

TEMA: CONFLICTO COLECTIVO / PLIEGO DE PETICIONES / FUERO CIRCUNSTANCIAL - “Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto” – aun cuando el fuero circunstancial opera durante la negociación colectiva, este no se previó como un amparo indefinido pues se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto./

TESIS: (...) Sobre el particular la Sala de Casación Laboral en la sentencia con Radicado 20155 del 28 de agosto de 2003 se indicó: Dentro de esta óptica, resulta razonable entender que lo pretendido con la disposición es que el empleador no utilice la facultad que tiene de despedir para afectar el devenir de la negociación colectiva y, por tanto, se busca que los despidos que intente resulten ineficaces y de esa forma mantener incólume el grupo de trabajadores que han determinado con su pliego de peticiones la iniciación del conflicto colectivo, lo cual es concordante con la garantía constitucional de la negociación colectiva, que a su vez es materialización de uno de los postulados de la OIT en defensa del derecho correspondiente. (...). (...) Ahora bien, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 preceptúa: “Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto” Y es claro que el propósito del fuero circunstancial en los términos de tal disposición es propender por la estabilidad en el empleo de los trabajadores que presentan a su empleador un pliego de peticiones, evitando así represalias y que se afecte la representatividad de la organización sindical que hace parte del conflicto colectivo. (...). (...) La norma estatutaria, dispone que «la reunión de todos los socios de las seccionales, subdirectivas y comités o de su mayoría, que en ningún caso será inferior a la mitad más uno, constituye la máxima autoridad de las seccionales, subdirectivas o comités, y solamente se computarán los votos de los afiliados o socios presentes». A su vez, el parágrafo 1 dispone que para la aprobación del pliego de peticiones de una empresa determinada, las seccionales, subdirectivas o comités podrán convocar y celebrar asambleas generales entre socios o afiliados que presten sus servicios al empleador de que se trate, «y será quorum reglamentario para sus decisiones, la mayoría de los socios o afiliados en la respectiva empresa, este tipo de asamblea se reunirá cuantas veces sea necesario previa convocatoria por la junta directiva seccional, subdirectiva, comité o nacional según el caso». (...). (...) “Ciertamente el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 estipula que la protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral. Una interpretación literal, gramatical o exegética de ese texto puede llevar a aseverar, como de suyo lo hace el recurrente, que en todos los casos y circunstancias en que se presente un pliego de peticiones al empleador empieza a regir el denominado fuero circunstancial, el cual sólo se extingue cuando se firma la convención o el pacto colectivo, o queda en firme el laudo arbitral, si fuere el caso; según dicho entendimiento entonces si no se presenta ninguna de estas últimas hipótesis el conflicto sigue latente y la protección foral se perpetúa y continúa surtiendo todos sus efectos.”

MP. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 19/05/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, diecinueve (19) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA: SENTENCIA - CONSULTA
PROCESO: ORDINARIO LABORAL PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: HUMBERTO RENGIFO ZAPATA
DEMANDADO: FABRICATO S.A.
RADICADO: 050013105 007 2012 00472 00

ACTA N°: 37

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral, conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**, **LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE** y **MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, se constituyó en audiencia pública en el proceso de trámite ordinario laboral de primera instancia promovido por **HUMBERTO RENGIFO ZAPATA** para pronunciarse en virtud del recurso de apelación de la parte demandante frente a la sentencia con la cual el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 37** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. LA DEMANDA

El demandante pretende con este proceso el reconocimiento de sendos créditos laborales por haber sido despedido sin justa durante el tiempo que se había presentado un conflicto colectivo generado por la presentación de un pliego de peticiones. Para sustentar sus pretensiones afirmó que se vinculó mediante un contrato a término indefinido con la pasiva desde el 2 de mayo de 1988, era socio activo de SINALTRADIHITEXCO y fue despedido el 27 de diciembre de 2010. Afirma que SINALTRADIHITEXCO presentó un pliego de peticiones el 11 de febrero de 2008, muchos de los trabajadores aún no socios de la organización sindical adhirieron a la aprobación del pliego mediante firmas de documento que le fue entregado al empleador el mismo día de la entrega del pliego, el cual no fue discutido por la empresa, en tanto el patrono negocia con el sindicato de su predilección SINDELHATO al cual defiende como el único

con el que puede negociar los pliegos de peticiones, con manifiesta violación de los derechos humanos fundamentales de asociación y negociación colectiva.

2. LA CONTESTACIÓN

La demandada contestó oportunamente oponiéndose a las pretensiones, manifestando para ello que, si bien el pliego de peticiones fue presentado a la compañía, la inmensa mayoría de las firmas a que se hace referencia fueron recogidas en momentos distintos a la celebración de la asamblea de aprobación del pliego presentado, sin que pueda establecerse con certeza quienes asistieron y quiénes no. El pliego de peticiones presentado no fue discutido por la empresa y SINALTRADIHITEXCO por absoluta falta de interés de la organización sindical que nunca celebró asamblea para decidir sobre la opción del Tribunal de Arbitramento, ni acudió al Ministerio de Trabajo buscando su conformación para dirimir el hipotético conflicto colectivo. Así, resalta que no ha existido conflicto colectivo con origen en el pliego de peticiones presentado por SINALTRADIHITEXCO a FABRICATO el 11 de febrero de 2008.

