Radicación n.° 78762

Contrato sindical.

Fuero circunstancial.

Intermediación laboral.

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SL937-2022

Radicación n.° 78762

Acta 6

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de febrero de dos mil veintidós (2022).

La Corte decide el recurso de casación que JEYSON CASTILLO TORRES, OSWALDO RAMOS SUÁREZ, LIBARDO GAONA BOTELLO, EDWVIAN GAONA BOTELLO, JUAN JOSÉ MACHETE MACHETE, HERNÁN LÓPEZ RAMÍREZ, FAVIO ENRIQUE RODRÍGUEZ y JUAN JOSÉ LÓPEZ RODRÍGUEZ interpusieron contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca profirió el 12 de mayo de 2016, en el proceso que los recurrentes promueven contra BAVARIA S.A. y EXPERTOS EN SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.

ANTECEDENTES

Los accionantes solicitaron que se declare que: (i) entre ellos y Bavaria S.A. existió una relación laboral «con todas sus implicaciones legales y económicas»; (ii) Expertos en Servicios Generales S.A.S. fungió como simple intermediario, y (iii) son beneficiarios de fuero circunstancial.

En consecuencia, solicitaron que se condene a Bavaria S.A. al reintegro a los cargos que venían desempeñado o de igual o superior categoría, y los salarios y prestaciones sociales causados desde la data de los despidos. Asimismo, requirieron la nivelación de sus salarios, la reliquidación de prestaciones sociales, «los intereses a que haya lugar, sobre toda cuantía que resulte a favor», así como la indexación, lo que se pruebe ultra y extra petita y las costas del proceso.

En subsidio, pretendieron la nivelación de los salarios que devengaron respecto al pacto colectivo vigente en Bavaria S.A., con los reajustes respectivos, las indemnizaciones por despido injusto y la moratoria.

En respaldo de sus pretensiones, narraron que laboraron para Bavaria S.A., sede Tocancipá, en los siguientes extremos y a través de las siguientes empresas:

Actor	Contratista independiente Héctor Fernando Santana Poveda	Coopemas CTA	Servintegrales CTA	Apoyo Logístico y Operativo S.A.S.	Expertos en Servicios Generales S.A.S.
Jeyson Castillo Torres			8 nov. 2007 a 30 oct. 2009	1 nov. 2009 a 4 abr. 2011	5 abril. 2011 a 31 may. 2013
Oswaldo Ramos Suárez	**Desde «noviembre de 2005»**	Ene. 2006 a ene. 2007	«febrero de 2007» a 31 oct. 2009	1.º nov. 2009 a 4 abr. 2011	**5 abr. 2011 a 31 may. 2013**
Libardo Gaona Botello			30 sep. 2007 a 31 oct. 2009	1.º nov. 2009 a 3 abr. 2011	4 abr. 2011 a 31 may. 2013
Edwvian Gaona Botello	18 oct. 2003 a 5 feb. 2006	6 feb. 2006 a doce (11) (sic) mar. 2007	12 mar. 2007 a 30 mar. 2011	31 mar. 2011 a 30 abr. 2011 (sic)	18 feb. 2013 a 31 may. 2013
Juan José Machete Machete	30 nov. 2006 a 31 ene. 2007		1 feb. 2007 a 31 oct. 2009	1 nov. 2009 a 3 de abr. de 2011	4 abr. 2011 a 31 may. 2003
Hernán López Ramírez			19 feb. 2006 a 31 oct. 2009	1 nov. 2009 a 2 abr. 2011	4 abr. 2011 a 31 may. 2013
Favio Enrique Rodríguez	1 nov. 2005 a 1 ene. 2006	1 feb. 2006 a 12 feb. 2007	12 mar. 2007 a 10 nov. 2009	10 dic. 2009 a 30 mar. 2011	1 abr. 2011 a 31 may. 2013
Juan José López Rodríguez			7 ag. 2005 a 12 oct. 2009	1 nov. 2009 a 3 abr. 2011	4 abr. 2011 a 31 may. 2013

Destacaron que el último cargo que ejercieron fue el de auxiliar de cargue y descargue, salvo Juan José Rodríguez, que laboró en servicios varios, todos con un salario de $589.000; que Bavaria S.A. siempre ejerció el poder subordinante y las empresas intermediarias solo han ejecutado labores administrativas de contratación laboral, y que aquella les reconoció su contribución y desempeño.

Expusieron que la Asociación Nacional de Trabajadores de la Industria de las Cervezas, Maltas, Refrescos y Bebidas (ASOTRAINCERV) se registró en el Ministerio del Trabajo el 15 de febrero de 2013 y el 21 de abril siguiente se reunió en asamblea para adoptar un pliego de peticiones; que ese mismo día escogió a los negociadores y asesores y el 2 de mayo de 2013 presentó dicho documento a Bavaria S.A. (sede Tocancipá); y que el 17 de junio de ese año se formuló «solicitud para el

depósito del pliego» al Ministerio del Trabajo.

Adujeron que el 10 de mayo de 2013 solicitaron su admisión como miembros activos de ASOTRAINCERV, salvo Favio Rodríguez y Juan José López, que lo hicieron el 8 de mayo de 2013 y el 26 de abril de 2006 (sic), respectivamente; y que el 15 de mayo de 2013 el sindicato notificó a Bavaria S.A. la incorporación a sus filas de Favio Rodríguez y Juan José Machete, el 27 de mayo siguiente la de Jeyson Castillo Torres, Oswaldo Ramos, Libardo Gaona Botello y Hernán López Ramírez, el 31 de igual mes la de Edwvian Gaona Botello, y el 30 de abril de 2013 (sic) la de Juan José López.

Afirmaron que el 28 de mayo de 2013 la empresa Expertos en Servicios Generales S.A.S. les comunicó que sus contratos terminaban el 31 de mayo siguiente; que el 4, 5 y 6 de junio de 2013 se presentaron en las instalaciones de Bavaria S.A., pero no se les permitió su ingreso; que el 5 de junio de 2013 la primera empresa en comento requirió a Libardo Gaona Botello y Hernán López Ramírez para que rindieran versión sobre un supuesto abandono del cargo o «ausencia», y el 7 de junio les informó otra vez sobre su despido, al último concretamente por abandono del cargo; y que fue el mismo motivo que se alegó para despedir a Juan José Machete **(**f.º 1 a 21, y 277 a 299**).**

Al dar respuesta a la demanda, Expertos en Servicios Generales S.A.S. se opuso a las pretensiones. En relación con los hechos en que se basa, aceptó la relación laboral con los actores y que no le constaban los demás. Precisó que es una sociedad de operación logística que contrata personal y suministra o alquila equipos en el marco de contratos comerciales. Destacó que cumplió sus obligaciones laborales y terminó los contratos de trabajo con justa causa, pues pese a varias citaciones tanto verbales como escritas, los demandantes no se hicieron presentes para asumir sus «nuevas obligaciones», teniendo en cuenta que «el contrato que se había estipulado con SUPPLA había finalizado por lo cual era necesario buscar una nueva área de trabajo para cada empleado».

