



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

**Magistrado ponente**

**SL2488-2023**

**Radicación n.º 95606**

**Acta 37**

Bogotá, diecisiete (17) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **FRANCISCO EDUARDO GALEANO GEMADE**, contra la sentencia proferida el 9 de junio de 2022 por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, dentro del proceso que le sigue a **INTEGRA SECURITY SYSTEMS S.A.**, hoy **PROSEGUR SEGURIDAD ELECTRÓNICA S.A.S.**

## **I. ANTECEDENTES**

Accionó el actor contra Integra Security Systems S.A., hoy Prosegur Seguridad Electrónica S.A.S., para fuera condenada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba, o a uno de igual o mejor categoría en el sitio donde fue contratado, sin solución de continuidad, por haber sido despedido sin justa causa, cuando era beneficiario de fuero circunstancial.

Consecuentemente, reclamó el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social integral causados desde el 8 de febrero de 2017 hasta la fecha del reintegro; la indemnización por despido ilegal más 23 días de salarios que le descontaron de la liquidación definitiva, todo, debidamente indexado. Subsidiariamente, pidió la indemnización por despido injusto.

En sustento de sus pretensiones, manifestó que laboró al servicio de Integra Security Systems S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1º de enero de 2011, en el cargo de supervisor motorizado en el municipio de Girardot; que el 29 de octubre de 2016 se afilió a Sintravip, hecho que notificó a la empresa el 2 de noviembre siguiente; que dicha organización sindical presentó un pliego de peticiones al empleador el 1º de septiembre de 2015 y, ante el fracaso de un arreglo directo, aquella radicó el 28 de octubre de 2015 ante el Ministerio de Trabajo la decisión de optar por la constitución de un tribunal de arbitramento para dirimir el conflicto colectivo.

Narró que desde mediados de noviembre de 2016, la accionada inició una persecución en su contra por haberse afiliado al sindicato, al punto que lo presionó para firmar un contrato de transacción con el objetivo de dar por terminada su relación laboral, a lo que se opuso; que, después de eso, no le permitieron entrar a trabajar, porque supuestamente el contrato había finalizado, pese a que no firmó la transacción, por lo que adelantó, a través de una acción de tutela que no prosperó, las gestiones para que la

empresa le entregara la carta de despido o un documento similar.

Afirmó que su empleador realizó unas acciones denigrantes en su contra, como fue, notificarle el 2 de diciembre de 2016 un traslado a Bogotá para que se materializara el día 9 del mismo mes y año; que le ofreció la suma de \$1.000.000 para el desplazamiento, cantidad que sería cancelada, una vez estuviera en la capital y; que le informó a la empresa que le era imposible cumplir esa orden, ya que no tenía dinero y debía llevar a su esposa e hijos.

Aseguró que siempre se presentó ante la demandada para cumplir con su jornada laboral en su sede de Girardot; que fue llamado a descargos por no presentarse en la ciudad de Bogotá, y sancionado por ello con suspensión de 15 días sin salario y; que fue reintegrado el 23 de diciembre de 2016, pero, sin permitirle su ingreso a la empresa.

Sostuvo que la notificación de traslado a Bogotá se repitió en dos ocasiones posteriores, y ante su incumplimiento por las mismas razones económicas que invocó en la primera oportunidad, se vio abocado a un nuevo proceso disciplinario, con igual imposición de sanciones e idéntica negativa de permitirle el ingreso a su sitio de trabajo.

Afirmó que el 8 de febrero de 2017 fue citado a la sede de la empresa, en compañía de un compañero de trabajo que se encontraba en sus mismas condiciones, y allí le

notificaron que por segunda ocasión quedaba desvinculado de la empresa, sin entregarle carta de terminación del vínculo laboral, pero, sí de una liquidación y; concluye, que para ese día gozaba del fuero circunstancial.

