



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA 107

(Aprobado mediante acta del, 29 de marzo de 2022)

Proceso	Especial de fuero sindical - Acción de reintegro
Demandante	Edilberto Duque Osorio
Demandados	Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. -en adelante Prosegur-
Vinculado	Sindicato Nacional de Transportadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. -Sintravalores-
Radicado	76001310501320200025101
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día treinta (30) de marzo de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo No. PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el proceso de la referencia, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende el accionante que se declare la existencia de un contrato a término indefinido con la demandada desde el 27 de junio de 2016, que le resulta aplicable la convención colectiva firmada entre la demandada y el sindicato, que se encuentra amparado por fuero sindical, por ende, el despido realizado el día 26 de febrero de 2020 se torna ilegal.

Por lo anterior, solicita que se ordene el reintegro a un cargo de igual o mayor categoría, que se condene al pago de indemnización, salarios, prestaciones legales y extralegales dejados de percibir, todo entre la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro y que se condene en costas procesales.

Lo anterior, fundamentado en que prestó sus servicios a la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. desde el día 27 de junio de 2016 hasta el día 26 de febrero de 2020, desempeñándose como escolta vehicular, que el momento del despido devengaba un salario de \$1.203.800, que durante el vínculo laboral le fueron entregados los elementos de dotación, el carnet, entre otros y además, que recibió capacitaciones y directrices impartidas por la demandada.

Agrega, que, en la Compañía demandada, existe un sindicato denominado SINTRAVALORES, que entre la demandada y el sindicato, firmaron una convención colectiva que aplica a todos los trabajadores y que los artículos 3 y 5 integran el contrato de trabajo firmado entre el demandante y la demandada, por lo que considera que el contrato suscitado entre las partes es a término indefinido y no fijo. Asimismo, refirió que se afilió al sindicato desde el 23 de noviembre de 2019 y que esta situación le fue informada a la demandada.

Además, que el demandante fue elegido como secretario de subdirectiva seccional de Cali del sindicato, mediante Asamblea realizada el día 18 de enero de 2020 y que esta situación fue comunicada a la demandada el día 20 del mismo mes y año. Considera que fue despedido el día 26 de febrero de 2020 de manera ilegal, toda vez que no existió autorización judicial para realizar el mismo, por ende, se encuentra bajo el amparo del fuero sindical.

Por un lado, la demandada Prosegur S.A., refirió que acepta la existencia de un contrato de trabajo, pero aclara que el mismo surgió con ocasión a la sustitución patronal acordada el día 1o de octubre de 2019 entre las empresas SEGURIDAD COSMOS LTDA y PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. Por lo que considera que debe tenerse en consideración que lo que tiene que ver con el cargo, sueldo, tipo de contrato, lugar de prestación de servicios fue acordado inicialmente entre el demandante y Seguridad Cosmos LTDA.

Que, Prosegur respetó los derechos y acuerdos a los que había llegado el demandante con su anterior empleador. Adicionalmente, indicó que, dada

la sustitución, se dispuso, que se mantendrían las mismas condiciones que traía el trabajador al momento en que se formalizó la sustitución, documento que el demandante suscribió de manera libre y voluntaria. Por ende, que el demandante sólo estuvo vinculado con PROSEGUR en el periodo comprendido entre el 1° de octubre de 2019 y el 26 de febrero de 2020.

Asimismo, aceptó, que en la compañía existe el sindicato – SINTRAVALORES-, pero que el mismo ostenta la condición de minoritario, además, señala, que la convención que regía con SINTRAVALORES para el momento en que el demandante prestó servicios para PROSEGUR DE COLOMBIA era la suscrita el 20 de octubre de 2015, momento en el cual su representada tenía la denominación actual, y cuya vigencia va hasta el día 19 de octubre de 2019, por lo que considera, que no le es aplicable la referida en la demanda.