En su defensa propuso la excepción de prescripción (f.º 356 a 370).

Por su parte, Bavaria S.A. también se opuso a las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, aceptó que recibió el pliego de peticiones el 2 de mayo de 2013; sin embargo, destacó que el Ministerio de Trabajo dictaminó que no estaba obligada a discutirlo, por lo que los actores no tenían fuero circunstancial.

Aclaró que «al parecer» Expertos en Servicios Generales S.A.S. es contratista de SUPPLA y que fue con esta última que contrató el servicio de distribución, de modo que no tiene ningún vínculo con la primera sociedad. Negó la relación laboral con los actores y, respecto a los demás hechos, indicó que no le constaban o que no eran aciertos.

Explicó que se ha concentrado en el núcleo de su objeto social y ha dejado a terceros expertos en el campo de logística las actividades no esenciales ni misionales como la de distribución, quienes han ejercido su actividad con autonomía técnica, administrativa y financiera. Respaldó este proceder en los artículos 333 de la Constitución Política y 10 del Decreto 3115 de 1997, por lo que estimó que no cometió actos de intermediación laboral. Por último, se opuso a la nivelación salarial pretendida.

En su defensa, propuso las excepciones que denominó inexistencia de relación laboral entre los

demandantes y la empresa, no prestación del servicio ni subordinación de los demandantes, libertad de empresa, validez y eficacia de los contratos suscritos con sus contratistas, no generación de ninguna diferencia a favor de los demandantes, inaplicación a los demandantes del pacto colectivo, cobro de lo no debido, ausencia de prueba de lo que se pretende, buena fe, compensación y prescripción (f.º 371 a 396).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 11 de septiembre de 2015, la Jueza Laboral del Circuito de Zipaquirá decidió (f.° 467 a 471, cuaderno Juzgado, CD fallo):

PRIMERO: DECLARAR que entre Bavaria S.A. y los demandantes existió contrato de trabajo a término indefinido vigente para:

JEYSON CASTILLO TORRES desde el 1.º de octubre del 2007.

OSWALDO RAMOS SUÁREZ desde el 1.º de julio del 2005.

LIBARDO GAONA BOTELLO desde el 30 de septiembre del 2007.

EDWVIAN GAONA BOTELLO desde el 11 de junio del 2009.

JUAN JOSÉ MACHETE MACHETE desde el 6 de febrero de 2006.

HERNÁN LÓPEZ RAMÍREZ desde el 12 de marzo del 2007.

FAVIO ENRIQUE RODRÍGUEZ desde el 1.º de febrero del 2009.

JUAN JOSÉ LÓPEZ RODRÍGUEZ desde el 1.º de noviembre del 2009.

SEGUNDO: DECLARAR que los actores fueron desvinculados de manera injusta por su verdadero empleador Bavaria S.A. dentro de la existencia de un conflicto colectivo el día 31 de mayo del año 2013.

TERCERO: DECLARAR que el despido de los [demandantes] (...) no produjo efectos.

CUARTO: Como consecuencia de lo anterior, CONDENAR a BAVARIA S.A. a reintegrar mediante vinculación directa a los actores, de la modalidad de contrato a término indefinido (...) al mismo cargo que acreditaron estar desempeñando a través del tercero Expertos Servicios Generales S.A.S., esto es, auxiliar de carga.

QUINTO: CONDENAR a la demandada BAVARIA S.A. a reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales de los actores causados entre el 31 de mayo del año 2013 hasta tanto se produzca su reintegro.

SEXTO: CONDENAR a BAVARIA S.A. a reconocer las siguientes cantidades de dinero causadas hasta este momento del fallo en las siguientes cantidades de dinero para cada uno de los demandantes:

Por concepto de salarios del año 2013, $4.126.500.

Por concepto de salarios del año 2014, $7.392.000.

Por concepto de salarios del 2015, $5.348.104.

SÉPTIMO: CONDENAR a la demandada BAVARIA S.A. a reconocer y pagar a cada uno de los actores, por concepto de prestaciones sociales debidas y causadas hasta este momento de esta sentencia:

Cesantías: $1.678.145.

Prima de servicios: $1.678.145.

Intereses a las cesantías: $201.377 y las que se causen hasta que se haga efectiva su vinculación directa.

OCTAVO: CONDENAR a la demandada BAVARIA S.A. a reconocer en favor de cada uno los actores vacaciones por la suma de $752.622 y a las que se causen hasta que se haga efectivo su reintegro.

NOVENO: CONDENAR a la demandada BAVARIA S.A. a pagar los aportes a pensión en el fondo, en el régimen en que acrediten los actores estar afiliados, correspondientes al tiempo de su desvinculación hasta que se haga efectivo su reintegro en razón a un salario mínimo.

DÉCIMO: CONDENAR en costas y agencias a la demandada BAVARIA S.A., agencias en dos salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada uno de los actores.

DÉCIMO PRIMERO: ABSOLVER a la demandada BAVARIA S.A. de las restantes súplicas de la demanda.

DÉCIMO SEGUNDO: ABSOLVER a Expertos Servicios Generales de todas y cada una de las súplicas de esta demanda.

