



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Sexta de Decisión laboral

JOSE MANUEL TENORIO CEBALLOS
Magistrado Ponente

Proceso	ORDINARIO LABORAL
Radicado	76001310500620210015801
Demandante	ENRIQUE ALBERTO CASTRO ARCINIEGAS
Demandando	RIOPAILA CASTILLA S.A.
Expediente digital:	ORD 76001310500620210015801

Con el debido respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, en esta ocasión me permito salvar el voto, pues considero que la determinación de primera instancia que absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas debió ser confirmada.

Cabe recordar, de conformidad al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, *“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”*. Es así que, se tuvo como propósito impedir que el empleador realice despidos sin justa causa de sus trabajadores sindicalizados durante el periodo que perdure el conflicto colectivo.

Asimismo, se hace relevante reseñar lo relativo al conflicto colectivo de trabajo y cuando se entiende que este ha iniciado, es así que, el Código Sustantivo de Trabajo establece dos fuentes fácticas del mismo: (i) la presentación del pliego de peticiones cuando no existe una convención colectiva de trabajo con anterioridad (artículo 433) o (ii) la presentación de la denuncia de la convención colectiva de trabajo que venía rigiendo las relaciones de los trabajadores beneficiarios de la misma (artículo 479).

De tal manera que, el legislador entendió que el conflicto colectivo será reconocido en cualquiera de las dos formas, teniendo en cuenta a la vez, el tiempo, modo y lugar como nace a la vida jurídica y, a partir de ahí, las normas aplicables que lo rigen.

No existe duda que cuando los trabajadores deciden por primera vez presentar un pliego de peticiones, será desde dicho momento en el cual existe el reconocimiento del conflicto colectivo, ya que la norma no permite que el empleador realice interpretaciones sobre la existencia del mismo, puesto que esta es impositiva y genera una obligación imperativa de iniciar la etapa de arreglo directo, so pena de ser sancionado económicamente, es así que, expresamente señala:

*El {empleador} o la representante, **están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones.** Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al {empleador} dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego. **El {empleador} que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo** con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para*

interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.”
(Subrayado fuera del texto).

De acuerdo a lo anterior, es en dicho momento en el cual, el empleador se encuentra imposibilitado para terminar las relaciones laborales de los trabajadores sin justa causa, toda vez que, se presumiría que la razón de su decisión es debilitar la posición de negociación de la organización sindical.

Por otra parte, cuando ya existe una convención vigente, el legislador en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo de Trabajo se permitió reglar las posibilidades que pueden ocurrir cuando está por acaecer el término de duración de la misma. Es así como, frente al silencio dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración del plazo de vigencia de la convención, si las partes no realizan manifestación alguna, lo que opera es la prórroga automática del convenio, por el término pactado o falta de este por periodos sucesivos de 6 meses.

Aquí se hace relevante precisar que la norma advierte a los contratantes (sindicato-empleador), que en caso de que no quieran que los términos acordados se extiendan en el tiempo se debe exteriorizar su voluntad en ese sentido.

Y, se señalan los presupuestos para que sea válida dicha manifestación, esto es, que: (i) debe hacerse dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la fecha de expiración pactada, (ii) de forma escrita y, (iii) notificada a la otra parte.

Ahora, esta diferenciación del conflicto colectivo ha sido evaluada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia 33750, en la que se indicó:

Se comienza por recordar que en Colombia, la iniciación de un conflicto colectivo económico sólo es posible con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores, bien unidos entre sí, o ya a través de una organización sindical de la cual formen parte. La jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo del Trabajo como de esta Corporación, ha sido reiterada en esa materia.

Empero, deben distinguirse claramente dos situaciones que importan para el asunto bajo examen.