De igual forma, indica que llama la atención en cuanto la actual convención colectiva suscrita con SINTRAVALORES acepta la contratación a término fijo de trabajadores de la demandada. Que, el actor definió con SEGURIDAD COSMOS LTDA de manera libre y voluntaria los postulados que regirían el vínculo laboral que los ataría, entre otros, el lugar de prestación del servicio, el salario y la modalidad contractual sin que exista vicio en el consentimiento que invalide tal acuerdo, acuerdos que PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. respetó conforme a los lineamientos contenidos en el artículo 68 de la norma sustantiva laboral al momento de que se formalizó la sustitución patronal.

Precisó, que el actor decidió adherirse al pacto colectivo en su capítulo especial, por lo que considera, que no es posible aplicar de manera simultánea, dos convenios, pues resultan diametralmente diferentes entre sí. Además, indicó que al demandante le fue entregado el respectivo preaviso en el mes de diciembre de 2019, mismo que solo regresó firmado y en señal de aceptación en el mes de enero de 2020.

Indicó, que al tenor de lo dispuesto en el artículo 411 de la norma sustantiva laboral, el fuero sindical no puede extenderse por un plazo superior a la duración misma del contrato de trabajo, pues considera que el contrato firmado lo fue a término fijo y no indefinido.

Por lo expuesto, se opuso a las pretensiones, bajo el argumento de que el demandante firmó un contrato a término fijo con Seguridad Cosmos Ltda y posteriormente Prosegur S.A. convino sustituir el contrato conservando las estipulaciones conforme el artículo 68 del CST. Además, que la finalización

del contrato lo fue por el fenecimiento del plazo fijo pactado. Propuso como excepción previa y de fondo, la de prescripción. Además, la de improcedencia del reintegro dada la naturaleza contractual, compensación y buena fe.

Por otro lado, el sindicato SINTRAVALORES, a través de apoderado judicial, coadyuvó la demanda íntegramente.

TRÁMITE Y DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 025 proferida el 7 de febrero de 2022, declaró probada la excepción de prescripción y condenó en costas a la parte demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Lo anterior, fundamentado en que conforme las normas que regulan la materia, el trabajador es libre de escoger a qué sindicato quiere pertenecer, que ante un proceso especial donde lo que se pretende es un reintegro, parte de lo consagrado en el artículo 406 del CST, hace alusión a los artículos 405, 408 y 410 de esta misma norma. Asimismo, de los artículos 118 y 118A del Código Procesal del Trabajo.

Que, revisada la prueba adosada al expediente, encontró probada la existencia del sindicato, que conforme el registro sindical del 25 de octubre de 2021, no se encuentra el demandante dentro de los 10 directivos del sindicato. Que conforme la comunicación de sintravalores a la demandada, se evidencia con fecha de 20 de enero de 2020, en la que, si se encuentra el demandante dentro de los 10 directivos del sindicato, por lo que encuentra probado lo establecido en el artículo 406 del CST Y 113 del CPTSS, es decir, de la existencia del fuero sindical.

Explicó que se encontraba aforado en principio hasta julio de 2020. Que una vez estudiada la cobertura del fuero hasta el momento de la culminación del contrato, la comunicación fue del 22 de enero de 2020 advirtiendo sobre la finalización del contrato el 26 de febrero de 2020, fecha ulterior, por lo que se encuentra dentro del periodo de cobertura del fuero sindical.

Agrega, que la parte demandante alega que el contrato era a término indefinido y la demandada que era a término fijo, que una vez revisada la

certificación laboral adosada es coherente con el del contrato de trabajo aportado, en el que se indicó que la modalidad era a término fijo desde el 27 de junio de 2016 hasta el 26 de noviembre de 2016, que al operar la sustitución patronal entre Seguridad Cosmos y Prosegur S.A., indicó que desde el punto de vista legal permanecen incólumes todas las condiciones de la relación laboral como lo establece el artículo 68 del CST, es decir, a término fijo.

Sin embargo, al haberse invocado las cláusulas 3 y 5 de la convención colectiva, suscrita entre Prosegur y Sintravalores, procedió a establecer su vigencia y aplicación al caso, en el que hace referencia a dos contratos suscritos, uno entre 2008 y 2009 y otro entre 2015 y 2019, que al ingresar el demandante a la primera empresa, es decir, a Seguridad Cosmos Ltda, el 27 de junio de 2016, en principio no le resulta aplicable el convenio del 2008 y 2009, en razón a que el mismo fue modificado por el que fue firmado entre 2015y 2019.