DÉCIMO TERCERO: CONDENAR a los demandantes a las agencias en derecho en cuantía de un salario mínimo para cada uno, en favor de la demandada Expertos Servicios Generales.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de los actores y de Bavaria S.A., mediante sentencia de 12 de mayo de 2016 la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca dispuso (f.º 532 y 533, CD):

PRIMERO: REVOCAR los numerales SEGUNDO a NOVENO de la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2015 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá (...), mediante los cuales se declaró que los actores habían sido desvinculados dentro de la existencia de un conflicto colectivo, que los despidos no producían efectos y por consiguiente dispuso su reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, acreencias iniciales que liquidó para los años 2013, 2014, 2015 en las sumas allí indicadas; para en su lugar CONDENAR a la accionada BAVARIA S.A. a pagar a los demandantes la indemnización por despido sin justa causa, en las sumas que a continuación se relacionan, conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia:

- JEYSON CASTILLO TORRES (...) $2.755.389,02.
- OSWALDO RAMOS SUÁREZ (...) $3.630.440,44.
- LIBARDO GAONA BOTELLO (...) $2.440.851,21.
- EDWVIAN GAONA BOTELLO (...) $1.760.340,19.
- JUAN JOSÉ MACHETE MACHETE (...) $3.139.818,49.
- HERNÁN LÓPEZ RAMÍREZ (...) $2.753.034,10.
- FAVIO ENRIQUE RODRÍGUEZ (...) $1.987.848,34.
- JUAN JOSÉ LÓPEZ RODRÍGUEZ (...) $1.611.151,80.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la decisión apelada.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia.

Para los fines que interesan al recurso extraordinario, el Tribunal manifestó que estaban acreditados en el proceso los siguientes hechos, esto es, que: (i) Asotraincerv es una organización de primer grado y de industria, constituida el 14 de febrero de 2013 (f.º 52 a 55); (ii) las solicitudes de admisión a la organización sindical por parte de los actores el 26 de abril y 8, 9 y 10 de mayo de 2013 y su comunicación a Bavaria S.A. los días 15, 27, 29, 30 y 31 de abril de 2013 (sic); (iii) que el pliego de peticiones se depositó ante el Ministerio del Trabajo el 17 de julio de «2012» (sic) (f.º 100 y 101) y se presentó a Bavaria S.A. el 2 de mayo de 2013 (f.º 84 a 99); (iv) por cartas de 27 (sic) y 28 de mayo de 2013, a través de las cuales Expertos en Servicios Generales S.A.S. comunicó a los demandantes la terminación del contrato de trabajo bajo el argumento de «cesación del servicio» que prestaba en Tocancipá y «la imposibilidad de reubicación» (f.º 108, 121, 139, 174 y 193), y (v) a través de Resolución 0033 de 31 de julio de 2013 (f.º 427 a 434), el Ministerio del Trabajo determinó que no se probó que Bavaria S.A. trasgredió los artículos 354 y 433 del Código Sustantivo del Trabajo, pues los actores no eran sus trabajadores, acto que quedó en firme y no fue cuestionado por los interesados.

Así, el Tribunal consideró que los problemas jurídicos a resolver consistían en determinar: (i) si entre los demandantes y Bavaria S.A. existía un contrato de trabajo; (ii) de ser así, si para el momento de la desvinculación tenían fuero circunstancial y procedía su reintegro, y (iii) la pertinencia de la nivelación salarial que solicitaron.

En esa dirección, para responder el primer interrogante destacó el principio de primacía de la realidad sobre las formas, la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y las reglas que deben cumplirse para que la contratación de terceros que autoriza el artículo 333 de la Constitución Política no se torne en una intermediación laboral ilegal en los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue lo que consideró que ocurrió en este asunto.

A esa conclusión llegó tras apreciar las certificaciones de los contratos, las liquidaciones de prestaciones sociales, los comprobantes de pago obrantes a folios 133, 134, 140, 145, 148, 196, 153, 157, 169, 171, 175, 181, 190, 207, 218, 227 y 229 a 236, y el certificado de existencia y representación legal (f.º 38 a 51, 340 a 350), que daban cuenta que Cervecería Leona S.A. y luego Bavaria S.A. -pues esta la absorbió en el 2007- contrataron los servicios de logística, almacenamiento y distribución a través de distintas empresas como cooperativas de trabajo asociado, Apoyo Logístico y Operativo y Suppla S.A., que a su vez contrató a Experto de Servicios Generales S.A.S. (f.º 397 a 423), a través de las cuales los actores les prestaron sus servicios personales como

auxiliares de cargue y descargue de vehículos, operarios, auxiliar de operativo y oficios varios.

También apreció las explicaciones de los procesos de operación logística, distribución y producción que dio la representante legal de Bavaria S.A., la constancia conforme a la cual la vicepresidencia de distribución de Bavaria S.A. reconoció a los demandantes su excepcional contribución y desempeño en el programa estándares de distribución en Tocancipá (f.º 102, 118, 130, 153, 168, 188, 200 y 204) y los testimonios recaudados.

Sin embargo, de este material concluyó que si bien documentalmente se acreditaron los contratos que celebró Bavaria S.A. con los contratistas, así como los vínculos entre estas y los actores y las obligaciones de cada parte, lo cierto es que «solo acreditan la forma en que se estructuró la relación tripartita», pero no cómo esta se desarrolló en la realidad.

Posteriormente, advirtió que los testimonios de Miguel Darío Corredor Cárdenas y Adrián Eugenio Espinosa Alfaro, director administrativo y coordinador de Expertos en Servicios Generales S.A.S., respectivamente, y el de Mariela Betancur Cabrera, coordinadora de recursos humanos de Bavaria S.A., carecían de credibilidad dado que sus oficinas quedaban en Bogotá y no en las instalaciones de la planta de Tocancipá; mientras que los de Ananías Saldaña Monroy, Paulino Almanza Cortés, Neil Donado Trillos y Luis Alfonso Guacaneme Poveda, pese a la tacha elevada por la accionada, sí daban fe de lo ocurrido, pues eran compañeros de los actores, y daban cuenta de lo siguiente:

(i) que los demandantes laboraron en las instalaciones de Bavaria S.A. en la planta de Tocancipá atendiendo las diferentes líneas de trabajo, el servicio era continuo y por ello cumplían horarios y turnos rotativos impuestos por la demandada; (ii) acataban las órdenes que les impartían los empleados de Bavaria S.A. Marcos Galvis, Wilmer Oviedo, Hugo Peláez, Pablo Daza, Didier Mora, William Pereira y otros según la línea de trabajo, así como las de los líderes o coordinadores de Expertos en Servicios Generales S.A.S.; (iii) la accionada era la propietaria de los bienes o medios de producción, y (iv) los contratos de trabajo se firmaban en sus sitios de trabajo en Tocancipá y no, como lo dijeron los testigos de la demandada, en las instalaciones de la subcontratista, y que ello era sin interrupción alguna en el servicio y al respecto los ingenieros les notificaban que iban a trabajar con una nueva empresa, «pero seguían igual».

Por tanto, concluyó que Bavaria S.A. intervino en las «decisiones funcionales o estructurales» de la subcontratista y en el manejo del recurso humano, «hasta el punto de convertirla en la verdadera empleadora de los actores» y por ello las contratistas actuaron como simples intermediarias.

