



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL3317-2019

Radicación n.º 78682

Acta 27

Bogotá, D.C., seis (6) de agosto de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso **RAÚL FERNANDO MERA ÁNGEL** contra la sentencia proferida el 17 de mayo de 2017 por la Sala Cuarta de decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que adelanta contra **CARTÓN DE COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

El citado accionante promovió demanda laboral contra Cartón de Colombia S.A. con el propósito de que se condene a reintegrarlo al mismo cargo o a uno de similar o superior categoría al que desempeñaba al momento del despido; y al pago de salarios, cesantías, intereses a las mismas, primas de servicios, vacaciones y prestaciones económicas dejados de

recibir desde la terminación del contrato hasta la reincorporación laboral.

En respaldo de sus pretensiones refirió que laboró al servicio de la demandada desde el 18 de agosto de 1992, en el cargo de ayudante corrugador con un salario de \$3.375.832; que gozaba de fuero sindical por su condición de suplente del presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Cartón de Colombia – Sintracarcol, y que el Tribunal Superior de Medellín dictó sentencia de levantamiento de fuero sindical bajo el supuesto de que «*cometió justa causa el 22 de mayo de 2013*».

Sostuvo que el 7 de octubre de 2013, las organizaciones sindicales Sintracarcol y Sintrapulcar, de las cuales era miembro para ese entonces, presentaron pliego de peticiones, y que desde el inicio del conflicto colectivo no cometió ninguna falta, pese a lo cual, el 12 de octubre de 2013 fue despedido (f.º 4 a 8).

Al dar respuesta a la demanda, Cartón de Colombia S.A. se opuso a las pretensiones. Aceptó los hechos salvo el relativo al salario. En su defensa, manifestó que el demandante fue despedido con justa causa previa autorización judicial de levantamiento del fuero sindical y que, por tanto, la presentación del pliego de peticiones para la época en que se produjo la desvinculación, no obligaba a la compañía a iniciar un nuevo proceso. Además, indicó que el ordenamiento jurídico no exige que las faltas que originen el despido de un trabajador amparado con fuero circunstancial, deban ocurrir en vigencia del periodo de protección.

Formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones, actuación conforme a derecho, improcedencia de nuevo levantamiento de fuero sindical, cosa juzgada y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A través de fallo de 31 de marzo de 2016, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la demandada de todas las pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que formuló el demandante, mediante la sentencia recurrida en casación, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín confirmó la del *a quo*.

En lo que interesa a los fines del recurso extraordinario, el Tribunal indicó que no se discutió la existencia del contrato de trabajo entre las partes ni sus extremos; que el accionante tenía la calidad de afiliado a las organizaciones sindicales; que el 7 de octubre de 2013, estas presentaron pliego de peticiones, y que el actor fue despedido.

Señaló que el problema jurídico consistía en establecer si el despido del demandante se produjo con justeza, en los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Luego de citar el texto de la mencionada disposición, afirmó que en sentencia CSJ SL 11017, 5 oct. 1998, esta Sala adoctrinó que en los casos en los que se produce el despido

mientras el trabajador goza de fuero circunstancial, la labor del juzgador se contrae a determinar si la decisión se adoptó con base en una justa causa comprobada, pues, de lo contrario, se debe declarar la violación de la prohibición con las respectivas consecuencias.

En tal dirección, adujo que el 22 de mayo de 2013 el demandante ingresó a la empresa una hora después del inicio de la jornada laboral ordinaria y en estado de alicoramiento, hechos calificados como falta grave; que en virtud de ello, lo despidió el 12 de octubre de 2013, previo levantamiento judicial del fuero sindical.