Que en el artículo 3, señala que se aplicará para todos los trabajadores de la accionada, en el artículo 5 que los contratos serian a término indefinido, sin perjuicio del capítulo especial pactado entre las partes, que en el artículo 69, señala que se da aplicación para los nuevos empleados de la empresa, precisó que para quienes ingresen, posteriormente a la empresa.

Agrega, que por disposición de ambas partes, esto es la demandada y el sindicato, la última convención, que es la que se puede aplicar al demandante, rige para todos los empleados de Prosegur S.A., que el demandante admitió la vinculación a esta empresa bajo la figura de sustitución y no de un nuevo ingreso, sin que por esto se entienda que hay una nueva vinculación, es, decir, se ficciosa que el demandante venía trabajando con Prosegur, por lo que considera que no resulta aplicable las disposiciones como si fuera un nuevo ingreso, razón por la que le aplican las disposiciones modificatorias de la acción contractual pactada.

En conclusión, indicó que, debido a la modificación realizada a la convención colectiva, el contrato que venía a término fijo resulta modificado por una norma extra legal superior, por razones de favorabilidad en un contrato a término indefinido por disposición de las mismas partes, que al estar ante un contrato a término de esta índole, le correspondía al empleador acreditar la justa causa para dar por finalizado en contrato, que considera, ya no sería la terminación del termino fijo por la modificación antes

mencionada, y en segundo lugar, solicitar autorización previa a la jurisdicción.

Razón por la que encontró que ninguno de estos dos supuestos quedó probado, por lo que se genera el reintegro solicitado, junto con el pago de todo lo dejado de percibir. No obstante, una vez estudiada la excepción de prescripción propuesta como previa y de fondo, no encontró discusión frente a la finalización del contrato mediante comunicación escrita el 22 de enero de 2020, efectiva a partir del 26 de febrero de 2020, que la demandada debía instaurarse el 21 de marzo de 2020, es decir, 2 meses después.

Sin embargo, indicó que el artículo 1° del Decreto 564 de 2020 expedido en estado de excepción, estableció que los términos de prescripción se encuentran suspendidos desde el 16 de marzo de 2020, y que el mismo se reanudaría el día hábil en que cese la suspensión de términos judiciales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura.

Que la norma dispone, que, si el plazo que restaba para suspender la prescripción o hacer inoperante la caducidad era inferior a 30 días, el interesado tenía un mes contado a partir del día siguiente del levantamiento de la suspensión para realizar la actuación correspondiente. Que, frente a esto, el Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020 dispuso el levantamiento de la suspensión de términos, por lo que entre el 16 de marzo y el 21 del mismo mes y año restaba menos de 30 días, para lo que aclara que el contrato terminó el 26 de febrero de 2020, es así que le correspondía interponer la demandada dentro de los 2 meses de que trata la norma, esto es, entre esta fecha al 25 de abril de 2020.

Pero dada la suspensión de términos, que inició el día 16 de marzo de 2020 y que se debía demandar a más tardar el día 25 de abril de 2020, que al levantarse los términos el 1 de julio de 2020 y el tiempo faltante, es decir, excluyendo el periodo de suspensión que va desde el 16 de marzo de 2020, que la acción se interpuso el 2 de septiembre de 2020, esto es por fuera inclusive de los dos meses, que aún, aplicando la garantía excepcional, es decir, que le permite un mes más, al reanudarse los términos a partir del 1 de julio, sería a partir de agosto la radicación de la demanda y así no se hizo, por lo que encuentra configurada la prescripción.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Al respecto, la competencia de esta Corporación está dada conforme a lo señalado en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, toda vez, que fue adversa totalmente a las pretensiones de la parte activa.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Conforme a la situación fáctica y jurídica planteada, esta Sala establecerá si acertó o erró el juzgador de primer grado en la decisión de fondo tomada.