Y consideró que los contratos de trabajo, los referidos testigos, los reconocimientos de Bavaria a los demandantes, los extractos de pensiones de Horizonte, Protección, Porvenir y Colpensiones (f.º 112 a 116, 182 a 186, 201, 202, 214 y 216), las certificaciones laborales, los comprobantes de nómina y las liquidaciones de prestaciones sociales acreditaban la prestación del servicio de los demandantes a partir de las fechas señaladas por la a quo, las cuales confirmó.

En relación con el segundo interrogante, estimó que según el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y la sentencia CSJ SL, 20 oct. 2010, rad. 35636, el fuero circunstancial se extiende desde la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta la solución del conflicto con la firma de la convención, pacto colectivo o la emisión del laudo arbitral. Sin embargo, destacó que el derecho a la negociación colectiva no era absoluto y contiene limitaciones en el interés general, el cumplimiento

de los objetivos trazados por la política económica social del Estado, la estabilidad macroeconómica y la funcionalidad de las empresas, conforme lo establecido en la sentencia CC C-063-2008.

Posteriormente, estimó que no era posible predicar la garantía pregonada en este asunto, pues si bien el sindicato presentó el pliego de peticiones a Bavaria S.A., esta se abstuvo de iniciar la etapa de concertación o conversaciones bajo el entendimiento de que no estaba obligada a ello y fue un criterio que avaló el Ministerio del Trabajo en la Resolución 0033 de 31 de julio de 2013 (f.º 427 a 434); institución que consideró que el ente sindical no tenía legitimación para que «las partes se obliguen de conformidad con las normas que regulan la negociación colectiva laboral»; y que esto se reforzaba porque los interesados no cuestionaron ese acto administrativo que, por tanto, goza de presunción de legalidad y está en firme.

También destacó que la accionada una vez recibió el pliego de peticiones acudió al segundo día hábil siguiente a la autoridad administrativa a fin de determinar si estaba legalmente obligada a negociarlo o no, y esto lo informó a la organización sindical.

En esa perspectiva, aclaró que el hecho de reconocer la calidad de trabajadores a los actores no implicaba una contradicción, pues «para la época de admisión» Bavaria S.A. «tenía el convencimiento» de que los demandantes no eran sus trabajadores y «no tenían la facultad de presentar pliego de peticiones a quien no era su empleador»; y que lo contrario «sería llegar a la absurda conclusión que existe todavía en el presente la negociación y por lo tanto el amparo foral».

Así, consideró que «no puede afirmarse que existió negociación pues nunca se dió origen a la misma», esto es, no se materializó dado que el pliego no surtió efectos legales y, al ser esto así, «no puede afirmarse que existió conflicto colectivo», de modo que revocó la orden de reintegro que en este caso dispuso la a quo.

Y comoquiera que no se discutió la conclusión de la jueza de primero grado conforme a la cual los despidos fueron injustificados, condenó a la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta el tiempo y salario que se tomó para calcular la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Por último, en cuanto a la nivelación salarial que los demandantes solicitaron, se apoyó en las decisiones CSJ SL, 19 may. 2005, rad. 24312 y CSJ SL, 26 nov. 2014, rad. 45830, para destacar que el principio de trabajo igual salario igual no es de aplicación automática y en cada caso debe analizarse la concurrencia de tres criterios comparativos, dos objetivos (puesto y jornada) y uno subjetivo (condiciones de eficiencia), ninguno de los cuales se acreditó en el presente asunto.

RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario lo interpusieron los demandantes, lo concedió el Tribunal y admitió la Corte Suprema de Justicia.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Los recurrentes solicitan que la Corte case la sentencia del Tribunal y, en instancia, confirme la de la a quo.

Con tal propósito, por la causal primera de casación formulan dos cargos, que fueron objeto de réplica por parte de Bavaria S.A.

CARGO PRIMERO

Por vía directa, acusan la «falta de aplicación» de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por el 36 del Decreto 1469 de 1978, y 10 del «Decreto 1373», en relación con los artículos 27 y 36 del primer decreto referido, 1, 9, 12, 13, 14, 18, 19, 35, 37 literal a), 356, 432, 433, 434, 436, 444 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, 60 y 61 de la Ley 50 de 1990, 3.º de la Ley 39 de 1985, 39 y 54 de la Carta Política, y por aplicación indebida de la Resolución 0033 de 31 de julio de 2013 del Ministerio del Trabajo.

En la argumentación del cargo, afirman que dicho acto administrativo se expidió mucho tiempo después de sus despidos, de modo que a este momento no existía justificación legal para levantar el fuero de los trabajadores. Así, consideran que el Tribunal aplicó de forma retroactiva «la validez del acto» a fin de justificar que la empresa no tenía la certeza de negociar con el sindicato al que pertenecían. Aducen que dicha resolución debía inaplicarse «por presunción de ilegalidad», toda vez que el Ministerio usurpó las funciones del juez laboral al determinar que no eran trabajadores de Bavaria S.A.; y que por esta vía el ad quem fue renuente en reconocer el fuero circunstancial que les asistía.

Conforme a los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1951, destacan la cobertura y el fin del fuero circunstancial para indicar que su desconocimiento atenta gravemente contra la organización sindical y los afiliados según los artículos 9.º y 12 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto de los cuales el Tribunal le dio prevalencia a la resolución del Ministerio del Trabajo y por ello se configura su «aplicación indebida». En apoyo, transcriben apartes de la sentencia CSJ SL, 11 may. 2006, rad. 26726.

Señalan que en el caso se salvaguardó el artículo 1.º del Código Sustantivo del Trabajo al reconocer el contrato realidad, pero el equilibrio se rompió al negar la legitimidad que tenían de presentar el pliego de peticiones, lo que implica que «en un momento si son trabajadores de Bavaria S.A. (...) pero luego no lo son cuando presentaron el pliego». Así, aducen que este razonamiento jurídico sobrepone una formalidad en el ejercicio de sus derechos colectivos, por lo que trasgrede sus derechos mínimos y los artículos 13, 14, 18, 19, 35 y 37 del Estatuto Laboral, que garantizan los derechos a obtener la interpretación más favorable a los trabajadores, a la asociación sindical y negociación colectiva.