Bajo ese panorama, sostuvo que no procedía el reintegro porque la jurisdicción laboral aceptó la justa causa invocada en el proceso especial, de lo que se seguía la demostración de aquel supuesto; que además, la norma no exige que la conducta que genera el despido debe ocurrir entre el inicio del conflicto colectivo y la terminación del contrato, de manera que puede acontecer con anterioridad, tal como ocurrió en este asunto, y que la finalidad del fuero circunstancial es la de proscribir arbitrariedades del empleador tendientes a intimidar a la comunidad laboral para entorpecer la negociación colectiva, lo cual no se advirtió en el presente caso.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso el demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y conceda las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica. Como quiera que ambos denuncian las mismas normas y persiguen idéntico fin, la Sala abordará su estudio conjunto.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los artículos 60 del Decreto 528 de 1964 y 162 de la Ley 446 de 1998.

En la demostración refiere que el Tribunal se equivocó al considerar que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 *«no exige que se presente una justa causa para el despido una vez nace en cabeza del trabajador elfuero (sic) circunstancial y que dicha justa causa puede ser anterior a la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical»*.

Sostiene que de la literalidad de la mencionada disposición se colige que la justa causa comprobada del despido debe ocurrir *«en el tiempo que transcurra entre la presentación del pliego de peticiones y el agotamiento de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»*; por tanto,

que la existencia de una justificación anterior para desvincularlo no podía invocarse después de la presentación del pliego de peticiones.

Aduce que es reprochable la conducta de la empresa de abstenerse de despedirlo inmediatamente después de que se levantó el fuero sindical.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Refiere que tal quebranto se generó debido a los siguientes errores ostensibles de hecho en que incurrió el Tribunal:

Dar por demostrado, sin estarlo, que la sentencia de segunda instancia que autorizó el levantamiento del fuero sindical del actor, se hacía extensiva al fuero circunstancial.

No dar por demostrado, estándolo, que la sentencia de segunda instancia que autorizó el levantamiento del fuero sindical del actor, solo hacía referencia a la autorización del levantamiento del fuero sindical que tenía el demandante en su condición de líder sindical.

Dar por demostrado, sin estarlo, que la autorización de despido contenida en la sentencia del Tribunal, dejaba sin efecto el fuero circunstancial que no había nacido cuando ella se profirió.

No dar por demostrado, estándolo, que el fuero circunstancial adquirido por el demandante, es autónomo e independiente del fuero sindical que le fue levantado mediante decisión judicial.

Dar por demostrado, sin estarlo, que para proceder con el despido del actor se debían agotar procedimientos posteriores a la ejecutoria de la sentencia judicial que autorizaba el despido.

Refiere que dichos yerros se originaron en la falta de valoración del interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada. También en la equivocada apreciación de la carta de despido, la sentencia de segunda instancia en la que se autorizó el levantamiento del fuero sindical, la denuncia parcial de la convención colectiva celebrada entre Cartón de Colombia S.A. y los sindicatos Sintracacol y Sintrapulcar, y la presentación personal de la misma.

En la demostración indica que el representante legal de la compañía confesó que entre el 7 y el 12 de octubre de 2013, el actor no cometió ninguna falta que justificara el despido; que, en contraste, la sentencia de autorización de levantamiento de fuero sindical emitida por el Tribunal el 19 de septiembre de 2013, señaló que la conducta que generó la desvinculación del accionante se produjo el 22 de mayo de 2013. Por ello, sostiene que el error del Colegiado de instancia consistió en aceptar que la causal empleada para el levantamiento del fuero sindical por un hecho ocurrido el 22 de mayo de 2013, también podía esgrimirse cuando el trabajador gozaba de un fuero distinto de protección, originado en la presentación del pliego de peticiones.

Aduce que desde el 19 de septiembre de 2013 la empleadora podía despedirlo, pero no lo hizo sino hasta que adquirió un nuevo fuero -el circunstancial-, lo cual «*no puede ser una simple coincidencia*» y que, en suma, la demandada no usó el permiso judicial oportunamente.

VIII. RÉPLICA CONJUNTA

El apoderado de la sociedad demandada se opone a la prosperidad de los cargos, al considerar que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 prohíbe los despidos injustos, cuando lo concluido acertadamente por el juez de las apelaciones fue que la desvinculación del accionante se produjo por una justa causa, previa autorización judicial. Además, el casacionista crea una regla que no prevé la citada norma, cuando sostiene que la justa causa de despido debe ocurrir con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones. Por ello, sostiene que el Tribunal no incurrió en los desaciertos jurídicos y fácticos que se le endilgan.

