



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
NÚMERO DE PROCESO	: 78762
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL937-2022
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 23/02/2022
FUENTE FORMAL	: Decreto 2351 de 1965 art. 25 / Código Sustantivo del Trabajo art. 485 y 486 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 61 / Constitución Política de Colombia de 1991 art. 29 y 53 / •Convención Americana sobre Derechos Humanos. art. 8 / •C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 / Ley 1210 de 2008

ASUNTO:

Los accionantes manifestaron que laboraron para Bavaria S.A. en la sede Tocancipá, vinculados a través de diferentes empresas que fungieron como intermediarias de la relación laboral; cuyo extremo temporal de inicio se originó en años diferentes y cuya finalización ocurrió el 31 de mayo de 2013, señalando que Bavaria S.A siempre ejerció el poder subordinante y las empresas intermediarias solo ejercieron labores administrativas de contratación laboral.

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 y el 2 de mayo de 2013 presentó dicho documento a Bavaria S.A. (sede Tocancipá).

Los accionantes solicitaron su admisión como miembros activos del citado sindicato, situación que le fue notificada a Bavaria S.A entre el 15 y el 31 de mayo de 2013. El 28 de mayo de 2013 la empresa intermediaria le comunicó que sus contratos terminaban el 31 de mayo siguiente.

PROBLEMA JURÍDICO:

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.

TEMA: LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » PROCEDENCIA - Error jurídico del ad quem al considerar que los actores no estaban amparados por fuero circunstancial al momento de sus despidos, pues los hechos indiscutidos evidenciaban una conducta claramente antisindical del empleador al despedirlos una vez decidieron ejercer sus derechos de sindicación y negociación colectiva, pues con la presentación del pliego se dio inicio al conflicto colectivo contractual quedando amparados por la protección una vez se afiliaron al ente sindical, y si bien la empresa acudió al Ministerio del Trabajo para que determinara si debía o no negociar el pliego, la respuesta dada en el acto administrativo fue contraria a derecho al decidir que no tenía esa obligación

Tesis:

«[...] 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 artículos (sic) 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.

[...]

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».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EFECTOS - La declaratoria del contrato de trabajo en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, implica el reconocimiento pleno 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, en los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965

Tesis:

«[...] 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 inadmisibles, 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».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
PRINCIPIOS » PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO »
PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS »
FINALIDAD**

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD** - El reconocimiento de un contrato de trabajo por decisión judicial, implica la protección del derecho individual laboral y colectivo que otorga la condición de trabajador, por lo tanto, los derechos de sindicación y negociación colectiva no deben depender del análisis de la conducta o convencimiento del empleador en la existencia de la relación laboral

Tesis:

«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».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Se encuentra acreditado que los trabajadores demandantes fueron despedidos sin justa causa por su verdadero empleador Bavaria S. A. el día 31 mayo de 2013, dentro de la existencia de un conflicto colectivo, siendo dicha ruptura ilegal en los términos de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978

Tesis:

«[...] 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.

[...]

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.

[...]

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.º 11 cuaderno de la Corte) y Paulino Almanza Cortés (CD trámite, archivo 1, record 00:26:55 a 27:00, f.º 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.º 158), hecho que ratifica el testimonio de Neil Donado Trillos (CD trámite, archivo 2, record 00:13:30 a 00:14:00, f.º 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».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PROVIDENCIAS JUDICIALES » SENTENCIA - La sentencia que decide sobre la protección foral, 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

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » PROCEDENCIA - El fuero circunstancial no requiere para su procedencia que 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 las partes

Tesis:

«[...] 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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » REQUISITOS - Para ser sujeto de la protección foral es necesario que el empleador haya tenido conocimiento de la afiliación del

trabajador al sindicato, máxime si ésta ocurrió después de la presentación del pliego de peticiones

Tesis:

«[...] 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 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)».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » FUERO CIRCUNSTANCIAL » APLICACIÓN - La protección foral se aplica en dos eventos: i) Cuando el pliego de peticiones es presentado por intermedio de un sindicato y ii) Cuando lo formulan los trabajadores no sindicalizados; en cada caso sólo protege al grupo de trabajadores que presentó el pliego

PROCEDIMIENTO LABORAL » DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ - Los actos administrativos del Ministerio del Trabajo no atan al juez al momento de definir la existencia de un conflicto colectivo y las repercusiones que de ello derivan, máxime si se advierte que el pronunciamiento es antijurídico, por lo que no debe solo allanarse a él, sino dar la respuesta jurídica que esté acorde con las leyes sociales, atendiendo las circunstancias objetivas acreditadas y demás aspectos relevantes, con énfasis en no desconocer las garantías de sindicación y negociación colectiva -obligación que surge del cumplimiento del mandato supralegal contemplado en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Colombia el 28 de mayo de 1973, toda persona trabajadora tiene derecho a que un juez competente,

independiente e imparcial, resuelva sobre la determinación de sus derechos laborales-

Tesis:

«[...] 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 suprallegal 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".

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-».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - El juez está facultado para formar su convencimiento dando mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus -los actos administrativos que expide el Ministerio del Trabajo no atan al juez para resolver la controversia, pueden ser valorados libremente-

PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA - Corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral conocer de las controversias que se susciten en relación con 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 (OIT)

Tesis:

«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)».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN - Interpretación del querer del recurrente en el recurso de casación -flexibilización-

Tesis:

«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

[...]

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».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY » INFRACCIÓN DIRECTA - En el recurso de casación, si se acusa la falta de aplicación de la ley, se entiende que la acusación corresponde a la infracción directa

Tesis:

«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».

RECURSO DE CASACIÓN » SENTENCIA DE INSTANCIA - La Corte en sede de instancia no puede pronunciarse sobre temas que no fueron objeto de inconformidad en casación

Tesis:

«[...] 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.

[...]

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».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD > EFECTOS - La declaratoria del contrato de trabajo en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, implica el reconocimiento pleno 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, en los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 // El reconocimiento de un contrato de trabajo por decisión judicial, implica la protección del derecho individual laboral y colectivo que otorga la condición de trabajador, por lo tanto, los derechos de sindicación y negociación colectiva no deben depender del análisis de la conducta o convencimiento del empleador en la existencia de la relación laboral

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > FUERO CIRCUNSTANCIAL > REQUISITOS - Para ser sujeto de la protección foral es necesario que el empleador haya tenido conocimiento de la afiliación del trabajador al sindicato, máxime si ésta ocurrió después de la presentación del pliego de peticiones

PROCEDIMIENTO LABORAL > DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ - Los actos administrativos del Ministerio del Trabajo no atan al juez al momento de definir la existencia de un conflicto colectivo y las repercusiones que de ello derivan, máxime si se advierte que el pronunciamiento es antijurídico, por lo que no debe solo allanarse a él, sino dar la respuesta jurídica que esté acorde con las leyes sociales, atendiendo las circunstancias objetivas acreditadas y demás aspectos relevantes, con énfasis en no desconocer las garantías de sindicación y negociación colectiva -obligación que surge del cumplimiento del mandato supralegal contemplado en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Colombia el 28 de mayo de 1973, toda persona trabajadora tiene derecho a que un juez competente, independiente e imparcial, resuelva sobre la determinación de sus derechos laborales-