Al respecto, es preciso indicar, que el Fuero Sindical constituye un privilegio y amparo de origen constitucional nacido en el derecho internacional, por el cual se garantiza que ningún trabajador aforado pueda ser despedido, desmejorado o trasladado a otro establecimiento de la misma empresa sin justa causa previamente calificada por el Juez del trabajo. Calificación que debe hacerse a través de proceso especial de fuero sindical según lo establece el artículo 39 de la Constitución Política, y tal como lo señalan los Convenios 87 y 98 de la O.I.T.

Asimismo, se advierte, que dicha garantía, según lo establece el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, cobija a los fundadores de un sindicato, a los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical adhieren al sindicato, a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes. De igual forma, a los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente; y a dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

Ahora bien, para efectos de establecer el periodo en que opera la protección, se tiene que el de los fundadores corresponde desde el día de la constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin que pueda exceder de seis (6) meses, siendo este mismo el punto final de la protección para los adherentes, a quienes les nace la cobertura desde que ingresan al sindicato. Por su parte para los miembros de junta

directiva, subdirectivas, comités seccionales y comisión estatutaria de reclamos, la protección es por el tiempo del mandato y seis (6) meses más.

Finalmente, resulta imperioso precisar que conforme lo dispuesto en el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, previo a despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador aforado, se debe solicitar la calificación ante el Juez laboral.

Ahora bien, sin más preámbulos, ya descendiendo al caso que concita la atención de la Sala, resulta imperioso precisar, que no existe discusión frente a la existencia del sindicato SINTRAVALORES, pues así se corrobora con las pruebas aportadas al expediente y de esta misma manera fue dispuesto por el A quo, situación que no se controvierte por las partes en litigio. Tampoco existe controversia sobre la afiliación al sindicato del demandante, que lo fue desde el 23 de noviembre de 2019 y ello cobra sustento conforme la certificación emitida por el sindicato Sintravalores del 18 de marzo de 2020.

A su vez, se observa un informe o comunicado del 20 de enero de 2020 por parte del sindicato para con el empleador, en el que se plasmó un asunto de reestructuración subdirectiva Sintravalores Cali, y en el que se observa que el demandante hacía parte de los 10 directivos, y que se desempeñaba como secretario del mismo.

Lo que significa, que el demandante, en efecto, sí se encontraba dentro de los 10 primeros directivos del sindicato, por lo que encuentra probado lo establecido en los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo y, por ende, del 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es decir, que se encontraba amparado por el fuero sindical. Asimismo, comparte esta Corporación lo indicado por el juzgador de primer grado, en cuanto el aforo en principio lo cobijaba hasta el mes de julio de 2020, esto conforme el comunicado del 20 de enero de la misma anualidad -6 meses tal como lo dispone la norma-.

Es así, que al darse por finalizado el contrato el 26 de febrero de 2020, esta fecha resulta ulterior al comunicado ya mencionado y se encuentra dentro del término que cobija al demandante amparado por el fuero sindical.

Ahora bien, ya teniendo de presente la existencia del sindicato y el amparo bajo el cual se rige el demandante, resulta imperioso verificar si la

terminación del contrato lo fue bajo una causal justa. Para ello, una vez revisada la documental aportada, se evidencia la certificación laboral emanada de Seguridad Cosmos Ltda, visible a folio 175, de la que se extrae que la modalidad del contrato era a término fijo desde el 27 de junio de 2016 hasta el 26 de noviembre de 2016, y que en efecto al operar la sustitución patronal entre esta y Prosegur S.A., desde el punto de vista legal permanecieron incólumes todas las condiciones de la relación laboral como lo establece el artículo 68 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, a término fijo.

No obstante, con el libelo inaugural se hace referencia a las cláusulas 3 y 5 de la convención colectiva, suscrita entre la demandada y el sindicato Sintravalores. Al respecto, y una vez revisado el estudio que juiciosamente realizó el juzgador de primer grado, resulta palmar la existencia de dos contratos suscritos por estas dos partes, uno entre 2008 y 2009 y otro entre 2015 y 2019, de lo que se infiere, que, si el demandante ingresó a Seguridad Cosmos Ltda, el 27 de junio de 2016, en principio no le resulta aplicable el convenio del 2008 y 2009, pues, el mismo fue modificado por el firmado entre 2015 y 2019.