La primera, cuando en una empresa no existe convenio colectivo alguno, caso en el cual cuando los trabajadores, en una de las dos hipótesis reseñadas, pretendan mejorar las condiciones de trabajo, deberán adoptar y presentar el pliego de peticiones dentro de las oportunidades legales e igualmente desarrollar y agotar las distintas etapas previstas igualmente en la legislación positiva. La segunda, cuando en una empresa rige una convención colectiva, el conflicto colectivo también se inicia con la presentación del pliego de peticiones, pero para que esa presentación tenga validez legal, es necesario previamente que el convenio vigente sea denunciado en los términos del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo. La razón es obvia, la denuncia de la convención de acuerdo con el citado precepto tiene una finalidad, cual es la de que cualquiera de las partes interesadas, o las dos, manifiesten su inequívoca voluntad de dar por terminada esa convención. Y aunque literalmente, con la denuncia, el contrato no termina, pues sigue rigiendo a través de prórrogas automáticas de seis meses (art. 479-2 del C. S. del T.), la ley le permite a los protagonistas del concierto la posibilidad de variar las estipulaciones pactadas. Por tanto, si no hay esa manifestación de terminar el vínculo jurídico, es decir la denuncia de la convención, es natural suponer que las partes están de acuerdo en que ella siga rigiendo las condiciones de trabajo, de manera que la paz laboral siga reinando en la empresa.

En el presente caso, se encontraron acreditados los siguientes supuestos de hecho:

- La convención colectiva de trabajo suscrita entre Riopaila Castilla S.A. y Sintrariopaila Castilla estuvo vigente desde 1° de julio de 2016 al 30 de junio de 2020.

- Sintrariopaila Castilla, el 22 de abril de 2020, comunicó al representante legal de Riopaila Castilla S.A el pliego de peticiones.
- Riopaila Castilla S.A terminó el contrato laboral del demandante sin justa causa, el 27 de abril de 2020.
- El 7 de mayo de 2020 Riopaila Castilla S.A. le comunicó a la organización la recepción del pliego de peticiones, pero indicó no conocer de la ninguna denuncia a la convención.
- El 12 de mayo de 2020 el Sintrariopaila Castilla aportó a Riopaila Castilla S.A. copia de la denuncia presentada el 20 de abril de 2020 al Ministerio de Trabajo. Y, ese mismo día, le envía e-mail a la empresa, en la que le manifiesta:

ASUNTO: RADICACIÓN DENUNCIA CONVENCIÓN COLECTIVA

(...)

Dr. Mauricio el día 7 de mayo la Organización Sindical recibió comunicación por parte de Riopaila Castilla S.A. área de Recursos Laborales donde manifiestan que han recibido el Pliego de Peticiones del Sindicato de Trabajadores de Empresa Riopaila Castilla el día 22 de abril del año 2002.

De igual manera nos comunican que a la fecha no conocen la denuncia de la convención colectiva.

El día 20 de abril del año 2020 el Sindicato de Trabajadores de Empresa Riopaila Castilla – Planta Castilla denunció (sic) la convención colectiva de trabajo en el ministerio de trabajo bajo el radicado No. 02EE202041060000026114.

Solicitamos informarnos lugar, fecha y hora de las conversaciones sobre el Pliego de Peticiones entre el Sindicato y la Empresa.

- El 14 de mayo de 2020 la empresa respondió la comunicación anterior y le manifestó al sindicato:

Reiteramos que la denuncia de la convención no ha llegado por parte del legalmente responsable de enviarla que es el Ministerio de Trabajo. No obstante, agradecemos la remisión de la misma que Ud. Hace.

La empresa está evaluando la situación actual y presentará a la mayor brevedad, al igual que ustedes, denuncia a la convención.

Debido a las restricciones de reuniones con ocasión del aislamiento dispuesto por poderosas razones de salud, la empresa no podría dar a ustedes, una respuesta precisa del día en que estaríamos en condiciones de iniciar el proceso de conversaciones pues hay factores externos ajenos a nuestras facultades que así lo determinan.

- El 20 de mayo de 2020 la empresa radica ante el Ministerio del Trabajo la denuncia de la convención colectiva y le comunica al sindicato.

De lo anterior, se tiene que la convención colectiva estaba vigente y, por ende, la organización sindical Sintrariopaila Castilla se encontraba en la obligación de presentar la denuncia del acuerdo dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la fecha de expiración pactada. No obstante, lo realizó el 20 de abril de 2020, es decir, 10 días antes del término que otorgó el legislador para tal menester y sin notificar a la otra parte.