Asimismo, aseveran que el Tribunal vulneró los artículos 356 literal b), 432, 433, 434, 435, 436, 444 y 467 ibidem, así como los artículos 39 y 54 de la Constitución Política, pues impidió el desarrollo de un sindicato de industria legitimado para presentar el pliego, permitió que fuesen castigados con la separación de sus cargos y que no adelantaran una negociación colectiva, pese a laborar en promedio diez años para Bavaria S.A.

RÉPLICA DE BAVARIA S.A.

Refiere que la censura no precisó en el alcance de la impugnación si la casación debía ser parcial o total ni qué debe hacer la Corte en instancia. Asimismo, que no mencionan la causal de casación

respectiva y denuncian una resolución administrativa del Ministerio del Trabajo que es un medio de prueba y no una norma sustancial.

En cuanto al fondo, considera que el cargo configura un alegato de instancia y no realiza cuestionamientos propios de la vía directa, pues si bien debía aceptar las conclusiones fácticas del fallo impugnado, reprocharon la valoración probatoria de dicho acto administrativo y del pliego de peticiones, dado que los confrontaron con la deducción a la que arribó el Tribunal. En apoyo, menciona la sentencia CSJ SL, 26 abr. 2006, rad. 27329.

Por último, respaldó la decisión del Tribunal y agregó que la declaratoria de existencia del contrato de trabajo «no produce efectos "retroactivos"», de modo que el conflicto colectivo no surgió; y que lo que persiguen los recurrentes es controvertir un acto administrativo en firme desde hace casi 5 años, por lo que acceder a ello sería transgredir su debido proceso y derecho a la defensa.

CONSIDERACIONES

En cuanto a las glosas de la réplica, es cierto que al cuestionarse únicamente la revocatoria de los reintegros y consecuencias jurídicas derivadas, sin discutir la declaratoria de las relaciones laborales con Bavaria S.A. y los extremos temporales que el Tribunal confirmó, lo apropiado era que los demandantes solicitaran la casación parcial de la sentencia recurrida; sin embargo, como en sede de instancia requirieron que se confirmara la providencia de la a quo, es fácil entender que pretenden la casación parcial del fallo del ad quem en cuanto revocó los numerales segundo a noveno del de primer grado.

Asimismo, nótese que denuncian la «falta de aplicación», entre otros, del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, o lo que es sustancialmente igual, su infracción directa (CSJ SL15882-2017), de modo que la modalidad de trasgresión y la proposición jurídica están debidamente formuladas; y esto, por ende, le resta relevancia a la impropiedad de haber acusado la aplicación indebida de la Resolución 0033 de 31 de julio de 2013 del Ministerio del Trabajo.

Por último, contrario a lo que considera la opositora, la Corte no advierte que la censura emplee argumentos fácticos en su acusación, pues nótese que no controvierte el contenido de las pruebas aportadas ni las premisas fácticas del fallo acusado, especialmente las fechas de los despidos, de la emisión de dicho acto administrativo o la del recibo del pliego de peticiones por parte de Bavaria S.A.

El interés del ataque, básicamente, es demostrar que el ad quem no debió justificar los despidos en dicha resolución administrativa y menos aún si ya había declarado el contrato realidad con Bavaria S.A., pues esta premisa genera el pleno reconocimiento de las garantías sindicales. Además, destacan que al Ministerio del Trabajo no le correspondía resolver esa controversia, sino al juez laboral. Todos estos aspectos son jurídicos y por ende abordables por la senda elegida. Y este será el alcance que la Sala le dará a la acusación.

Claro lo anterior y debido a la orientación jurídica del cargo, en casación no se discuten los siguientes hechos: (i) que entre los actores y Bavaria S.A. existió una relación laboral en los extremos temporales que precisó la a quo y confirmó el ad quem, y que las contratistas actuaron como simples intermediarias; (ii) que Expertos en Servicios Generales S.A.S. comunicó a los

demandantes la terminación de sus contratos de trabajo a partir del 31 de mayo de 2013, bajo el argumento de «cesación del servicio» que prestaba para Bavaria S.A. en Tocancipá y «la imposibilidad de reubicación», sin embargo, en el contexto de lo ocurrido y bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, fue la última la que realmente incurrió en los despidos sin justa causa; (iii) a este momento los actores estaban afiliados a ASOTRAINCERV y ello se comunicó a Bavaria S.A. antes de los despidos; (iv) dicha organización sindical le presentó pliego de peticiones a esta última empresa el 2 de mayo de 2013 (f.º 64 a 99), la cual se negó a iniciar su negociación, y (v) previa solicitud de Bavaria S.A., a través de Resolución 0033 de 31 de julio de 2013 el Ministerio del Trabajo determinó que no se probó que esta violara los artículos 354 y 433 del Código Sustantivo del Trabajo, pues los accionantes no eran sus trabajadores directos, acto que quedó en firme y no fue cuestionado por los interesados (f.º 427 a 434).

Así, la Corte debe resolver si el Tribunal se equivocó al considerar que los actores no estaban amparados por fuero circunstancial al momento de sus despidos.

Pues bien, la jurisprudencia de la Corte ha reconocido la importancia que tienen los actos administrativos que el Ministerio del Trabajo **expide** en el ámbito de sus facultades -**artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo-** y que estos gozan de presunción de legalidad; sin embargo, también ha precisado que al margen de que dichas decisiones sean o no cuestionadas por los interesados y por ello cobren firmeza, no atan al juez del trabajo para resolver la controversia propuesta (CSJ SL415-2021), menos aún si se trata de definir la existencia de un conflicto colectivo y las repercusiones jurídicas que de él derivan, lo que «cobra mayor sentido cuando quiera que el pronunciamiento de la autoridad administrativa es contrario al orden jurídico» (CSJ SL462-2021).

Bajo esta perspectiva, dichas decisiones administrativas deben considerarse como un elemento de juicio inserto en el conjunto probatorio del plenario -comunidad de prueba-, el cual puede valorar libremente el juez a fin de formar su convencimiento -artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social-.

De modo que si el juez advierte que el acto administrativo es antijurídico, no debe simplemente allanarse a él, sino ofrecer la respuesta jurídica que esté acorde con las leyes sociales, atendiendo las circunstancias objetivas acreditadas y demás aspectos relevantes que atañen a esta materia de alto y profundo contenido social, y con especial énfasis en no desconocer las garantías de sindicación y negociación colectiva.