Adicionalmente, refiere que el censor no atacó los pilares fundamentales de la sentencia confutada, esto es, que el despido del accionante se produjo con justeza, y que tal decisión no obedeció a una arbitrariedad sino a una decisión judicial.

IX. CONSIDERACIONES

No son materia de discusión los siguientes hechos: *(i)* que el contrato de trabajo de Raúl Fernando Mera Ángel con Cartón de Colombia S.A. comenzó el 18 de agosto de 1992 y concluyó el 12 de octubre de 2013; *(ii)* que para esa data, en la empresa estaba en curso un conflicto colectivo que inició el 7 de octubre de 2013; *(iii)* que el demandante estaba afiliado a «Sintracarcol» y a «Sintrapulcar», y *(iv)* que en el marco de un proceso de levantamiento de fuero sindical, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, mediante

sentencia de 19 de septiembre de 2013, confirmó la decisión de primera instancia en la que se determinó que el demandante «*incurrió en una justa causal de terminación del contrato de trabajo, establecida en el Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo*» y, en consecuencia, autorizó a Cartón de Colombia S.A. «*a dar por terminado el contrato de trabajo*».

De acuerdo con los argumentos esgrimidos por el recurrente, le corresponde a la Corte definir dos problemas jurídicos. En primer lugar, establecer si el hecho constitutivo de una justa causa de despido, cuando esta es invocada frente a trabajadores que gozan de fuero circunstancial, debe ocurrir en vigencia de la negociación colectiva de trabajo o si, por el contrario, puede acontecer en fecha anterior a la presentación del pliego de peticiones. En segundo lugar, la Sala debe dilucidar si el despido del demandante fue o no extemporáneo.

1.- ¿Los hechos constitutivos de justa causa de despido atribuidos a trabajadores amparados por el fuero circunstancial, pueden ocurrir antes del inicio de la negociación colectiva?

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 establece 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.

Como se puede observar, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a no ser despedidos sin justa causa, entre la fecha de presentación del pliego de peticiones y la terminación de la negociación colectiva.

Esta protección es esencial para la libertad sindical, ya 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.

Ahora bien, el fuero circunstancial garantiza la continuidad laboral en la empresa, a condición de que el beneficiario del mismo observe buena conducta y cumpla sus obligaciones laborales, es decir, que se comporte como un *buen trabajador*. Por consiguiente, si incurre en una justa causa de despido, la protección no opera, independientemente que esta haya ocurrido antes o después de la presentación del pliego de peticiones.

En efecto, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 no contiene una regla en el sentido que el despido con justa causa solo procede respecto a hechos ocurridos en el trámite de la negociación colectiva. Antes bien, se limita a señalar que *«los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa*

comprobada», sin especificar que esta deba acontecer en vigencia del conflicto colectivo.

Pero además, no tendría un propósito claro frente al principio de libertad sindical y los derechos que derivan de su ejercicio, limitar la facultad de despido a hechos ocurridos en el trámite de la negociación colectiva. Esto, debido a que el derecho de asociación sindical también supone responsabilidades y, una de ellas, es el de comportarse como un *buen trabajador*, lo que implica cumplir con las obligaciones del contrato laboral. El ejercicio de asociación y negociación colectiva no exime del cumplimiento de los deberes laborales ni de observar una conducta correcta y leal en la empresa.

Además, para la Sala, el inicio de una negociación colectiva no puede otorgar nuevas garantías de estabilidad en favor de quien se comprobó una justa causa de despido. Esto último con mayor razón, si se tiene en cuenta que el objetivo del fuero circunstancial no es exculpar faltas pretéritas, sino proteger al sindicato y a los trabajadores inmersos en una negociación colectiva a fin de que puedan avanzar en sus reclamos y reivindicaciones laborales en un ambiente libre del temor de la amenaza de despido.