Mediante auto del 9 de agosto de 2018, el juzgado tuvo por no contestada la demanda. Asimismo, mediante proveído proferido en la audiencia del 14 de febrero de 2019, reconoció como sucesor procesal de la pasiva a Prosegur Seguridad Electrónica S.A.S.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Único Laboral del Circuito de Girardot, mediante fallo del 3 de noviembre de 2021, resolvió:

1. DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre Francisco Galeano Gemade e Integra Security Systems S.A cuyos extremos temporales fueron 29 de diciembre del 2010 y 08 de febrero de 2017.
2. ORDENAR el reintegro laboral del actor con la empresa Prosegur Seguridad Electrónica S.A.S., como sucesora procesal de Integra Security Systems S.A., al cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación, o a otro de igual o mayor jerarquía, en aplicación a la protección al fuero circunstancial.
3. CONDENAR a Prosegur Seguridad Electrónica S.A.S., como sucesora procesal de INTEGRA SECURITY SYSTEMS S.A., a pagar a Francisco Galeano Gemade, las siguientes sumas de dinero:
  - A) los de (sic) salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir, así como los aportes al sistema de seguridad social en pensión desde el 09 de febrero de 2017 hasta que se materialice la reincorporación, con los incrementos legales y extralegales; así mismo, se dispondrá la indexación de los valores adeudados hasta la fecha del pago efectivo.
  - B) La devolución del salario dejado de percibir en los 23 días de sanción de conformidad al salario devengado, Debidamente Indexado.
4. ABSOLVER a Prosegur Seguridad Electrónica S.A.S de las demás pretensiones de la demanda.

5. Condenar en costas a la parte demandada a 2.500.000

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Por apelación de la enjuiciada, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, a través de sentencia del 9 de junio de 2022, revocó parcialmente el fallo de primer grado, para absolver a aquella de las condenas estipuladas en los numerales 2 y 3 literal A) y, la confirmó en lo demás. No condenó en costas.

En lo que interesa al recurso de casación, el *ad quem* se planteó como problema jurídico auscultar si se configuró o no la justa causa de terminación del contrato de trabajo, con el fin de establecer si había lugar a la garantía del fuero circunstancial, y en tal caso, si el reintegro debía materializarse en la ciudad de Bogotá.

Dijo que no era objeto de discusión: (i) la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 29 de diciembre de 2010 hasta el 8 de febrero de 2017; (ii) la afiliación del demandante a Sintravip; (iii) que esta agremiación presentó un pliego de peticiones el 1º de septiembre de 2015; (iv) que el sindicato solicitó la constitución del tribunal de arbitramento y; (v) que, al momento del despido del accionante, no se había expedido el laudo arbitral.

A continuación, hizo un resumen legal y jurisprudencial sobre la garantía del fuero circunstancial. En el análisis probatorio del despido injusto, revisó la carta

de terminación del contrato de trabajo, los comunicados de traslado de ciudad de fechas 2 y 26 de diciembre de 2016, y 24 de enero de 2017, el interrogatorio de parte del representante legal de Prosegur Seguridad Electrónica S.A.S., y los testimonios de Juan Carlos Beltrán Salas, Sandra Patricia Muñoz Huertas y Denoíl Castillo Castro. Con estos medios de convicción, concluyó que la accionada acreditó la justa causa del despido, consistente en que el actor no se presentó al lugar de trabajo al que había sido trasladado, sin una razón realmente justificada.

Puntualizó que el demandante aceptó la cláusula décima de su contrato, esto es, la modificación de las condiciones laborales, en especial el cambio de lugar de trabajo, y subrayó que, a pesar de que en tres oportunidades fue requerido por su empleadora para que cumpliera la orden del traslado dada desde diciembre de 2016, no lo hizo, lo que consideró un acto de rebeldía, mientras que el comportamiento de la pasiva se enmarcaba en los presupuestos de la buena fe.

Señaló que el trabajador no acreditó la falta de recursos económicos para el traslado a Bogotá, o que hubiere adelantado las gestiones pertinentes para tal fin, y precisó que *«el hecho de que no le hubiesen cancelado el auxilio de traslado, no es excusa para su renuencia, ya que él tenía claro que el monto de \$1.000.000 se le pagaría una vez el accionante cumpliera con su traslado, y no lo hizo, luego no podía reclamar ese dinero»*.

Consideró que la decisión de la empleadora no se cimentó sobre actos atentatorios contra la libertad sindical, pues no podía seguir operando en Girardot, lo que condujo en un primer momento, a «finalizar las relaciones laborales en buenos términos», y a recomendar a los trabajadores para que se vincularan a la nueva empresa que asumiría las labores, iniciativa que, dijo, no tuvo éxito.

De ahí que, señaló, la empresa decidiera trasladar a sus trabajadores a Bogotá, con la finalidad de conservar sus trabajos, pero estos se mostraron renuentes y no acogieron las directrices de su empleadora, sin que en esa determinación se notara algún exceso del poder subordinante del empleador, ni mucho menos mala fe.

Por el contrario, precisó, esa decisión hacía parte del *ius variandi* de la compañía, por lo tanto, no menoscababa ningún derecho, ni transgredía norma alguna, pues el traslado no comportaba la desmejora de las condiciones laborales, sino que, al revés, le prolongaba al trabajador la posibilidad de seguir generando ingresos, y hasta le otorgaba la suma de \$1.000.000 para los costos adicionales que se generaran. Todo esto lo constató con los testimonios de Juan Carlos Beltrán Salas y Denoil Castillo Castro.

Al final, dijo que al estar demostrada la justeza del despido, se relevaba de estudiar lo relativo al fuero circunstancial. También omitió pronunciarse sobre el reintegro de los 23 días de salario, al considerar que no fue objeto de apelación.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende que la Corte case la sentencia impugnada, para que, luego,

[...] mantenga y/o confirme el fallo del juez *a quo* para que finalmente se declare despido sin justa causa, teniendo como base el fuero circunstancial el cual gozaba el trabajador, ordenar el reintegro laboral a un cargo de igual o mayor jerarquía, como el pago de todas aquellas prerrogativas salariales con sus incrementos legales y extralegales declaradas por el *a quo* debidamente indexadas en favor del señor del señor (sic) Francisco Eduardo Galeano Gemade.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados por la pasiva. Se deciden de forma conjunta, toda vez que se dirigen por la misma vía, persiguen el mismo fin y se sustentan en argumentos similares.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Lo plantea así,

A causa (sic) la sentencia de trasgredir la ley sustancial, por interpretación errónea que más adelante se denuncia, en el fallo impugnado, en el cual se infringieron directamente los artículos, 25, 53, de la Constitución Política de Colombia; 62, 64, 104, 107, 128, 130 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo (sic) 17 Ley 50 de 1990. Sentencia 38872 del 23 de marzo de 2011 [...]

Afirma que el yerro fáctico del juez de apelaciones consistió en considerar el despido como justo, pues no es

posible que haya dicho que el empleador le suministró viáticos de traslado por el simple hecho de ofrecerlos, cuando nunca llegaron a sus manos.

Acepta que, tanto el contrato como el reglamento interno de trabajo contemplan la posibilidad del traslado del trabajador ante situaciones inevitables que se pudieran presentar, pero no estipulan que sea el último quien deba conseguir los recursos para que se materialice, con lo cual el empleador le impuso una carga económica que era de él, con base en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sostiene que en el proceso quedó demostrado con los testimonios y la declaración que rindió, que le era imposible cumplir con el traslado, dado que carecía de los recursos para ello. Por eso, insiste en que lo que debió hacer el empleador fue pagarle y garantizarle anticipadamente los viáticos para que se trasladara hacia Bogotá, *«pero desafortunadamente la intención del empleador no era otra que despedirlo, anteponiendo una cortina de humo, para poder alegar una justa causa de despido»*. Al respecto, cita la sentencia CSJ SL3207-2021.

Esgrime que el empleador tenía la obligación de poner a su disposición todas las herramientas y recursos necesarios para desempeñar sus funciones, incluidos los gastos de traslado, que consideró un derecho irrenunciable, pero no lo hizo. Y añade:

[...] el fallo precisó que es obligación del empleador, delimitar y trazar un presupuesto acorde con la labor encomendada y lo

más importante entregarlo al trabajador entes (sic) del desplazamiento para cumplir los fines de la empresa, pero en el caso que nos ocupa la sentencia del Tribunal, descartó el hecho que nunca de (sic) entregó el dinero como desconocer que el empleador no tuvo la intención de realizar un presupuesto acorde con las funciones endilgadas al trabajador, pues su deseo era despedirlo, disfrazando el despido como justo.

Bajo el título de *consideraciones de instancia*, arguye que el empleador debió respetar el debido proceso al momento de imponer sanciones y despedirlo, sin que fuera suficiente que conociera los motivos esgrimidos para terminar el contrato.

## VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia que el Tribunal «*dejó de aplicar por la vía directa*», los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965; 10 del Decreto 1373 de 1966; 36 del Decreto 1469 de 1978 y; 1, 2, 3, 141 y 151 del CPTSS.

En la demostración del cargo arguye que el colegiado no aplicó las normas que regulan el fuero circunstancial, aun cuando existía un nexo causal entre el despido y su afiliación al sindicato, con lo cual fue restringido su derecho sindical de asociación, dado que la finalización del vínculo fue injusta, debido a la omisión del empleador de otorgarle los viáticos, hecho que habilitaba su garantía foral, conforme la sentencia CSJ SL2020-2021.