Es así, que revisada esta convención colectiva visible a folio 57 del plenario, se evidencia que en el artículo 3, señala que se aplicará para todos los trabajadores de la accionada. Asimismo, en el artículo 5.º que los contratos serían a término indefinido, ello, sin perjuicio del capítulo especial pactado entre las partes, el cual se encuentra establecido en el artículo 69, que señala que se da aplicación para los nuevos empleados de la empresa, precisó que para quienes ingresen, posteriormente a la empresa, inclusive aquí se establece que la empresa podrá firmar con los nuevos trabajadores contratos a término fijo.

Teniendo en cuenta que esta última convención fue la firmada por las partes que convinieron y, además, que ambas partes son coincidentes en afirmar que la vinculación a Prosegur S.A., fue bajo la figura de sustitución patronal y no como un ingreso nuevo o una nueva vinculación laboral, es dable dar aplicación a este acuerdo extra legal.

Luego, no puede perder de vista que, dada la modificación realizada a la convención colectiva, el contrato que venía siendo a término fijo por favorabilidad resultó convertido en un contrato a término indefinido por

disposición de las mismas partes, es decir, es claro para la Sala que el demandante se encontraba vinculado con Prosegur S.A., a través de un contrato a término indefinido, tal como lo dispone la convención.

Por lo anterior, le correspondía al empleador acreditar la justa causa para dar por finalizado el contrato, y, por ende, el hecho de solicitar autorización previa al Juez laboral para su finalización, no obstante, esta situación no se encuentra demostrada con las pruebas adosadas al expediente, razón por la que en principio se accede a las pretensiones de la acción, tal como lo dispuso el a quo.

Sin embargo, pasa esta Sala a estudiar la excepción de prescripción propuesta tanto como previa como de fondo, por lo que una vez estudiadas las pruebas, no se encuentra discusión frente a la finalización del contrato de trabajo, que lo fue el 26 de febrero de 2020, y ello cobra sentido conforme se evidencia en la comunicación escrita el 22 de enero de 2020 por parte de Prosegur S.A.

Así las cosas, conforme lo establece el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la demanda debió ser radicada en principio el 25 de abril de 2020, no obstante, no puede pasar por alto este Tribunal, que debido a las medidas de seguridad ocasionadas por el Covid19, tomadas por el Gobierno Nacional, específicamente en el Decreto 564 de 2020, en el que se estableció que los términos de prescripción se encontraban suspendidos desde el 16 de marzo de 2020, y que el mismo se reanuda el día hábil en que cesara la suspensión de términos judiciales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura.

Esta misma disposición señala, que, si el plazo que restaba para suspender la prescripción o hacer inoperante la caducidad era inferior a 30 días, el interesado tenía un mes contado a partir del día siguiente del levantamiento de la suspensión para realizar la actuación correspondiente. Frente a este supuesto, en efecto sí faltaba menos de 30 días para que se suspendiera la prescripción, siendo así, el demandante una vez habilitados los términos por el Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020 y resaltando, que el contrato terminó el 26 de febrero de 2020, le correspondía demandar en agosto de 2020, pero tan solo lo hizo el 2 de septiembre del mismo año, tiempo muy superior al legalmente reglamentado.

Y si dado caso, se estudiara la misma en aplicación del mes que tenía para demandar, una vez fueron levantados y se reanudaron términos, esto es, el 1° de julio de 2020, la parte demandante contaba hasta el 2 de agosto de esa misma calenda para interponer la acción, y así no lo hizo.

Por las razones expuestas, esta Sala confirmará la decisión adoptada en primera instancia.

Se confirmarán las costas impuestas. En esta instancia no habrá lugar a su imposición, dado el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Cali, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia 025 de fecha 7 de febrero de 2022 proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por EDICTO.



CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado