



República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

Relatoría Sala de Casación Laboral

**RELEVANTE
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

M. PONENTE	: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
NÚMERO DE PROCESO	: 78525
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1983-2020
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Laboral de Barranquilla
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 17/06/2020
DECISIÓN	: NO CASA
ACTA n.º	: 21
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 357, 360 y 433 / Decreto 2351 de 1965 art. 25 / Decreto 2127 de 1945 art. 48 y 49 / Ley 909 de 2004 art. 46

ASUNTO:

La demandante alegó que prestó sus servicios como guía turística a la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., con base en ello, pidió que se declarara que entre ella y la aludida demandada existió un contrato de trabajo que finalizó de forma ilegal y sin justa causa en el año 2010, fecha en la que la entidad inició un proceso de restructuración administrativa, por lo cual, solicitó ser reintegrada a un cargo de igual o de mayor categoría, además del pago de salario y acreencias laborales dejadas de percibir. Basó además sus pretensiones en el fuero circunstancial que la amparaba al momento del despido, pues estaba afiliada al Sindicato Sintratercol, organización que el 6 de diciembre de 2010 presentó pliego de peticiones a la entidad demandada.

En forma subsidiaria pidió se condene a la demandada al pago de la indemnización prevista en la convención colectiva de trabajo suscrita con el Sindicato Sintratermiba.

PROBLEMA JURÍDICO:

La argumentación de los cargos invita a la Corte a resolver cuatro problemas jurídicos: (1) ¿La organización Sintratercol estaba facultada para activar un nuevo conflicto colectivo, a pesar de que en la empresa preexistía una convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y Sintartermiba?; (2) ¿El diferendo colectivo de trabajo terminó de manera anormal por la falta

de interés del sindicato Sintratercol en impulsarlo?; (3) ¿Un trabajador beneficiario de una convención colectiva de trabajo puede gozar de un fuero circunstancial derivado de un conflicto colectivo promovido por otra organización sindical a la que también está afiliado?, y (4) ¿La reestructuración de las plantas de empleos en la función pública vulnera el fuero circunstancial o es una razón objetiva?

TEMA: LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » PROCEDENCIA - El fuero circunstancial no se vulnera cuando la supresión de cargos se da en virtud de un proceso de reestructuración empresarial en el que se aplican las normas de la función pública y dicha modificación obedece a necesidades del servicio o a razones de modernización, conforme a estudios que así lo demuestran, pues en tales circunstancias aquél se constituye en una causal objetiva para la terminación de los contratos de trabajo

Tesis:

«4. ¿La supresión de cargos en la función pública es una razón objetiva de despido que no vulnera el fuero circunstancial?

[...]

Conforme a esta finalidad de la institución del fuero circunstancial, cuando con rigor, transparencia y sin equívoco, se apliquen las normas de la función pública y las entidades modifiquen las plantas de personal por “necesidades del servicio o (...) de modernización”, y con base en “justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren”, según lo ordena el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, implique la supresión de cargos y la consecuente terminación de los contratos de trabajo, no puede afirmarse que se vulnera el fuero circunstancial.

En efecto, las instituciones en el sistema jurídico tienen una finalidad, una razón de ser en las estructuras sociales. El fuero circunstancial es una protección frente a despidos antisindicales originados por la presentación de un pliego de peticiones, de tal suerte que cuando la terminación del contrato no es una respuesta a la acción sindical sino a una necesidad técnica y objetiva de la función pública, encaminada a satisfacer el interés general, la finalidad para la cual fue creada esta garantía pierde su razón de ser. En otras palabras, no puede predicarse un despido discriminatorio cuando este no tiene por objeto segregar a los sindicalistas sino cumplir un mandato constitucional y legal de reestructurar las plantas de personal para prestar un servicio público eficiente y de calidad.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en sentencia T-077 de 2003, refirió que “no hay lugar a declarar la existencia de una persecución sindical

por el hecho de que se hayan suprimido cargos en virtud de un proceso de reestructuración”.

Por este motivo el Tribunal se equivocó al interpretar de manera exegética y formalista el artículo 25 del Decreto 2531 de 1965, sin tener en cuenta su finalidad, cual es la de prohibir despidos injustos, entendiendo por tales aquellos que se realizan sin soporte en causas objetivas y verificables, como podría ser la liquidación de una entidad (CSJ SL, 4 feb. 2005, rad. 23510), la autorización administrativa de despidos colectivos (CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 21338) o la supresión de cargos adelantada con apego a la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y demás normas que las modifiquen, complementen o reglamenten».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » PROCEDENCIA - El beneficiario de una convención colectiva puede gozar del fuero circunstancial derivado de la afiliación a un sindicato distinto, ya que esta garantía busca proteger el ejercicio del derecho sindical a todos los representantes y agremiados para que los sindicatos puedan subsistir, actuar en el entorno laboral y defender los derechos e intereses de sus afiliados

Tesis:

«3. ¿Un trabajador beneficiario de una convención colectiva, puede gozar del fuero circunstancial derivado de la afiliación a un sindicato distinto?

En líneas anteriores se explicó que en el diseño vigente del Derecho Sindical en Colombia se admite la multiafilación sindical, la pluralidad de sindicatos al interior de una empresa, la capacidad de cada uno de estos organismos de representar a sus afiliados y promover de manera autónoma una negociación colectiva y, de este modo, la posibilidad de que pueda darse un fenómeno de pluralidad de convenciones colectivas en un lugar de trabajo.

La permisión de cada unidad sindical de representar a sus afiliados y de activar conflictos colectivos de trabajo orientados a la suscripción de convenciones colectivas, implica que cada sindicato debería poder contar con todas las garantías y protecciones que el Derecho del Trabajo dispensa a favor de sus representantes y agremiados. Esto, en la medida que la protección a los líderes, representantes y afiliados son consustanciales al principio de libertad sindical, en sus distintas vertientes.

Así, sin la garantía de protección a los fundadores, los nuevos sindicatos corren el riesgo de desaparecer de manera prematura a su creación; sin la garantía de adherentes, la libertad de afiliación enfrentaría un obstáculo importante por el temor de los trabajadores a ser perjudicados por su afiliación sindical; sin la protección a los directivos, el movimiento sindical correría el riesgo de perder su unidad y cohesión y, por tanto, de

desaparecer ante su falta de representación, y sin la garantía circunstancial, los trabajadores enfrentarían un barrera trascendental para demandar reivindicaciones y adelantar procesos de negociación colectivas sin temor a la amenaza de despido.

En sentencia CSJ SL3317-2019, la Corte explicó que el denominado fuero circunstancial es una protección esencial para la libertad sindical, en la medida que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, les permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En decir de la Corte “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”.

Por estas razones, el reconocimiento de la pluralidad sindical, lleva inmerso el reconocimiento de todas las protecciones y garantías que la legislación social dispensa en favor de las organizaciones sindicales. El desconocimiento de estas garantías indispensables para la libertad de asociación, equivale a negar la posibilidad real de los sindicatos de subsistir, actuar en el entorno laboral y defender los derechos e intereses de sus afiliados.

Desde este punto de vista, si el orden jurídico da el derecho a afiliarse a varias organizaciones sindicales y a estas la titularidad para representar a sus afiliados en procedimientos de negociación colectiva, sus trabajadores asociados deben gozar de la protección necesaria para participar activamente y sin represalias, en la negociación de los pliegos de peticiones. Como se dijo, el fuero circunstancial es un elemento esencial de la libertad sindical y, específicamente, una condición indispensable para que el derecho a la negociación colectiva sea una realidad y no un simple postulado retórico».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » CONCEPTO

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN - Cuando se alegue el fuero circunstancial le corresponde a la entidad demostrar la inexistencia de actos discriminatorios en los procesos de reestructuración de plantas de personal y en la selección de los que van a integrar la nueva planta

Tesis:

«Este defecto lo condujo a no reparar si el proceso de modernización de la entidad se basó en justificaciones técnicas, debidamente soportadas, carga que dicho sea de paso, le corresponde a la entidad. Para decirlo de otro

modo, la entidad debe demostrar la inexistencia de actos discriminatorios en los procesos de reestructuración de plantas de personal y en la selección de los que van a integrar la nueva planta, a fin de evitar que por una doble vía se segregue a los sindicalistas: al momento del despido y de la readmisión en los nuevos empleos creados.

A pesar de lo anterior, la Corte no casará la sentencia porque, en sede de instancia, llegaría a la misma conclusión del Tribunal habida cuenta que la entidad accionada, no acreditó las razones objetivas y técnicas que esgrimió para reestructurar la planta de personal. Lo anterior, si se tiene en cuenta que la organización sindical presentó el pliego de peticiones el 6 de diciembre de 2010 y tiempo después, el 20 de diciembre de ese año, la accionada expidió la Resolución 424 de 2010 por la cual “se adopta el estudio técnico de reestructuración y modernización administrativa de la TERMINAL METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE BARRANQUILLA S.A.” y la Resolución 426 de 2010 por la cual ajustó la planta de personal de la entidad, que implicó la supresión de 48 cargos de trabajadores oficiales y la creación de 9 cargos de empleados públicos y 25 de trabajadores oficiales, con base en un estudio técnico que no se encuentra anexo al expediente, razón por la cual no es posible constatar la objetividad de las razones aducidas por la sociedad demandada.

Conviene subrayar que los artículos 46 de la Ley 909 de 2004 y 95 del Decreto 1227 de 2005 (vigente en la época en la que sucedieron los hechos) exigen que las reformas a las plantas de personal se fundamenten en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren. A su vez, el artículo 96 del decreto en cita enumera los casos en los que se entiende que la modificación obedece a razones del buen servicio, los criterios a los deben sujetarse los estudios técnicos y las metodologías que se deben seguir.

Por tanto, los estudios o justificaciones técnicas son una prueba indispensable que debe aportar la accionada cuando pretende demostrar que la modificación estuvo sustentada en la necesidad del servicio y la prevalencia del interés general. Con mayor razón cuando la propia entidad es la que adelanta el estudio técnico y goza de autonomía para modificar su propia planta de personal, facultad que debe utilizarse de manera legítima ajena a intenciones encaminadas a debilitar a las organizaciones sindicales. Y en este caso, como se anotó, brillan por su ausencia tales estudios técnicos, de manera que las supuestas causas objetivas que llevaron a la entidad a reestructurar la planta de personal no se encuentran demostradas.

No sobra mencionar que en este caso a folios 70 y siguientes militan comunicaciones en las que los trabajadores sindicalizados manifiestan que los citaron a reuniones privadas con la administración del Terminal de

Barranquilla, instándolos a desafiliarse de los sindicatos como requisito para tenerlos en cuenta para su incorporación a la nueva planta de personal. También obran sendos formatos proforma de renuncia a las organizaciones sindicales Sintratermiba y Sintratercol firmadas por algunos trabajadores en fechas idénticas, lo que evidencia renuncias masivas a los sindicatos. A partir de los folios 75 y siguientes en esas cartas de dimisión se dejó la anotación en manuscrito de cuáles serían los cargos que ocuparían los dimitentes en la nueva planta de personal.

Toda esta documental interpretada según las reglas de la sana crítica y de la experiencia, denota que existía una animadversión por parte de la administración de la terminal hacia los sindicatos; que muchos trabajadores fueron instados a desafiliarse de los mismos y que a quienes lo hicieron se les tuvo en cuenta para reintegrarlos en la nueva planta de personal».

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » COEXISTENCIA EN UNA MISMA EMPRESA - Como consecuencia de la inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del CST, al interior de una misma empresa es posible la pluralidad de organismos sindicales, de convenciones colectivas, además de la multiafilación sindical, al margen de que en la empresa coexista una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical, puede promover autónomamente procesos de negociación colectiva pues la pluralidad convencional en Colombia es una realidad jurídica

Tesis:

«1. Capacidad de cada sindicato para promover un conflicto colectivo autónomo al interior de la misma empresa

De manera reiterada, esta Corporación ha sostenido que en la estructura actual del Derecho Colectivo del Trabajo en Colombia, tal como quedó definido a partir de las sentencias C-567-00 y C-63-08, es factible que al interior de una empresa coexistan varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con capacidad de representación y negociación para la suscripción de una convención colectiva de trabajo.

Así lo adoctrinó en reciente sentencia CSJ SL3491-2019:

“A raíz de la declaratoria de inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante las sentencias C-567-00 y C-63-08 de la Corte Constitucional, es factible que en una empresa coexistan varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con capacidad de representación y negociación para la suscripción de una convención colectiva de trabajo. Igualmente, y en virtud de la sentencia C-797-00 del Tribunal Constitucional, es posible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos. Por estos motivos, puede afirmarse que en la configuración actual del Derecho Laboral Colectivo, tal cual como quedó definido a partir

de las sentencias de constitucionalidad, es posible la pluralidad de organismos sindicales, de convenciones colectivas y la multiafiliación sindical al interior de una misma empresa.

Sobre esta base, esta Corporación ha insistido en que los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva, con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, CSJ SL4865-2017), pues la pluralidad convencional en Colombia es una realidad jurídica a la cual la Corte no puede oponerse con argumentos de conveniencia.

Por lo anterior, no es de recibo la afirmación de la empresa recurrente relativa a que al ser beneficiarios la mayoría de los trabajadores de Sintraefi de la convención colectiva de trabajo suscrita con las asociaciones Uneb y Sintrabancol, estos no pueden activar otro conflicto económico. Ello, en la medida que, con independencia de si sus afiliados tienen la calidad de multiafiliados, cada sindicato puede promover una negociación colectiva y pretender la suscripción de un acuerdo colectivo”.

Desde este punto de vista, el hecho de que en la Terminal Metropolitana de Transportes rija un convenio colectivo suscrito con el sindicato Sintratermiba, no es obstáculo para que otra agremiación sindical, en este caso, Sintratercol, presente un pliego de peticiones y con él promueva un procedimiento de negociación colectiva que dé lugar a otro acuerdo colectivo de trabajo. Como lo ha dicho la Corte, “a partir de las sentencias de constitucionalidad [C-567-00, C-797-00 y C-63-08], es posible la pluralidad de organismos sindicales, de convenciones colectivas y la multiafiliación sindical al interior de una misma empresa”».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » INICIO Y TERMINACIÓN - Eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal: i) Incumplimiento de las etapas propias de la solución del conflicto o ii) Cuando no existe por parte de quienes lo promueven el interés suficiente de concluirlo

Tesis:

«2. El conflicto colectivo de trabajo no declinó por cuenta de la inactividad de la agremiación sindical

Esta Corporación ha definido que el conflicto colectivo de trabajo puede terminar de manera normal y anormal. De manera normal mediante la suscripción de la convención colectiva de trabajo o la expedición del laudo arbitral, luego de agotadas todas las etapas legales previstas para la negociación colectiva. De forma anormal, cuando los interlocutores sociales muestran un inequívoco desinterés en entablar un proceso de negociación

colectiva, de modo que el conflicto llega un punto “muerto” en el que las partes desisten de su pretensión de alcanzar un acuerdo colectivo. Ello podría ocurrir, cuando, por ejemplo, ante la negativa del empleador de sentarse a negociar, el sindicato no emprende las acciones administrativas sancionatorias y/o judiciales orientadas a conminarlo a dialogar.

Al respecto, la Corte en la sentencia CSJ SL16788-2017 reflexionó:

“(...) no puede desconocerse que el derecho colectivo ha dotado a la organización sindical de herramientas con el propósito de forzar a los empleadores a iniciar las conversaciones del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, como es el caso de la queja que puede interponer el sindicato en ejercicio de sus funciones ante la autoridad administrativa del trabajo, con el fin de que se sancione al empleador en la forma dispuesta en numeral 2.º del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984.

En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

Lo contrario sería desconocer algunos de los objetivos de la negociación colectiva, como es que el conflicto colectivo de trabajo alcance su cabal desarrollo a través de un diálogo verdadero entre las partes involucradas, y una solución pacífica sin demoras injustificadas para mantener una convivencia armoniosa de los sujetos de las relaciones de trabajo”».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » INICIO Y TERMINACIÓN - Eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera normal: i) Suscripción de la convención colectiva de trabajo o ii) Expedición del laudo arbitral

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » INICIO Y TERMINACIÓN » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el conflicto colectivo no declinó por cuenta de la pasividad de la organización sindical, ya que el lapso de diez días resulta insuficiente para juzgar si hubo o no desinterés de los interlocutores sociales en continuar el conflicto

Tesis:

«En este asunto, el conflicto colectivo no declinó por cuenta de la pasividad del sindicato. En efecto, este organismo presentó a la Terminal de Transportes de Barranquilla el pliego de peticiones el 6 de diciembre de 2010 (f.º 54). El 13 de ese mismo mes y año, la citada empresa manifestó su intención de no negociar (f.º 68 y 69) y el 21 siguiente la proponente fue despedida (f.º 170). Luego, si bien se superaron los 5 días consagrados en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, pues transcurrieron 6 días hábiles entre la fecha de presentación del pliego y la manifestación de la Terminal de no negociar, y 10 días hábiles entre la presentación del pliego y el despido de la actora, dicho tiempo resulta insuficiente para juzgar si hubo o no desinterés de los interlocutores sociales en continuar el conflicto. Pero, además, en ese lapso tan breve no puede tildarse al sindicato de incurioso, porque es razonable que para la interposición de las denuncias administrativas se requiera un tiempo prudente para la búsqueda de asesoría, estudio del caso, estructuración del texto, edición y presentación del mismo ante las autoridades del trabajo».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al estimar que la actora gozaba de fuero circunstancial, puesto que la parte demandada omitió demostrar con elementos de juicio que el conflicto colectivo que amparaba a la actora se inició en abuso de su derecho previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965

Tesis:

«Otra cosa bien distinta es que la presentación de un pliego de peticiones por parte de un sindicato no tenga la real intención de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados, sino simplemente la de otorgarles estabilidad laboral o prolongar injustificadamente la existente. Es decir, que la activación de un conflicto colectivo sea la excusa bajo la cual se oculta la intención de otorgar beneficios individuales que redundan a favor de determinados trabajadores y no de la organización sindical en su conjunto.