Alega que el Tribunal se equivocó al no estudiar la procedencia del fuero circunstancial, pues debía revisar si el despido fue legal o ilegal, no si fue justo o injusto, de modo que el análisis debió arrancar por determinar si ostentaba esa protección. Enseguida, precisa que sería

antijurídico ignorar que se trata de una persona «*amparada por fuero sindical dado*», pues no hubo causal de despido. Se apoya en la sentencia CC SU432-2015 de la Corte Constitucional.

### VIII. RÉPLICA

Prosegur Seguridad Electrónica S.A.S., apunta que la formulación del alcance de la impugnación fue deficiente. Sostiene que el ataque inicial dista de poseer los requisitos mínimos que requiere la técnica especial del recurso extraordinario, pues lo que planteó fue un alegato de instancia y, que la modalidad de infracción de la ley denunciada fue la interpretación errónea, no obstante, salvo el artículo 62 del CST, las disposiciones relacionadas en la proposición jurídica no constituyeron el cimiento de la decisión fustigada, por lo que no podría interpretarse equivocadamente una norma que nunca se utilizó.

Resalta que los argumentos dados por el demandante versan sobre discusiones de orden fáctico y probatorio, algo impropio de la modalidad escogida, además de que no plantea argumentos que acrediten que el Tribunal le haya dado a la norma un entendimiento alejado de su significado natural. Insiste en que en el fallo atacado no aparece explícita la referencia a la norma malinterpretada, y no hay un análisis jurídico que compare el entendimiento dado por el *ad quem* y el recto sentido del precepto.

En cuanto al segundo ataque, enfatiza en los errores de técnica, pues las normas invocadas son de orden

procesal, no sustancial, sin explicar si se produjo la violación medio, y añade que «la “no aplicación de la ley”» no se encuentra consagrada como una modalidad válida de acusación en la casación del trabajo.

En todo caso, destaca que no existió ninguna transgresión normativa, pues el *ad quem* aplicó las leyes descritas en el cargo en su sentido negativo, es decir, que ante el hecho probado de la inexistencia del despido injusto, era inane pronunciarse sobre una garantía que dependía de la acreditación de una terminación ilegal, lo cual no aconteció.

## IX. CONSIDERACIONES

Aunque es cierto que el alcance de la impugnación se torna confuso en sus apartes, es claro para la Corte que lo pretendido por el censor, es que, una vez casada la sentencia del Tribunal, se confirme la del juez de primer grado, precisamente, porque así lo dijo el recurrente –«se mantenga y/o confirme la del juez a quo»–.

Asimismo, toda la estructura de la acusación inicial es propia de la que normalmente se endereza por la vía indirecta, pues contiene los errores de hecho endilgados, y precisa las pruebas sobre los cuales se sustenta –hábles y no hábles en casación–, e incorpora un análisis relativo a su ejercicio apreciativo.

En esa medida, pese a que en forma inadmisiblemente denuncia la interpretación errónea y la infracción directa del contexto normativo integrado en la proposición jurídica,

es lógico comprender que lo que realmente acusa es su aplicación indebida, ya que esta es la modalidad de violación normativa que, por regla general, cabe plantear por la senda de los hechos.

De otro lado, recuerda la Sala que al invocarse disposiciones procesales en el segundo cargo, ello es irrelevante, pues va acompañada de otras disposiciones de orden sustancial que hacen suficiente la proposición jurídica. Asimismo, aun cuando denuncia que el colegiado «dejó de aplicar» la ley, modalidad extraña a la casación del trabajo, es posible comprender que lo acusado es la infracción directa de las reglas vertidas en el catálogo de normas incluido en el embate.

Así, a pesar de que uno de los cargos se orientó por la vía indirecta, en casación no se discute que la empresa le ordenó al trabajador el traslado de Girardot a Bogotá, y que le anunció que le entregaría un auxilio de \$1.000.000 para tal efecto. Tampoco está en controversia que aquel no cumplió la orden de traslado, y que el empleador no le suministró esa suma de dinero.

Dicho esto, debe la Sala determinar si erró el Tribunal al considerar que el despido del trabajador fue justo. Para tales efectos, abordará la figura del *ius variandi*, en concordancia con las obligaciones especiales del empleador consagradas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en especial la prevista en su numeral 8.

La facultad del *ius variandi*, manifestación propia del poder subordinante del empleador previsto en el artículo 23 ibidem, no tiene un carácter absoluto e ilimitado, pues, como lo ha dicho esta Corporación, su ejercicio está condicionado a que para ello existan circunstancias o «razones válidas» que ameriten la modificación de algunas de las condiciones laborales convenidas en el contrato de trabajo.