Así las cosas, la Corte considera que el hecho constitutivo de una justa causa de despido imputada a trabajadores amparados por el fuero circunstancial, puede ocurrir antes o después de la presentación del pliego de peticiones.

Finalmente, es conveniente resaltar que la demandada obtuvo permiso judicial para despedir al accionante a través del proceso especial contemplado en el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, previamente a que el pliego de peticiones se presentara, de lo que se sigue que la justa causa para su desvinculación se calificó por el juez laboral en el marco de la garantía constitucional del fuero sindical, motivo por el cual resultaba inane, frente al despido, el inicio de un conflicto colectivo.

2.- Del principio de inmediatez entre la sentencia de levantamiento del fuero sindical y el despido del demandante

La censura considera que el Tribunal no advirtió que la empresa demandada terminó su contrato de trabajo transcurrido más de un mes desde la ejecutoria de la sentencia que autorizó el levantamiento del fuero sindical, de suerte que no podía invocarlo cuando gozaba de los beneficios del fuero circunstancial adquiridos posteriormente.

Bajo tal panorama, la Sala subraya que la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta o la decisión judicial de levantamiento del fuero sindical –como en este caso - y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar o despedir. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Luego, si transcurrido un lapso considerable desde la ocurrencia del hecho o dictada la providencia, aquel decide dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento en tales

hechos, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.

Sobre el particular, esta Sala en sentencia CSJ SL18110-2016 recordó:

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

En lo relativo al levantamiento del fuero sindical, el principio de inmediatez laboral presupone una sentencia ejecutoriada que autoriza el despido del trabajador, junto a la relación cercana de temporalidad que debe existir entre la ejecutoria de dicha providencia y la activación de los mecanismos para, con base en la justa causa allí avalada, terminar el vínculo laboral.

En este asunto, la sentencia de segunda instancia que autorizó el despido data del 19 de septiembre de 2013; se notificó mediante edicto del 25 de septiembre de 2013, desfijado el viernes 27 de septiembre de la misma anualidad; en consecuencia, adquirió su ejecutoria el día hábil siguiente, esto es, el 30 de septiembre de 2013 (f.º 123). Por su parte, el

12 de octubre de 2013, la compañía comunicó al demandante la decisión de terminar el vínculo contractual a partir de justa causa convalidada judicialmente (f.º 61). Por tanto, entre ambos acontecimientos transcurrieron 12 días, lapso razonable que no deja duda acerca de que el motivo invocado para poner fin al contrato de trabajo, fue la conducta del actor que dio origen al proceso de levantamiento de fuero sindical.

En armonía con lo expuesto, el Tribunal no cometió los errores que se le endilgan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000) m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 17 de mayo de 2017 por Sala Cuarta de decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario laboral que **RAÚL FERNANDO MERA ÁNGEL** adelanta contra **CARTÓN DE COLOMBIA S.A.**

Costas como quedó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

SECRETARÍA DE LA SALUD Y ACCIÓN SOCIAL
 CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
 Bogotá, D.C. 27 AGO, 2019 Hora: 5:00 pm
 Se deja constancia de que en la fecha y hora señalada se efectuó el acto ejecutivo a través del presente documento.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de la Sala

Am 2

GERARDO BOTERO ZULUAGA

SECRETARÍA DE LA SALUD Y ACCIÓN SOCIAL
 CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
 Bogotá, D.C. 22 AGO 2019 5:00 pm
 Se deja constancia de que en la fecha y hora señalada se efectuó el acto ejecutivo a través del presente documento.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Clara

SECRETARÍA DE LA SALUD Y ACCIÓN SOCIAL
 CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
 Bogotá, D.C. 22 AGO 2019 8:00 am
 Se deja constancia de que en la fecha y hora señalada se efectuó el acto ejecutivo a través del presente documento.

No firma por ausencia justificada
FERNANDO CASTILLO CADENA

Jorge Luis Quiroz Alemán
JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