Lo anterior no constituye en modo alguno una trasgresión al debido proceso o derecho de defensa de quien acudió al Ministerio del Trabajo y recibió una resolución favorable a sus intereses, como lo alega la opositora. Antes bien, el criterio que ahora se reitera se incorpora a las reglas propias de los juicios del trabajo, en la medida en que reconoce una obligación jurisdiccional que surge del cumplimiento del mandato supralegal contemplado en el artículo 8.º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Colombia el 28 de mayo de 1973, según el cual toda persona trabajadora tiene derecho a que un juez competente, independiente e imparcial, resuelva sobre la determinación de sus derechos laborales. Dicha disposición señala:

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, **o para la determinación de**

sus derechos y obligaciones de orden civil, **laboral**, fiscal o de cualquier otro carácter (destaca la Corte).

Por tanto, el acatamiento de esta obligación judicial es clave para reconocer y efectivizar las garantías judiciales de los ciudadanos en relación con sus controversias laborales, de modo que, se reitera, integra el conjunto de reglas y formas propias del proceso laboral y de seguridad social -artículo 29 de la Carta Política-.

No debe olvidarse que la ley sustantiva y procesal del trabajo presume que los jueces laborales poseen un amplio y profundo conocimiento sobre esta materia social en sus contornos individual y colectivo. Precisamente, es esto lo que ha llevado a reafirmar en el ámbito legislativo su competencia en estas temáticas sociales, en otro tiempo otorgadas a autoridades administrativas; así ocurrió, por ejemplo, en el estudio de la legalidad o ilegalidad de la huelga, en la que convergen las libertades sindicales y derechos de sindicación garantizados en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y cuya definición quedó a cargo de la jurisdicción ordinaria laboral desde la Ley 1210 de 2008 (CSJ SL, 12 sep. 2012, rad. 46177).

De acuerdo con lo expuesto, para Sala el Tribunal cometió efectivamente el desatino jurídico que le endilga la censura, pues aún advirtiendo que los demandantes eran verdaderos trabajadores directos de Bavaria S.A., decidió allanarse a una decisión administrativa contraevidente con esa realidad y que, por ende, era contraria a derecho.

En efecto, el ad quem desconoció que la declaratoria del contrato realidad implica el reconocimiento pleno y sin cortapisas de todos los derechos laborales que deriva la condición de trabajador directo de una empresa, entre ellos la protección de no despedir sin justa causa a aquellos trabajadores sindicalizados o no que le presenten a su empleador un pliego de peticiones, en los precisos términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

El principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una máxima constitucional -artículo 53- que no solo es funcional para descubrir relaciones laborales, sino todos aquellos aspectos que transitan en los vínculos de trabajo subordinados (CSJ SL4330-2020), como en este caso la determinación del verdadero empleador en relaciones triangulares irregulares y la tentativa de negarse a cumplir las obligaciones jurídico-laborales que el orden jurídico contempla a su cargo, entre ellas, la de negociar el pliego de peticiones que le presentan sus trabajadores.

Por ello, dicho mandato constitucional irradia todos los intereses tanto individuales como colectivos de las personas trabajadoras en el marco de las relaciones de trabajo, de modo que la revelación de la existencia de una verdadera relación laboral debe venir acompañada de todos sus efectos y consecuencias jurídicas.

Bajo este razonamiento, es evidente que la censura tiene razón al señalar la contradicción argumentativa en la que el Tribunal incurrió al impartir las consecuencias jurídicas que en el ámbito estrictamente del derecho individual laboral otorga la condición de trabajador y, al tiempo, negarlas en el ámbito de lo colectivo.

Asimismo, al indicar que dicho Colegiado de instancia sobrepuso una cuestión formal sobre la realidad, pues le bastó advertir la no vinculación formal de los actores a Bavaria S.A., que esta

acudió al día siguiente al Ministerio del Trabajo para que determinara si debía o no negociar el pliego y, por último, la decisión administrativa en su favor, para concluir que aquella tenía el convencimiento de que no eran sus trabajadores directos.

Para la Corte este criterio es inadmisible, pues no solo es contradictorio con la declaratoria previa del contrato realidad y los efectos que esto genera, sino que desconoce que la presentación del pliego de peticiones configuró entre las partes un conflicto colectivo y la responsabilidad del verdadero empleador de negociarlo y no despedir sin justa causa a los trabajadores que le protestan las condiciones vigentes de empleo.

La protección judicial de los derechos de sindicación y negociación colectiva no debe descender a un escenario etéreo de discusión en el que dependa del análisis de la conducta o convencimiento del empleador en la existencia de la relación laboral.

Téngase presente que conforme a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, la «libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva», previstas en los Convenios 87 y 98, constituyen derechos mínimos humanos y fundamentales de todos los trabajadores en el mundo, que deben ser respetados y promovidos por los Estados y, por ende, su reconocimiento y aplicación tiene un carácter objetivo, esto es, que no pueden estar sujetos a valoraciones subjetivas, como puede ocurrir con el estudio de algunas indemnizaciones o sanciones legales de índole laboral.

Además, avalar el razonamiento del Tribunal sería tanto como reconocer que las relaciones triangulares ejecutadas de forma irregular pueden tener una potencial eficacia jurídica de impedir el ejercicio efectivo de la negociación colectiva y, peor aún, de despedir sin justa causa a trabajadores que, en un ámbito de legalidad contractual, estarían claramente amparados por el fuero circunstancial.

Caso concreto

En el caso que se examina, los hechos indiscutidos evidencian una conducta claramente antisindical del empleador al despedir a los actores una vez decidieron ejercer sus derechos de sindicación y negociación colectiva.

En efecto, no se discute que el 2 de mayo de 2013 ASOTRAINCERV le presentó a Bavaria S.A. un pliego de peticiones con el fin de iniciar una negociación colectiva contractual, y que posteriormente los trabajadores demandantes se afiliaron a ese sindicato, hecho que se comunicó al empleador antes de que los despidiera sin justa causa el 31 de mayo de 2013.

En el anterior contexto, era evidente que con la presentación del pliego se dio inicio al conflicto colectivo contractual y los trabajadores quedaron amparados por el fuero circunstancial una vez se afiliaron al ente sindical, en los términos de los artícuos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978.

Y si bien dicha empresa acudió al Ministerio del Trabajo para que determinara si debía o no negociarlo, y a través de la Resolución 0033 de julio de 2013 dicho ente decidió que no tenía esa obligación, esta respuesta es contraria a derecho, pues los actores eran verdaderos trabajadores de

Bavaria S.A. y por ello podían iniciar un conflicto colectivo contractual, tal y como se explicó. Además, este acto administrativo es funcional para acreditar que el conflicto subsistía al momento de los despidos, dado que se emitió con posterioridad a estos.