Esta potestad, bajo ninguna perspectiva puede acarrear o significar, por sí misma, la violación de derechos y garantías en perjuicio del trabajador, por lo que, no puede ser ejercida de manera absoluta y arbitraria, pues, el poder subordinante está limitado por el honor, la dignidad y respeto a los derechos del trabajador (CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 25103 y SL, 26 jun. 2012, rad. 44105).

Adicionalmente ha reiterado la Corte que el empleador está habilitado para efectuar cambios en algunos aspectos de la relación de trabajo, siempre y cuando no se afecten sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo laboral, o se vulneren los derechos del trabajador, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas. Además, ha precisado que el ejercicio del *ius variandi* no requiere el consentimiento previo del trabajador, por lo que puede ser ejercitado de manera unilateral, teniendo como límite, se itera, el respeto, el honor, la dignidad y los derechos mínimos de aquel (CSJ SL14991-2016).

Pues bien, revisado el contrato de trabajo suscrito de

forma inicial por las partes (f.º 26 a 30), en el que el actor fue designado como supervisor motorizado, se puede constatar que en la cláusula décima las partes acordaron lo siguiente:

DÉCIMA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por EL EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicios, el cargo u oficio y/o funciones, y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo expuesto por el Art. 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Art. 1o de la ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8o. del Art. 57 del Código Sustantivo de Trabajo. (Subrayas y negrillas no son del texto).

Así, entendió el *ad quem* que la demandada, en ejercicio de esa facultad, dispuso correctamente mediante memorando del 2 de diciembre de 2016 (f.º 35), en el que le comunicó al trabajador su traslado a la ciudad de Bogotá a partir del 9 de diciembre de ese mismo año, y además, le informó que para tales efectos le suministraría un subsidio de \$1.000.000 una vez arribara a dicha ciudad, pues su renuencia no tenía asidero, ya que el empleador le prometió el pago de la referida suma.

En ese contexto, se impone señalar, que, a juicio de la Sala, la razón está del lado de la censura, pues si el empleador tomó la determinación de trasladar al trabajador de sitio de trabajo, tenía la obligación de sufragar los gastos que ello demandaba, no solo porque así fue pactado por las partes en el contrato de trabajo, como se acaba de

examinar, sino porque se trata de una auténtica obligación patronal.

En efecto, el deber de sufragar los gastos que implica transportar a un trabajador por un cambio de sede, no es una consideración o gratificación especial del empleador, sino una obligación legal prevista por el numeral 8 del artículo 57 del CST, norma que reza:

[...] OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

[...] 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; [...].

Así las cosas, tal y como lo denuncia la censura, el Tribunal invirtió las obligaciones legales del empleador, y las trasladó al trabajador, cuando razonó que *«él tenía claro que el monto de \$1.000.000 se le pagaría una vez el accionante cumpliera con su traslado, y no lo hizo»*.

Es que, en rigor, y por simple lógica, era el empleador el que estaba obligado, legal y contractualmente, a proporcionarle previamente al trabajador el dinero o los medios para que este pudiera movilizarse con toda su familia de Girardot a Bogotá. Ni la ley ni el contrato disponen que el operario esté forzado a disponer de su propio peculio para materializar un traslado que, aunque válido, fue dispuesto unilateralmente por el empleador.

En ese sentido, el demandante no tenía ninguna obligación de acreditar la falta de recursos económicos para el traslado a Bogotá, ni mucho menos que adelantó las gestiones pertinentes para tal fin, como lo aseguró el colegiado.

Así, salta a la vista que la causal invocada por la enjuiciada para extinguir el contrato de trabajo carece de sustento jurídico, pues si el trabajador no estaba compelido a erogar los gastos del traslado que fue ordenado por la empresa, entonces su renuencia a desplazarse a Bogotá estaba justificada, habida cuenta de que aquella jamás le suministró los recursos para que él se mudara.

En ese marco, saldrá avante la acusación, y se releva la Corte de examinar lo correspondiente al fuero circunstancial, habida cuenta de que el colegiado no llevó a cabo exégesis alguna en cuanto a ello, con base en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966 y 36 del Decreto 1469 de 1978.