Asimismo, que el 7 de mayo de 2020, al responder el comunicado del pliego de peticiones, si bien la empresa confirmó la recepción del documento, lo cierto es que advirtió a la organización sindical la ausencia de la denuncia de la convención; de ahí que, de ello no se pueda entender que reconoció el conflicto colectivo.

El 12 de mayo de 2020 el empleador conoce la denuncia del convenio y así lo señala el 14 del mismo mes y año, al responder a la organización y,

de manera expresa, le reitera que no se había notificado de manera debida la denuncia; pero, a la vez, le indica que también hará la respectiva denuncia y que estaba pendiente de informar el día que empezarían las conversaciones.

De lo ya señalado, considero que si bien, en este caso, el conflicto colectivo debió iniciar con la respectiva denuncia de la convención colectiva vigente, lo cierto es que, la organización sindical antes de ello presentó un nuevo pliego de peticiones, pero no dentro del término establecido en el ordenamiento jurídico, se insiste, dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración del plazo de vigencia del acuerdo, pues lo hizo antes de dicho plazo, lo que conlleva a una irregularidad, tal como lo señaló la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL2572-2018.

Además, tampoco notificó a la empresa la respectiva denuncia en la fecha en que se hizo – 20 de abril de 2020- sino unos días después, esto es, hasta el 12 de mayo de ese mismo año.

Situaciones que conllevan al desconocimiento del procedimiento de la negociación colectiva, establecido en el ordenamiento jurídico y cabe recordar que tal como se dijo en la providencia antes citada, *“el incumplimiento de los trámites y plazos que reglamentan las etapas previas al nacimiento y desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo, afectan su validez y, por ende, los efectos jurídicos que de él se derivan, como es el caso del fuero circunstancial”*.

Ahora, en la ponencia aprobada por la mayoría de la Sala, si bien ello no se desconoce, lo cierto es que se señala que *“tales irregularidades procedimentales pueden tenerse como subsanadas, si media voluntad de las partes, asunto que además no puede ser desconocido por el Juez del trabajo”*, tal como también lo ha dicho el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria

y, por ende, tiene como inicio del conflicto colectivo la fecha en la que el sindicato envió por correo electrónico el pliego de peticiones a la empresa.

Conclusión que no comparto, pues no considero que ahí hubiese existido una convalidación del conflicto, al contrario, entiendo que ello solo surgió el 12 de mayo de 2020 cuando el empleador señala tener conocimiento de la denuncia, manifestar que la misma no ha sido notificada por la autoridad competente y señala la situación para luego indicar la fecha en la que se iniciarían las respectivas conversaciones y ahí es que considero que efectivamente hay una verdadera convalidación de la empresa y el saneamiento de la irregularidad referenciada para poder reconocer la existencia del conflicto colectivo e iniciar la etapa de arreglo directo; ello en virtud a que, en oportunidad anterior, solo se limitó a acusar de recibido el pliego y manifestarle a la organización que dicho convenio no había sido denunciado.

Bajo ese entendido, considero que cuando se materializó la terminación del contrato de trabajo del demandante, este no gozaba de estabilidad laboral reforzada derivada por el fuero circunstancial, debido a que, para dicho momento, la organización sindical no había cumplido con las exigencias de ley, esto es, el término legal para haber presentado la denuncia del pliego y la respectiva notificación a la empresa y tampoco podía entenderse subsanado ello, pues no resultaba clara la voluntad de la empresa.

Por ende, permitir una interpretación en contrario pone en riesgo el principio de legalidad y la seguridad de las partes contratantes respecto a la forma de actuar respecto a actos que van en contra de la norma de orden público.

En los anteriores términos, estimo que no debió revocarse la decisión de primera instancia dado que el trabajador no gozaba de la estabilidad del fuero circunstancial y, por tal motivo, me aparto de la decisión mayoritaria.

Katherine Hernández B

KATHERINE HERNÁNDEZ BARRIOS

Magistrada