De este modo, se evidencia que el conflicto de intereses sí alcanzó a nacer con la presentación del pliego petitorio y que el mismo pervivía al momento de los despidos, de modo que el Tribunal cometió la transgresión legal que le endilgaron los recurrentes al concluir que no estaban amparados por fuero circunstancial.

Como lo anterior es suficiente para casar la sentencia impugnada, no es necesario abordar el segundo cargo que buscaba la aplicación de una excepción de legalidad o de ilegalidad en los términos de los artículos 12 de la Ley 153 de 1887, «240» de la Ley 4ª de 1913 y 2.º y 4.º de la Constitución Política.

El cargo prospera y se casará parcialmente la sentencia, únicamente en cuanto revocó los numerales segundo a noveno de la decisión de primera instancia. No se casará en lo demás.

Sin costas en el recurso extraordinario.

SENTENCIA DE INSTANCIA

En instancia la Corte reitera que los demandantes y recurrentes en casación solicitaron en el alcance de la impugnación la confirmación de la sentencia de primera instancia. Asimismo, que en los cargos propuestos no discutieron los puntos que en concreto reprocharon en alzada, relativos a la diferencia salarial pretendida, de modo que no hay lugar a pronunciarse sobre su apelación.

Por otra parte, Bavaria S.A. cuestionó: (1) la declaración de las relaciones laborales con los demandantes, sus extremos iniciales, la continuidad de los mismos y el carácter de simple intermediario de las contratistas no vinculadas al juicio, y (2) el fuero circunstancial de los actores porque: (2.1) si bien los jueces laborales están facultados para resolver sobre los despidos sin justa causa, el Ministerio del Trabajo es el que define lo relativo a si debía o no negociar el pliego de peticiones, a menos que este punto se discuta en concreto y esto, a su juicio, no ocurrió en este asunto. Por lo tanto, consideró que la Resolución 0033 de 2013 está en firme y el pliego no surtió sus efectos, y menos si la sentencia de primer grado es de 2015 y dicho documento petitorio se presentó en el 2013; y que (2.2) para la protección es necesario que los trabajadores (i) estén afiliados al sindicato al momento en que este presentó el pliego de peticiones al empleador y (ii) vinculados con la empresa, hechos que no ocurrieron.

Pues bien, respecto a la primera problemática, fue un punto que confirmó el Tribunal y en casación no se discutió, de modo que en sede de instancia la Corte carece de competencia para pronunciarse y, en consecuencia, debe continuar incólume.

En cuanto a la segunda problemática, la Corte advierte que la a quo consideró que si bien la Resolución 0033 de 2013 indicó que no debía negociar el pliego de peticiones, en este asunto se acreditó que Bavaria S.A. era el verdadero empleador de los demandantes y, por ello, tenía la obligación de negociar dicho documento petitorio, e indicó que era la jurisdicción laboral la que debía determinar o calificar la existencia del conflicto colectivo que genera el fuero.

Esta conclusión está en armonía con lo expuesto en casación, argumentos que se reiteran en sede de

instancia y a los que solo cabría agregar lo siguiente:

En primer lugar, que los demandantes sí discutieron la existencia del conflicto colectivo que les otorgaba la protección foral y que, contrario a lo que concluyó el Ministerio del Trabajo, al ser trabajadores de Bavaria S.A., esta tenía la obligación de negociar el pliego, por lo que la apelante no tiene razón al sugerir lo contrario.

Y en segundo lugar, que el hecho de que dicho pliego petitorio se presentara antes de la sentencia de primera instancia, ninguna incidencia tiene en la protección foral, dado que aquella no es constitutiva de una situación jurídica sino declarativa de una realidad empírica existente, de modo que solo atribuye en sede judicial las consecuencias jurídicas respectivas en relación con la situación de hecho acreditada e hipotetizada en la norma.

Por otra parte, tal y como se dijo en casación, no se requiere que para la existencia del fuero circunstancial los trabajadores estén formalmente vinculados con el verdadero empleador, dado que las relaciones triangulares ejecutadas de forma irregular no tienen la eficacia jurídica de impedir la negociación colectiva entre el empleador y sus verdaderos trabajadores. Así, se reitera que el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades es transversal a las relaciones laborales e irradia sus efectos en todos sus ámbitos, incluidos, por supuesto, los intereses colectivos.

Por último, la a quo no se equivocó al señalar que el hecho de que los trabajadores se afiliaran a ASOTRAINCERV con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones el 2 de mayo de 2013, era un aspecto que no impedía la protección.

En efecto, respecto a los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, la Corte ha adoctrinado que no se exige la afiliación previa al sindicato como requisito para la protección contra el despido sin justa causa en medio de un conflicto de trabajo, dado que justamente uno de los objetivos de la negociación colectiva es estimular la sindicalización y estas vinculaciones posteriores fortalecen la voz colectiva del ente sindical, lo cual no puede desconocerse; sin embargo, sí es necesario que tales afiliaciones posteriores se comuniquen al empleador (CSJ SL, 28 feb. 2007, rad. 29081 y CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 39453). Precisamente en la primera decisión, la Corte asentó:

Es indudable que la teleología de las normas apunta a mantener el equilibrio de fuerzas entre los trabajadores comprometidos o interesados en el conflicto --sean o no sindicalizados-- y el empleador con el fin de evitar que éste, prevalido de su poder subordinante, utilice el despido de sus servidores para mermarles su capacidad de negociación y de contratación. Y por ello se ha dicho que un despido producido en esas circunstancias resulta inane, lo cual conlleva el restablecimiento del contrato de trabajo. Es decir que se trata de una protección eficaz.

Pero si esa protección comprende inicialmente a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones, nada se opone a que la misma se extienda a aquellos que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones, o de otra, a aquellos no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones presentados directamente por sus compañeros igualmente no pertenecientes a ninguna organización sindical. La misma teleología atrás comentada comprende esta hipótesis.

En efecto, un despido masivo de trabajadores o de un número importante de ellos durante el trámite de un conflicto colectivo que no hayan presentado el pliego de peticiones y que no alcance la calificación de despido colectivo, puede afectar a la comunidad obrera por las connotaciones de todo orden que ello encierra. Y ese impacto negativo puede traer consigo el debilitamiento de dicha comunidad con incidencia en la solución del conflicto y desde luego, no es ese el resultado que quiere y que ha querido el legislador.