Por último, la alegación referida a la presunta violación al debido proceso en el trámite disciplinario, o el supuesto cobijo de un fuero sindical, no será objeto de estudio, pues nada de ello fue siquiera mencionado a lo largo del proceso, sino solo en la demanda de casación, lo que a todas luces supone un uso indebido de este recurso, en la medida en que pretende introducir un medio nuevo (CSJ SL1140-2023). En todo caso, es paladino que el proceso no trata sobre la garantía del fuero sindical, sino circunstancial, protecciones evidentemente diferentes.

Las consideraciones expuestas en precedencia conducen, ineludiblemente, al quiebre de la providencia impugnada.

Sin costas en casación, debido a la prosperidad del recurso.

## **X. SENTENCIA DE INSTANCIA**

Al sustentar la apelación, la enjuiciada sostuvo que el fuero circunstancial no existía, habida cuenta de que no puede ser indefinido, pues el sindicato no hizo ningún intento para que el Ministerio del Trabajo se pronunciara sobre el tribunal de arbitramento convocado, adujo también que el despido estuvo fundado en una justa causa, ya que el trabajador desobedeció la orden de traslado a la ciudad de Bogotá, sin una justificación válida y, que el reintegro era imposible en Girardot, dada la inexistencia de operación de la empresa Integra Security Systems S.A., por carecer de licencia para operar, y en vista de que Prosegur Seguridad Electrónica S.A.S. no se dedicaba a las labores de vigilancia privada motorizada.

### **1. Fuero circunstancial**

El fuero circunstancial es una medida de protección de la libertad sindical, y en concreto, de la negociación colectiva, que busca disuadir al empleador de tomar represalias contra los trabajadores -o sus organizaciones- que han promovido la iniciación de un diferendo colectivo. Consiste en la prohibición de despedir sin justa causa comprobada, y se extiende *«desde la fecha de la*

*presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto» (art. 25 D. 2351/65).*

Ha dicho la Corte que un conflicto colectivo que rebase los límites temporales previstos la regulación laboral para su solución, por la 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 (CSJ SL3366-2021).

En la citada sentencia, recordó esta Corporación:

Sobre este tema en particular, ya la Sala ha tenido oportunidad de pronunciarse en varias oportunidades; es así, como desde la sentencia de la CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, que fue reiterada en la CSJ SL14066-2016, se precisó que el fuero circunstancial o protección foral para que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa comprobada durante el tiempo que dure la negociación colectiva, no es indefinido, por cuanto este se mantiene solo hasta que termine el conflicto, lo que significa que dicha protección puede culminar en los eventos en que concurren situaciones en las que ya no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, ello cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo, luego de que no fuera 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, esto es, la declaratoria de la huelga que sea legalmente posible o la constitución de un tribunal de arbitramento. Es decir, que *«esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado»*.

En la recordada providencia, que a su vez trajo a colación lo adoctrinado en la decisión de la CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170, se concluyó que conforme a lo regulado por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, subsiste el amparo para los trabajadores, pero *«durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»*, de suerte que, *«sólo el conflicto colectivo de trabajo que se halle vigente y sea desarrollado con plena sujeción a los distintos trámites y términos prescritos en la ley tiene la virtud de generar a favor de los trabajadores la protección contra los despidos injustos, conocida en la doctrina como fuero circunstancial»*.

De otra parte, en la sentencia de la CSJ SL6732-2015, se puntualizó además que pueden existir eventos en que es dable justificar la prolongación del conflicto, según la etapa de que se trate, y que por ende hay que mirar la situación fáctica de cada caso, pues se requiere contar con suficientes elementos de juicio que permitan calificar *«de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva, con miras a establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial, estatus que es reconocido a partir de la debida presentación del pliego de peticiones como mecanismo de protección otorgado a los trabajadores para que puedan ejercer libremente su derecho de negociación colectiva»*, lo que se traduce en que para todos los casos el simple paso del tiempo, más de un año por ejemplo, no lleva necesariamente a que se predique el decaimiento del conflicto, para con ello sostener que la protección foral se extinguió, ya que puede suceder que existan razones válidas para que luego de un tiempo se solucione por alguno de los mecanismos permitidos por la ley.

En esa oportunidad la Sala también señaló lo concerniente a la carga de la prueba para esta clase de eventos, con fundamento en la función unificadora de la jurisprudencia, y así señalar *«que le corresponde al trabajador acreditar el supuesto de hecho que le genera la protección foral, con la presentación del pliego de peticiones, más dejar en claro, con la negación indefinida, que, a la fecha del despido, no había finalizado el conflicto, para que la demandada asuma la carga de probar el hecho contrario que extinga el derecho al fuero»*.

