



# **FUERO CIRCUNSTANCIAL- LINEA JURISPRUDENCIAL**

**PONENTE : CARLOS A. BALLESTEROS B.**

# SL 2020/21

## MP. CLARA CECILIA DUEÑAS

### TEMAS:

- Obligaciones de las partes en la negociación colectiva
- Consagración normativa del fuero- alcance y finalidad.
- Personas excluidas del fuero circunstancial y alcance.
- Personal no sindicalizado no lo cubre.

# **SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. ANTECEDENTES**

- G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.
- Mayo 13 de 2015 ANASTRIVISEP notificó el pliego de peticiones.
- Trabajadores despedido el 28 de diciembre de 2015 sin justa causa.
- El demandante no estaba afiliado al sindicato

# SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. SENTENCIAS DE INSTANCIA

- J 28L BOGOTA
  - Absolvió
- TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA
  - Revoca y ordena el reintegro.

# SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS.

## CONSIDERACIONES - OBLIGACIONES DE LAS PARTES

- La empresa considera que solo podían tener fuero circunstancial los afiliados al sindicato.
- “...para el empleador, la de dar comienzo a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el numeral 1.º del artículo 433 del Código”;
- ...para los trabajadores o sindidato,” la de realizar todas las gestiones administrativas –numeral 2.º del mismo artículo- y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación. “

# **SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. CONSIDERACIONES. PRECEDENTES – CONSAGRACIÓN NORMATIVA**

- CSJ SL, 2 oct. 2007, rad. 29822,
- CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 35636,
- **Fuente Legal.** Artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10 del Decreto 1373 de 1966.

# SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. CONSIDERACIONES - PRECEDENTES. EXCLUIDOS LOS DE DIRECCIÓN Y JERARQUIA.

- 2. **A quiénes cobija.** A “los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones” que comprende a los “afiliados al sindicato o a los no sindicalizados”. Luego, es patente que esta garantía foral también protege a los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones tendientes a la firma de un pacto colectivo.”
- Sentencia de 11 de mayo de 2006, radicado 26726, afirmó “ están excluidos de este fuero los trabajadores que desempeñen cargos de alta dirección o jerarquía dentro de la empresa, con capacidad de compromiso y de representación, dado que no pueden “pretender estar acogidos por el pliego de peticiones que la organización sindical presentó, en tanto los intereses empresariales, de los cuales en su calidad de alto directivo lo comprometían, estaban en contraposición con los suyos propios, lo que resulta inadmisibile”.

# SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. CONSIDERACIONES. VIGENCIA DE LA PROTECCIÓN

- “3. Periodo en que opera la protección. Desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere pertinente o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto.”

# SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. CONSIDERACIONES. ALCANCE DE LA PROTECCIÓN

- 4. Para qué los ampara. Para no ser despedidos sin justa causa,.... En el evento en que el empleador considere que un trabajador incurrió en una justa causa, no es imperativo que acuda previamente ante el juez del trabajo para solicitar el permiso para terminar el contrato de trabajo, la justeza o no se determina posteriormente al fenecimiento de la relación laboral.

# SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. CONSIDERACIONES. AMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

- cuando el conflicto surge a instancias de una organización sindical, caso en el cual el fuero circunstancial únicamente protege a los afiliados al mismo;
- cuando quienes lo promueven son trabajadores no sindicalizados, evento en el que la protección solo se predica de quienes suscriben el pliego de peticiones.

# **SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. CONSIDERACIONES. NO BENEFICIA A LOS NO SINDICALIZADOS.**

- Así lo definió esta Sala en sentencia CSJ SL, 17 sep. 2008, rad. 34185:
- Al personal no sindicalizado no le es dable beneficiarse de la protección legal por la discusión del pliego de peticiones presentado por una organización sindical, dado que en esta eventualidad quienes gozan de tal garantía son únicamente los trabajadores sindicalizados.
- Tal postura ha sido reiterada, entre otras, en sentencias CSJ SL, 11 ag. 2004, rad. 22616, CSJ SL, 28 feb. 2007, rad. 29081, CSJ SL, 2 jul. 2008, rad. 31945, CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 39453 y CSJ SL13275-2015.

# SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. POSTURA CORTE CONSTITUCIONAL

- La anterior hermenéutica también fue respaldada por la Corte Constitucional en sentencia **CC- T-057-2016** ... este «*ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva*» y únicamente «*comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones*».

# **SL 2020/21 CLARA CECILIA DUEÑAS. CONSIDERACIONES. FINALIDAD DE LA INSTITUCIÓN**

- Ello es así, si se tiene en cuenta que tal protección tiene por finalidad impedir que el empleador ejerza su facultad de terminación de manera retaliativa contra los promotores del conflicto colectivo y, asimismo, evitar que se afecte la proporción de trabajadores involucrados directamente en el mismo, la cual es determinante a la hora de decidir la huelga y el arbitramento e, incluso, para la eventual extensión de los beneficios consignados en la futura convención colectiva (CSJ SL, 28 ag. 2003, rad. 20155).

# SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO



## TEMAS

- Autorización ministerial de cierre parcial de la empresa.
- Finalidad del fuero
- Comité de libertad sindical.

# **SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. ANTECEDENTES**

- En el 2012 PRODECO S.A. solicitó autorización de despido colectivo por cierre parcial del puerto Prodeco.
- El Ministerio autorizó despedir varios trabajadores, mediante acto administrativo ejecutoriado el 20 de junio de 2013.
- La empresa considera que uno de los trabajadores estaba afiliado a SINTRACARBON, por lo que no podía beneficiarse de los dos conflictos.

# **SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. SENTENCIAS DE INSTANCIA**

- .J6 LCTO BARRANQUILLA
  - Ordenó el reintegro.
- TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA.
  - Revocó y absolvió. Consideró que por existir la autorización del Ministerio había una causa legal.

# **SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. CAUSA LEGAL DE TERMINACIÓN**

- 2. ¿Los trabajadores beneficiarios del fuero circunstancial pueden ser despedidos con ocasión del **cierre definitivo y autorizado de una sección o segmento de la empresa?**

# SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. FINALIDAD

- Desde un punto de vista teleológico, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados 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).

# SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. FINALIDAD

- 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 la medida 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»* (CSJ SL3317-2019).

# **SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. FINALIDAD**

- En definitiva, el fuero circunstancial busca disuadir al empresario de adoptar represalias contra los trabajadores inmersos en un procedimiento de negociación colectiva, a la vez que garantiza a estos su derecho a la negociación voluntaria, libre y emancipada del temor a la pérdida del empleo.

# **SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. AUTORIZACION DE DESPIDO**

- Lo anterior significa que cuando un empresario obtiene una autorización de cierre parcial de una empresa o establecimiento, previa acreditación ante la autoridad administrativa del trabajo de las razones técnicas, económicas o financieras descritas en el numeral 3.º del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, el despido efectuado como consecuencia de esta clausura no puede, *per se*, reputarse discriminatorio o violatorio del derecho de sindicación y negociación colectiva.

# **SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. AUTORIZACION DE DESPIDO**

- De manera que, si bien el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 prohíbe el despido «*sin justa causa*» de los trabajadores, esta disposición debe comprenderse a la luz su finalidad, que, se repite, es evitar represalias por el ejercicio de actividades sindicales legítimas. Y resulta que cuando el cierre de un segmento de la empresa, con el consecuente despido de los trabajadores, obedece a una razón técnica, operativa o financiera imperiosa, no puede señalarse ese acto de ilícito, a menos que se demuestre que detrás de esa justificación aparentemente técnica o económica se escondía un fin segregatorio.

# SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. MENSAJE AL MINISTERIO

- De allí la importancia de que la autoridad administrativa del trabajo esté atenta a estas solicitudes y evite conceder autorizaciones genéricas de despido colectivo, en los cuales quede a discrecionalidad del empresario la selección de los trabajadores a despedir. Como lo advierte el numeral 3.º del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, es indispensable que la cartera del trabajo cuente con toda la información técnica, financiera, contable, comercial y administrativa disponible, a fin de que la autorización sea precisa en cuanto al lugar y número trabajadores, la individualización de los cargos a suprimir en función a la justificación técnica ofrecida, y corresponda en realidad a un cierre parcial y no a una clausura aparente de establecimiento.

# SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

- En armonía con lo anterior, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha dicho que *«los programas de reducción de personal no deben utilizarse para llevar a cabo actos de discriminación sindical»*, como también ha afirmado que los programas de reestructuración, aun si suponen despidos colectivos, no pueden utilizarse con fines discriminatorios o de injerencia sindical.

# **SL 3344/20 CLARA C. DUEÑAS QUEVEDO. CONSIDERACIONES. NO SE VIOLÓ EL FUERO**

- En este caso, como el recurrente se limitó a plantear que *jurídicamente* no era procedente el despido de los demandantes porque estaban amparados por fuero circunstancial, la Sala no le da la razón, pues como se acaba de mencionar, el despido fundado en razones objetivas de carácter técnico, operativo o financiero, debidamente validadas por el Ministerio del Trabajo, sí es factible.

# SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ-



## TEMAS

- Multifiliación sindical.
- Pluralidad sindical.
- Pluralidad de negociación

# SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ- ANTECEDENTES

- ENKA
- Existía una convención colectiva con SINALTRADIHITEXCO vigente hasta el 31 de diciembre de 2012.
- Los demandantes eran beneficiarios de la misma.
- Fueron desvinculados el 12 y 13 de marzo de 2012
- Fundaron a Sindenska
- Este presentó pliego de peticiones el 23 de febrero de 2012. La empresa se negó a negociar fundamentada en la existencia de la convención colectiva.
- La empresa adujo abuso del derecho.

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ-SENTENCIAS DE INSTANCIA**

- J 8 LCTIO DE MEDELLIN
  - Ordenó el reintegro
- TRIBUNAL SUPERIOR
  - Confirmó

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ- CONSIDERACIONES. PRECEDENTES SOBRE MULTIAFILIACIÓN SINDICAL**

- Derecho a la libertad sindical. Convenios 87, 98, 151, 154 de la OIT.
- Cita las sentencias C-401-2005, C- 1491-2000 y C-551-2003 sobre el bloque de constitucionalidad.
- Cito las sentencias C 567/00 y C 063/08 – C 797/00

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ-CONSIDERACIONES. MULTIAFILIACION SINDICAL**

- ...en virtud justamente de las decisiones de declaratoria de inexecutable de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo, es factible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos y, por ende, se pueda presentar legítimamente la multiafiliación sindical. Ello, en la medida que en una misma empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales de base y de industria cada una con la capacidad de representar a sus afiliados (CSJ SL3491-2019, CSJ SL2873-2019 y CSJ SL1983-2020).

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ- CONSIDERACIONES. PLURALIDAD DE NEGOCIACIONES**

- Así, la Sala ha establecido 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 y CSJ SL1983-2020), pues la pluralidad convencional al interior de una compañía está también permitida y a esta no pueden oponerse meros argumentos de conveniencia. Ello amparado así mismo por las directrices del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ- CONSIDERACIONES. COEXISTENCIA DE SINDICATO Y CONVENCION**

- En tal sentido, la Corporación ha indicado que así exista una convención colectiva de trabajo con un sindicato mayoritario, esto no puede ser un obstáculo para que se active un nuevo conflicto colectivo con organizaciones de carácter minoritario *«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»* (CSJ SL3491-2019). Por tanto, no es necesario que el instrumento colectivo con la organización de trabajadores mayoritaria sea denunciado para que surja el conflicto colectivo con una de carácter minoritario.

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ- CONSIDERACIONES. OBLIGACION DE SELEECIONAR UN INSTRUMENTO COLECTIVO**

- En todo caso, en este punto es preciso indicar que lo anterior no implica que los trabajadores multifiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o extraer de cada una de ellas una parte para construir un tercer estatuto convencional. Al respecto, la Corte ha señalado que si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso esta les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL1983-2020); en otros términos, no es posible la duplicidad de beneficios convencionales.

# SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ-CONSIDERACIONES. SINTESIS DE LA SITUACION

- En síntesis, en nuestro ordenamiento el derecho a la libertad sindical implica:
- (i) la multifiliación sindical, que traduce la posibilidad que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea;
- (ii) la pluralidad sindical, esto es, que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, sin importar su naturaleza o clase;
- (iii) la autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y
- (iv) la coexistencia de convenciones colectivas del trabajo cuya aplicación está mediada por la favorabilidad al trabajador, desde que se aplique en su integridad.

# SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ-CONSIDERACIONES. ABUSO DEL DERECHO

- **La teoría del abuso del derecho y el fuero circunstancial**
- Ahora, debe destacarse que la jurisprudencia constitucional ha adoctrinado que la teoría del abuso del derecho supone que el titular de los derechos o facultades establecidos en el ordenamiento haga un uso de estos en forma contraria a sus fines, a su alcance y a la extensión permitida por el sistema jurídico, pues ello comporta un desbordamiento de los límites fijados en la Constitución o en la ley con independencia que ello conlleve un daño a terceros, pues *«es la conducta de la extralimitación la que define al abuso del derecho mientras el daño le es meramente accidental»* (SU- 631-2017); y en similar sentido lo ha determinado la jurisprudencia de esta Corporación (CSJ SI1983-2020).

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ-CONSIDERACIONES**

- Así, corresponde al juez del trabajo revisar en cada caso particular si los titulares de los derechos están efectuando un ejercicio indebido para lograr beneficios ajenos a los fines mismos que estos pretenden, pues, se reitera, solo las particularidades sustanciales permitirán determinar si hay o no abuso del derecho en un caso particular (CSJ SL, 1 mar. 2011, rad. 46175).

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ- CONSIDERACIONES. CONSTITUIR UN SINDICATO NO IMPLICA PER SE UN ABUSO DEL DERECHO**

- Por tanto y para responder a los reparos de la censura, la Corte advierte que el simple ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical contempladas como parte del *bloque de constitucionalidad* y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos y la autonomía para proponer conflictos colectivos del trabajo, lo cual implica en algunos casos el surgimiento de fuero circunstancial, no implica *per se* un *abuso del derecho*, por cuanto el ordenamiento jurídico es el que permite ejercer la libertad sindical en tales condiciones mínimas, de modo que no es posible aducir una extralimitación por el mero hecho de su ejercicio (CSJ SL1983-2020).

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ- CONSIDERACIONES. ABUSO DEL DERECHO CARGA DE LA PRUEBA**

- En ese contexto, corresponde a quien alega un posible abuso del derecho en materia de libertad sindical probar de manera concreta y específica que su titular hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la Ley.

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ-CONSIDERACIONES. CONCLUSIÓN**

- En síntesis, debe señalarse que los trabajadores pueden ser beneficiarios de la estabilidad laboral por fuero circunstancial derivada de la presentación de un pliego de peticiones, y que hagan a través de las diversas organizaciones sindicales existentes en una empresa, desde que ello, por supuesto, no implique un verdadero abuso del derecho o no desfigure los fines de la libertad sindical.

# **SL 415 DE 2020 IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ- CONSIDERACIONES. NO SE DEMOSTRO EL ABUSO DEL DERECHO**

- En el presente asunto, la Corte de entrada advierte que el Tribunal no incurrió en los yerros o desatinos que le endilga la censura,



# SL 2139/21

# GERARDO BOTERO

# **SL 2139/21 GERARDO BOTERO ANTECEDENTES.**

- TEJICONDOR S.A.
- Despedido el 14 de enero de 2011
- Era socio de SINALTRADIHITEXCO.
- EL 11 de febrero de 2011 había presentado un pliego de peticiones.
- Conflicto muy demorado.

# **SL 2139/21 GERARDO BOTERO SENTENCIAS DE INSTANCIA.**

**JLC DE BELLO**

Absolvio.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN.**

Confirmó

# SL 2139/21 GERARDO BOTERO

## CONSIDERACIONES. TERMINACION ANORMAL DEL CONFLICTO

La discusión se centró en determinar quien era el culpable de la demora en la solución del conflicto.

El Tribunal determinó que el demandante no se encontraba amparado por el fuero circunstancial al momento del despido, debido a que para esa época el conflicto colectivo de trabajo que pudo haber surgido, había terminado de forma anormal, por cuanto la negociación se quedó suspendida o inactiva en el tiempo, sin que se verificara un acto de las partes que convalidara la pretermisión de los términos previstos por la ley para llevar a culmen el trámite respectivo, y debido a que no encontró acreditado que el promotor del conflicto hubiese activado los mecanismos establecidos por la ley para lograr dicho propósito.

# SL 2139/21 GERARDO BOTERO

## CONSIDERACIONES. CONFLICTO NO ES INDEFINIDO

Sentencia CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, “ el fuero circunstancial o protección foral para que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa comprobada durante el lapso que dure la negociación colectiva, no es indefinido, por cuanto este se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto, es decir, subsiste durante los términos legales de las etapas establecidas para su arreglo; situación de la que se deriva que dicha protección puede así mismo culminar cuando quiera que concurren eventos en los que no sea posible ponerle fin de forma normal, por cuanto no existe por parte de quienes lo promueven el interés suficiente de concluirlo, luego de que no sea posible lograr el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las demás etapas para su cabal solución, es decir, la declaratoria de huelga que sea legalmente posible o la constitución de un tribunal de arbitramento.

# **SL 2139/21 GERARDO BOTERO CONSIDERACIONES. PRECEDENTES**

CSJ SL, jun. 5 2012, rad. 42225,

CSJ SL6732-2015,

CSJ SL10066-2016,

CSJ SL16788-2017,

CSJ SL4142-2019,

CSJ SL3429-2020,

CSJ SL4106-2020;

# SL 2139/21 GERARDO BOTERO

## CONSIDERACIONES. ANALISIS EN CADA CASO

pueden existir eventos en que sea dable justificar la prolongación del conflicto, según la etapa que se trate, siempre que la situación fáctica de cada caso, resulte o no razonable y prudente respecto al tiempo que supere el previsto por el ordenamiento jurídico para finiquitar la negociación colectiva; lo que se traduce en que no en todos los casos el simple paso del tiempo que haga superar los plazos estipulados por la ley para la resolución de la contienda, implica necesariamente que se predique el fenecimiento del conflicto, para sostener que la protección foral se extinguió, por cuanto puede suceder que existan razones válidas que permitan su solución a futuro por alguno de los mecanismos permitidos por el ordenamiento jurídico.

# **SL 2139/21 GERARDO BOTERO**

## **CONSIDERACIONES. OBLIGACIONES DE LAS PARTES**

Conviene recordar, que el conflicto colectivo trae consigo obligaciones reciprocas a sus actores; para el empleador el dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados por el artículo 433 del CST, y a los trabajadores y sindicato, por ser los titulares directos de las prebendas de mejora de sus condiciones de trabajo, demanda ejercer de manera activa realizar todas las gestiones administrativas descritas en el artículo 433, numeral 2.º del mismo estatuto y las judiciales que estén a su alcance con el fin de dar inicio a las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación.

# SL 2139/21 GERARDO BOTERO CONSIDERACIONES. CONDUCTA DE LAS PARTES

Frente al específico tema, esta Sala en sentencia CSJ SL16788-2017, precisó:

*[...] 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.*

# SL 2139/21 GERARDO BOTERO

## CONSIDERACIONES

*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.*

# **SL 2139/21 GERARDO BOTERO CONSIDERACIONES. TERMINACIÓN ANORMAL**

*También ha sentado la jurisprudencia de esta Sala que la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no conlleva necesariamente a concluir que, en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (CSJ SL14066-2016; SL6732-2015; SL 29822, 2 oct. 2007; SL 23843, 16 mar. 2005; y SL 19170, 11 dic. 2002).*

# **SL 2139/21 GERARDO BOTERO CONSIDERACIONES. TERMINACION ANORMAL.**

*Bajo esa perspectiva, si el inicio de las conversaciones se trunca sin que la parte interesada –grupo de trabajadores u organización sindical- despliegue las actuaciones tendientes a compeler al empleador para la negociación del pliego de peticiones, el fuero circunstancial pierde razón de ser, por cuanto el conflicto colectivo llega a un punto muerto del cual es dable predicar su terminación de manera anormal.*

# SL 2139/21 GERARDO BOTERO

## CONSIDERACIONES

Descendiendo al caso que nos ocupa, la interpretación dada por el *ad quem* al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, concuerda con los lineamientos contenidos en los citados precedentes, habida cuenta de que en efecto un conflicto que rebase los límites temporales que establece la regulación laboral para su solución, por falta de interés de culminarlo por parte de quien lo promovió, hace que se extinga la protección foral, lógicamente cuando no se justifica la prolongación de dicho conflicto.

# **SL 2139/21 GERARDO BOTERO CONSIDERACIONES. INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR**

Ahora, no desconoce la Sala la obligación que tiene el empleador en la etapa de arreglo directo de recibir a los representantes del sindicato dentro de las 24 horas siguientes a haberse presentado el pliego de prebendas, sin que pueda diferirse por más de cinco días hábiles; pero pese a ello, este incumplimiento no puede ser entendido como una patente para imprimirle el carácter de indefinido al fuero circunstancial como lo pretende el recurrente.

# **SL 2139/21 GERARDO BOTERO**

## **CONSIDERACIONES: NO SE VIOLENTA EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD**

- Además, se debe precisar, que este desarrollo jurisprudencial, contrario a lo aducido por el recurrente, en modo alguno constituye una restricción a la garantía constitucional a la libertad sindical y de negociación colectiva garantizados por el artículo 55 de la Constitución Política, en concordancia con los convenios 98 artículo 4.º y 154 artículo 5.º de la OIT y el artículo 93 de la Carta Política, en la medida que es el resultado del ejercicio hermenéutico que alrededor de la citada norma realizan los operadores judiciales.

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONJUNTA



# ANTECEDENTES JURÍDICOS

- PILARES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
  - Prohibición del paralelismo sindical.
- PROHIBICIÓN DE LA PLURALIDAD CONVENCIONAL EN UNA MISMA EMPRESA
  - Dec 904 de 1951

# SITUACIÓN FÁCTICA ACTUAL

- VARIOS SINDICATOS
- DIFERENTES PLIEGOS
- DIFERENTES COMISIONES NEGOCIADORAS
- DIFERENTES MESAS DE NEGOCIACIÓN

# DECRETO 089 DE 2014

- FACULTA A LOS SINDICATOS PARA UNIFICAR EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN
  - Se utiliza la expresión “podran”
- SI NO HAY ACUERDO EN RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE NEGOCIADORES SE CONFORMA “EN FORMA OBJETIVAMENTE PROPORCIONAL AL NÚMERO DE AFILIADOS”
- TODOS LOS SINDICATOS ASÍ TENGAN POCA REPRESENTATIVIDA DEBEN ESTAR PRESENTES EN LA MESA DE NEGOCIACION
- SEÑALA QUE LAS DIVERSAS CONVENCIONES SE DEBEN ARTICULAR EN FORMA PROGRESIVA LAS FECHAS DE VIGENCIA

# PROYECTO DE DECRETO

- EXISTE LA OBLIGACIÓN DE UNIFICAR LA NEGOCIACIÓN
- DEBEN PRESENTAR UN ÚNICO PLIEGO DE PETICIONES
- SE CONFORMA UNA ÚNICA MESA DE NEGOCIACIÓN

# DIFICULTADES PRÁCTICAS

- APROBACIÓN EXCLUSIVAMENTE POR ASAMBLEAS (ART 376 DEL CST)
  - Una sola
  - Varias

# DIFICULTADES PRÁCTICAS

NÚMERO DE PERSONAS EN LA MESA. NO DEFINIDO LEGALMENTE

*“Si el desacuerdo fuere respecto de la conformación de la comisión negociadora, ésta se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados debidamente certificado por el secretario”*

# SIGNIFICADO DE LA EXPRESIÓN “OBJETIVAMENTE PROPORCIONAL”

## EJEMPLO DE 3 SINDICATOS QUE ELIGEN A 10 NEGOCIADORES

- Sindicato 1 con 500 afiliados.
- Sindicato 2 con 300 afiliados.
- Sindicato 3 con 100 afiliados.

Cuocientes:  $900/10 = 90$

Sindicato 1: 5.55 tiene derecho a 6

Sindicato 2: 3.33. tiene derecho a 3

Sindicato 3: 1.11 tiene derecho a 1

# IMPRECISIONES TÉCNICAS

- “En el caso en que la operación aritmética tendiente a determinar el número de representantes de las organizaciones sindicales arroje números con **decimales inferiores a 0.5** se aproximará al número entero correspondiente. De igual forma, si la operación aritmética arroja números con decimales **superiores a 0.6** se aproximará al número entero siguiente.”

Que ocurre si el resultado que arroja es 0.5 o 0.6, no se puede aproximar al menor por cuanto no es inferior a 0.5 y tampoco se puede acercar al siguiente por cuanto no es superior a 0.6%,

# SINDICATO POCO REPRESENTATIVO

Ante la multiplicidad de sindicatos, o dependiendo de su composición, que ocurre si haciendo la operación alguna organización no alcanza a tener representación?. El proyecto no tiene la solución contenida en el Decreto 089 de 2014 que señala:

- *“Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora.”*

# OBLIGACION DE PRESENTARSE

- La empresa debe convocar a todos los sindicatos para que conformen la mesa de negociación, pero no indica cómo ni cuando debe hacerlo
- Convocados todos, la organización que no comparezca dentro de los cinco días hábiles a **partir de la presentación del pliego** se entenderá que acepta ser representada por los negociadores designados, estableciendo una especie de representación tácita asunto totalmente opuesto a los postulados democráticos.
- Además, los 5 días se toman a partir de la presentación del pliego. De cual pliego? Si son varios sindicatos y cada uno pretende presentar el pliego en fechas diferentes, se encuentra obligado a conformar la mesa de negociación así ni siquiera se haya aprobado el pliego?.

# DIFERENTES FECHAS DE VIGENCIA

Es posible que varios sindicatos tengan diversas convenciones pero cada una con el mismo término de vigencia, pensemos que todos la denuncian oportunamente, pero cada uno tiene prevista una fecha diferente para aprobar el pliego y presentarlo. En ese caso, la presentación del primer pliego obligaría a los demás sindicatos a conformar la mesa de negociación pudiendo ser incluso antes de ser aprobado por la respectiva organización sindical, lo que no tiene sentido, pues como se van a nombrar negociadores de un pliego no aprobado. Es un total contrasentido.

# VIGENCIA ANTE EL DESACUERDO

Si no hay acuerdo, el término de vigencia será el señalado en la convención o laudo del sindicato más representativo, que para estos efectos se refiere al que mas afiliados tenga en la empresa.

# MOTIVACIÓN DEL PROYECTO

- La motivación que formalmente se invoca en el proyecto, es la protección, estimulación y desarrollo de las organizaciones sindicales, lo cual dista de consecuencias que traería la aplicación de la norma de llegarse a aprobar, tal como se demostró anteriormente.
- Inicia el proyecto limitando la negociación colectiva frente a la coexistencia de sindicatos en los siguientes términos:

# OBLIGACION DE INTENTAR EL ACUERDO

- *Artículo 2.2.2.7.1. Coexistencia de sindicatos. Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, éstos deberán presentar un pliego de peticiones unificado, conformar una comisión negociación conjunta y negociar en una mesa de negociación colectiva con el empleador*
- El cambio sustancial se encuentra en lo transcrito, pues se reemplaza el verbo PODRAN por **DEBERAN**, esta modificación limita la negociación, y además de hacerla impracticable.

**¡MUCHAS GRACIAS  
SINTRAPREVI!**