En estos casos, cuando se plantean simulados o falsos procedimientos de negociación colectiva, en claro abuso del derecho, no puede existir el fuero circunstancial. Allí donde no está la intención de entablar genuinos procedimientos de negociación para la defensa de los intereses y la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores, no puede existir

ninguna protección. La protección a la estabilidad laboral de los sindicalizados es un medio para amparar la acción sindical, más no un fin en sí mismo.

A la luz de estas reflexiones, la tesis jurídica de la empresa, según la cual un trabajador beneficiario de una convención colectiva, no puede gozar de un fuero circunstancial que dimana de otra organización sindical a la que también está afiliado, no es de recibo, pues, como se dijo, tal protección es inherente a la posibilidad real de cada organismo gremial de entablar una negociación colectiva.

Ahora, si bien en el recurso de casación la Terminal de Transporte de Barranquilla S.A. adujo que la activación del conflicto colectivo se hizo en abuso del derecho, tal hipótesis no la defendió en la contestación a la demanda inicial, ni aportó prueba alguna que así lo acreditará.

Con todo, si en gracia de discusión se analizara este planteo, la Corte no lo aceptaría, en la medida que estuvo soportado en que, desde un punto de vista jurídico, la demandante no podía gozar del fuero circunstancial, argumento que la Sala desestimó. O, para decirlo de otro modo: la recurrente construyó su defensa en torno a una prohibición de beneficiarse de la protección del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, mas no se concentró en demostrar un abuso de este derecho. Y aquí vale recordar que una cosa es la legitimidad de una institución o un derecho y, otra, es su abuso o provecho ilícito, premisa que no alegó ni demostró la empresa accionada en las instancias.

Tampoco puede llegar la Sala a presumir o especular, sin elementos de juicio, que el conflicto colectivo no tenía la intención real de mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores, sino la de enervar el despido por supresión de cargos. Con mayor razón, si se tiene en cuenta, tal como consta en el acta del 1.^º de diciembre de 2010 de la asamblea general de Sintratercol, que el pliego de peticiones venía discutiéndose desde el mes de agosto, es decir, mucho antes de que la empresa tomara la decisión de reestructurarse administrativamente.

[...]

Según el Tribunal, aunque la terminación del contrato fue legal, técnicamente no estuvo amparada en una de las justas causas enlistadas en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, consideró que la accionada infringió la prohibición del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. Pues bien, la norma en comento consagra el denominado fuero circunstancial, en los siguientes términos:

“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”.

Desde un punto de vista teleológico, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores 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 tanto “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)».

LABORAL COLECTIVO » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY -
Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » FINALIDAD

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » PROCEDENCIA - El fuero circunstancial no opera cuando la activación de un conflicto colectivo oculta la intención de otorgar beneficios individuales a favor de determinados trabajadores y no de la organización sindical en su conjunto, es decir, cuando se plantean simulados o falsos procedimientos de negociación colectiva, en claro abuso del derecho de asociación

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en:

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > FUERO CIRCUNSTANCIAL > PROCEDENCIA -El beneficiario de una convención colectiva puede gozar del fuero circunstancial derivado de la afiliación a un sindicato distinto, ya que esta garantía busca proteger el ejercicio del derecho sindical a todos los representantes y agremiados para que los sindicatos puedan subsistir, actuar en el entorno laboral y defender los derechos e intereses de sus afiliados // El fuero circunstancial no se vulnera cuando la supresión de cargos se da en virtud de un proceso de reestructuración empresarial en el que se aplican las normas de la función pública y dicha modificación obedece a necesidades del servicio o a razones de modernización, conforme a estudios que así lo demuestran, pues en tales circunstancias aquél se constituye en una causal objetiva para la terminación de los contratos de trabajo

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

ACLARACIÓN DE VOTO: GERARDO BOTERO ZULUAGA