Remató la Corte en esa oportunidad con que los deberes de los sindicatos *«no se limitan a elevar simplemente el pliego, sino que también comprende el de estar atentos a que este cumpla con su cometido, lo que implica que asuma un papel más activo, pues de no ser así, lleva inferir un abandono tácito del mismo, y una terminación anormal.»*

En el presente asunto, a folios 81 y 83 a 103 del expediente milita el pliego de peticiones presentado el 1º de septiembre de 2015 a Integra Security Systems S.A. por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia Seguridad Privada (Sintravip).

A folio 82 del plenario consta la comunicación dirigida por el sindicato al Ministerio del Trabajo el 28 de octubre de esa anualidad, por medio de la cual solicitó la conformación de un tribunal de arbitramento.

De ahí en adelante, entre el 28 de octubre de 2015 y el 8 de febrero de 2017, fecha del despido, el sindicato no adelantó ni una sola actuación encaminada a lograr que el Ministerio del Trabajo dispusiera la constitución del corporativo arbitral.

A juicio de la Sala, si bien fue notoria la tardanza de la cartera ministerial en el ejercicio de su competencia legal, lo cierto es que el sindicato se mostró impávido frente a esa conducta renuente del Estado, siendo que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, le correspondía asumir un papel más activo, con miras a que no pudiera inferirse de su actitud un abandono tácito del conflicto, y por ende una terminación anormal. Recuérdese, además, que según el numeral 3 del artículo 374 del CST, las organizaciones sindicales tienen la función de adelantar *«la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar»*, obligación que les impone, a no dudarlo, emplear todos los mecanismos legales que sean útiles en orden a procurar la solución oportuna del conflicto.

De hecho, la Resolución n.º 1149 del 2 de mayo de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo (f.º 315-316) acredita que solo hasta esa fecha fue que se ordenó la convocatoria del tribunal de arbitramento, es decir, casi

cuatro años después de su solicitud. Se itera, en el expediente no hay ninguna evidencia de que en todo ese tiempo, el sindicato se hubiera preocupado por forzar jurídicamente a la autoridad administrativa a realizar la actuación correspondiente.

Por si fuera poco, la Resolución n.º 0062 del 15 de enero de 2020 revocó aquel acto administrativo y en su lugar, dispuso el archivo de las actuaciones. Es cierto que esa decisión obedeció a que se produjo una sustitución patronal entre Integra Security Systems S.A. y Security and Protection y Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada, lo que, a juicio de la cartera ministerial, desembocó en la terminación del conflicto *«pues al concluir la relación laboral, necesariamente se termina el conflicto colectivo de trabajo»*. Sin embargo, la realidad que elucidan las fechas en que finalmente fueron proferidos estos actos administrativos es que, en últimas, el conflicto decayó, y no solo por la demora del Ministerio del Trabajo de conformar el tribunal de arbitramento, sino también por la pasividad del sindicato.

Por las anteriores consideraciones, se revocará en lo pertinente el fallo apelado.

## **2. Despido injusto**

Las consideraciones expuestas al resolver el recurso extraordinario son suficientes para confirmar la declaratoria del despido injusto que dispuso el juez, pues allí se explicó que, conforme al numeral 8 del artículo 57 del CST, era obligación del empleador suministrarle al trabajador los

medios materiales o económicos para viabilizar al traslado que le ordenó, conforme a las facultades del *ius variandi* del que es titular, circunstancia que no acreditó.

Huelga agregar ahora que el demandante fue insistente, desde la primera vez que le fue comunicado el traslado, que no contaba con los medios económicos para poder cumplir el mandato de cambio de ciudad, que tenía un hogar conformado por cónyuge e hijo, y que el tiempo para cumplir era demasiado corto. Así se lo manifestó en cada uno de los descargos que rindió, en las cartas que envió, y en las quejas que radicó ante el Ministerio de Trabajo (f.º 39-42, 46-48, 50-57, 137-144), frente a las cuales la enjuiciada no prestó la menor intención de acercamiento y plantear soluciones que posibilitaran la materialización real y efectiva de la orden.

A lo expuesto se suma que los deponentes Sandra Patricia Muñoz Huertas y Denoíl Castillo Castro fueron claros y coincidentes en que, a partir de la afiliación del demandante al sindicato, comenzaron hostilidades y persecuciones injustificadas, que se vieron reflejadas, a su juicio, en los traslados y la prohibición de entrada a la empresa.