En cambio, cuando los trabajadores comprometidos en el conflicto ven incrementado su número, con el apoyo que reciben de otros compañeros suyos que en un principio no estuvieron dentro de aquellos que presentaron el pliego de peticiones al empleador, el equilibrio de fuerzas atrás mencionado también adquiere mayor entidad y peso y la solución del conflicto puede darse rápidamente, bien por el mecanismo de la autocomposición o ya acelerando la convocatoria del Tribunal.

Ahora, el razonamiento del Tribunal según el cual el legislador no quiso que la protección en conflicto colectivo "fuera un refugio para los trabajadores de la empresa que se vincularan al sindicato en ese período de negociación, simplemente con la finalidad de evitar un despido", no es equivocado, pues si la intención del asalariado es la de evitar su desvinculación pese a existir justas causas, la protección no lo cobija en ningún momento, pues así estuviera dentro de los que presentaron el pliego de peticiones, el empleador puede despedirlo, obviamente si esas justas causas existen y son comprobadas".

En el asunto que se examina, la Corte ratifica que el pliego de peticiones que presentó ASOTRAINCERV lo recibió Bavaria S.A. sede Tocancipá el 2 de mayo de 2013 (f.º 64 a 99).

Asimismo, obran las comunicaciones de las afiliaciones de los demandantes a dicha organización sindical, recibidas por la mencionada empresa en las siguientes fechas: la de Juan José López Rodríguez el 2 de mayo de 2013 (f.º 206); las de Juan José Machete y Favio Enrique Rodríguez el 15 de mayo de 2013 (f.º 173); las de Jeyson Castillo Torres, Oswaldo Ramos Suárez, Libardo Gaona Botello y Hernán López Ramírez el 27 de mayo de 2013 (f.º 107, 120, 138 y 192) y, por último, la de Edwvian Gaona Botello se comunicó el 31 de mayo de 2013 a las 8:43 a.m. (f.º 159).

Ahora, es importante recordar que en casación no se discutió que los despidos ocurrieron el 31 de mayo de 2013. Respecto a este punto, la a quo no desconoció que en el plenario se apreciaban documentos que daban cuenta de comunicaciones de ruptura de los contratos de trabajo posteriores al 31 de mayo de 2013 en algunos de los trabajadores, sin embargo, las juzgó contradictorias y se inclinó por concluir que tendría «como fecha de finalización para todos los aquí actores el 31 de mayo de 2013, fecha que quedó acreditada documental y testimonialmente» (record 00:23:52, CD fallo primer grado, f.º 465). Y se reitera que esta conclusión no fue debatida por la apelante, quien solo controvirtió los extremos iniciales, de modo que debe mantenerse incólume.

Y en todo caso, al valorar los testimonios en los que la a quo cimentó esta conclusión, la Corte advierte que Ananías Saldaña Monroy (CD trámite, archivo 5, record 00:07:00 a 00:07:06 f.° 11 cuaderno de la Corte) y Paulino Almanza Cortés (CD trámite, archivo 1, record 00:26:55 a 27:00, f.° 12) efectivamente indicaron que todos los actores laboraron hasta el 31 de mayo de 2013.

Por lo demás, en el expediente también se aprecia que el 28 de mayo de 2013 Expertos en Servicios

Generales S.A.S. les comunicó a Jeyson Castillo Torres (f.º 108), Oswaldo Ramos Suárez (f.º 121), Libardo Gaona Botello (f.º 139), Juan José Machete (f.º 174) y Hernán López Ramírez (f.º 193) que sus contratos de trabajo terminarían el 31 de mayo de 2013.

Ahora, llama la atención a la Corte que la afiliación sindical de Edwvian Gaona Botello se comunicó el 31 de mayo de 2013 a las 8:43 a.m. (f.º 159), aunque la misma se había realizado desde el 10 de mayo de ese año (f.° 158), hecho que ratifica el testimonio de Neil Donado Trillos (CD trámite, archivo 2, record 00:13:30 a 00:14:00, f.° 12, cuaderno de la Corte).

Sin embargo, al igual que todas las demás comunicaciones, en esta se solicita que «les sea respetado el fuero circunstancial (...) que deviene de la presentación del PLIEGO DE PETICIONES, presentado el día 2 de mayo en las instalaciones de la planta de BAVARIA S.A.», y se requirió que «se sirva ordenar a quien corresponda, efectuar el descuento sindical del 1% sobre su salario, y ponerlo a disposición de la tesorería sindical». Por tanto, la Sala considera que esta afirmación implica entender que el contrato aún estaba vigente cuando se envió y recibió la comunicación de la afiliación al sindicato, hecho acreditado que le trasladaba a la demandada la carga de demostrar lo contrario, esto es, que el despido se comunicó antes de esa hora -8:43 a.m.-; sin embargo, no lo hizo y, por lo demás, se reitera, tampoco planteó una discusión al respecto en su apelación.

En suma, está acreditado que: (i) todos los despidos fueron sin justa causa, hechos no debatidos en casación ni en instancia, (ii) el pliego se presentó el 2 de mayo de 2013 y, (iii) posteriormente, los actores se afiliaron a ASOTRAINCERV, hecho que conoció Bavaria S.A. antes de despedirlos el 31 de mayo de 2013, sin motivo alguno. En esas condiciones, las rupturas fueron ilegales en los términos de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, por lo que se confirmará la sentencia de primera instancia.

No hay lugar a costas en alzada dado que ninguna de las apelaciones prosperó.

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, CASA la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca profirió el 12 de mayo de 2016, en el proceso que JEYSON CASTILLO TORRES, OSWALDO RAMOS SUÁREZ, LIBARDO GAONA BOTELLO, EDWVIAN GAONA BOTELLO, JUAN JOSÉ MACHETE MACHETE, HERNÁN LÓPEZ RAMÍREZ, FAVIO ENRIQUE RODRÍGUEZ y JUAN JOSÉ LÓPEZ RODRÍGUEZ promovieron contra BAVARIA S.A. y EXPERTOS EN SERVICIOS TEMPORALES S.A.S., únicamente en cuanto revocó los numerales segundo a noveno de la decisión de primera instancia. NO CASA en lo demás.

En instancia, RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia que la Jueza Laboral del Circuito de Zipaquirá profirió el 11 de septiembre de 2015, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Sin costas.

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

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

2

SCLAJPT-10 V.00

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
JEP - Jurisdicción Especial para la Paz
n.d.
Última actualización: 30 de mayo de 2022