El panorama expuesto no deja lugar a dudas para esta Corte de que el juez acertó en sus conclusiones, y que, además de que en realidad no hubo una causa justificada para el despido del trabajador.

### **3. Indemnización por despido injusto**

Tiene derecho el demandante al pago de esta indemnización con arreglo al artículo 64 del CST. Para determinar el salario a tener en cuenta, advierte la Sala que solo reposan los comprobantes de pago de diciembre de 2016 (f.º 74) y enero de 2017 (f.º 75), así como la liquidación definitiva de acreencias laborales (f.º 77).

En el segmento de la liquidación definitiva correspondiente a las vacaciones, se plasmó como «*total variable*» la suma de \$2.212.288, pero, a decir verdad, ninguno de los rubros pagados en esa oportunidad fue liquidado con ese salario. Además, en la parte inicial del documento dice: «*Sueldo Básico Diario: 24.590,57*», cifra que equivale a \$737.717 mensuales, que era justamente el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2017. A lo anterior se suma que en el comprobante de pago de enero de 2017 solo se le pagó el salario, en proporción al mínimo legal, además de un concepto denominado «*rodamiento*» el cual no podrá tenerse como salario, en la medida en que no se discutió en el juicio que tuviera tal naturaleza.

Por lo expuesto, se tendrá como salario el mínimo legal mensual para el año 2017, es decir, la suma de \$737.717, ya que no está probado que fuera superior.

El cálculo aritmético realizado por el actuario asignado a esta Corporación, con base en el salario ya establecido y el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, literal a), numeral 1º y, en vista de que la relación laboral se verificó del 1º de enero de 2011 al 8 de febrero de 2017, arroja la suma de \$3.245.560, la cual deberá ser indexada a la fecha de su cancelación efectiva. Lo anterior, conforme a la

|                        |            |
|------------------------|------------|
| <b>DESDE</b>           | 1/01/2011  |
| <b>HASTA</b>           | 8/02/2017  |
| <b>TOTAL DIAS</b>      | 2197       |
| <b>SALARIO MENSUAL</b> | \$ 737.317 |
| <b>SALARIO DIARIO</b>  | \$ 24.577  |

| FECHAS                                 |            | Nº<br>DÍAS | Nº<br>DE AÑOS | DIAS DE<br>INDEMNIZACIÓN | VALOR<br>ANUAL      |
|--|------------|------------|---------------|--------------------------|---------------------|
| DESDE                                  | HASTA      |            |               |                          |                     |
| 1/01/2011                              | 31/12/2011 | 360        | 1             | 30                       | \$ 737.317          |
| 1/01/2012                              | 31/12/2012 | 360        | 1             | 20                       | \$ 491.545          |
| 1/01/2013                              | 31/12/2013 | 360        | 1             | 20                       | \$ 491.545          |
| 1/01/2014                              | 31/12/2014 | 360        | 1             | 20                       | \$ 491.545          |
| 1/01/2015                              | 31/12/2015 | 360        | 1             | 20                       | \$ 491.545          |
| 1/01/2016                              | 31/12/2016 | 360        | 1             | 20                       | \$ 491.545          |
| 1/01/2017                              | 8/02/2017  | 37         | 0,10          | 2,06                     | \$ 50.520           |
| <b>VALOR INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO</b> |            |            |               |                          | <b>\$ 3.245.560</b> |

siguiente liquidación:

Con fundamento en lo expuesto en precedencia, se revocarán los numerales 2 y 3 de la parte resolutive de la sentencia apelada, y en su lugar, se condenará a la pasiva a pagarle al actor la indemnización por despido injusto. En lo restante, se confirmará esa providencia.

Sin costas en la alzada, por no haberse causado.

## **XI. 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 proferida el nueve (9) de junio de dos mil veintidós (2022) por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral que adelantó **FRANCISCO EDUARDO GALEANO GEMADE** contra **PROSEGUR SEGURIDAD ELECTRÓNICA S.A.S.**, como sucesora procesal de **INTEGRA SECURITY SYSTEMS S.A.**, únicamente en lo atinente al despido injusto.

Sin costas en casación.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** los numerales 2 y 3 de la parte resolutive de la sentencia apelada, y en su lugar, **SE CONDENA** a la demandada a pagarle al actor la suma de \$3.245.560 por concepto de indemnización por despido injusto, la cual deberá ser indexada a la fecha de su cancelación efectiva.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia de primer nivel

**TERCERO:** Sin costas en la alzada.

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

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**  
De permiso

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

artículo 20