Propuso como excepciones las denominadas: FALTA DE CAUSA Y DE TITULO PARA PEDIR, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE DE FABRICATO S.A., INEXISTENCIA DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL, INEXISTENCIA DE PERJUCIOS MORALES, INEXISTENCIA DE REINTEGRAR AL ACTOR, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE INDEXAR.

3. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA¹

Con providencia del **17 de febrero de 2014** la A quo ABSOLVIÓ de todas las pretensiones a FABRICATO S.A. declarando probadas las excepciones de inexistencia de la obligación e inexistencia de fuero circunstancial.

Para tomar estas determinaciones razonó de este modo: **i)** Invoca el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 y el artículo 432 del CST para señalar que efectuada la valoración de la prueba obrante en el proceso, valorado el acervo probatorio concluye que en este caso se trata de un conflicto colectivo de trabajo que nunca cumplió las etapas propias del proceso de negociación que indica la ley, sin que quede plenamente establecido que la responsabilidad en esa no negociación es exclusiva de la empresa. **ii)** Dice que el fuero circunstancial tiene vigencia limitada no queda abierto de manera indefinida invocando las sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia 19170 del 11 de diciembre del año 2002 y la 42225 del 5 junio de 2012 de las que lee

¹ PDF 2.2 de la Carpeta de primera instancia

apartes y argumenta que no se acredita qué gestiones realizó SINALTRADIHITEXCO frente a la negativa de la sociedad de negociar el pliego. Solo aparece probado un derecho de petición del 23 de febrero de 2008 que realizó el sindicato al empleador solicitando el inicio de la negociación y la interposición de dos acciones judiciales, una con fallo del 18 de marzo de 2009 y otra que se instauró a principios del año 2010, por lo que hay entonces un vacío desde el 23 de febrero del año 2008 hasta el 18 de marzo del año 2009, por lo que no se acredita qué gestiones realizó SINALTRADIHITEXCO frente a la negativa de la sociedad de negociar el pliego. Y si bien algunos declarantes hacen alusión a un trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo, no hay prueba de ello. **iii)** Agrega que para el 11 de febrero de 2008 fecha en que se presentó el pliego de peticiones el demandante no estaba afiliado a la organización sindical, no estuvo en la asamblea ni se trata de un trabajador no sindicalizado que hubiere presentado pliego de peticiones. El demandante estaba afiliado a otro sindicato al que presentó renuncia el 5 de febrero de 2010, organización sindical con la cual se negoció la convención colectiva a partir del mes de marzo del año 2008. **iv)** No se puede afirmar que con el despido del demandante se tuvo la intención de impedir o afectar el proceso de negociación colectiva porque su afiliación a SINALTRADIHITEXCO se hizo 23 meses después de la fecha en que había sido presentado el pliego de peticiones en enero del año 2010, época en la que el proceso de negociación se encontraba paralizado y no se había agotado la etapa de arreglo directo, al punto que para el año 2011 la organización sindical opta por presentar un nuevo pliego de peticiones dado que culminaba la vigencia de la convención colectiva de trabajo.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Para sustentar su inconformidad solicitando la revocatoria de la sentencia, se plantean básicamente los siguientes argumentos: i) Debe tenerse como confesión la afirmación de la demandada en el interrogatorio de parte referida a que las partes no habían tenido ninguna disposición de negociar, siendo una situación aplicable a la empresa y no al sindicato. Resalta que la organización sindical remitió carta a la empresa, acudió ante el Ministerio de Trabajo, ante la Justicia Ordinaria Laboral y ante el juez constitucional para exigir la negociación del pliego de peticiones, pero la demandada no tuvo ánimo de negociar lo que se acreditó con la prueba testimonial, invocando así el artículo 433 del CST. ii) Insiste en que si la empresa es la que se niega a negociar el pliego el conflicto sigue latente, por lo que la protección del fuero se perpetúa y continúa surtiendo todos sus efectos. iii) Señala que es cierto que el trabajador no estuvo en la asamblea en la que se aprobó el pliego, pero ello no es argumento para negar la garantía foral porque al haberse presentado el pliego por una organización sindical el fuero circunstancial se presenta durante todo el trayecto de la duración del conflicto colectivo, bien sea porque

se termine de una manera normal o porque no se termine ante la negligencia del patrono como sucede en este caso.

5. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia, las partes lo hicieron así:

La parte activa insiste en los planteamientos de la impugnación solicitando se revoque la sentencia. Aduce que todo sindicato -dice la C.C- dando aplicación a los convenios internacionales, tiene derecho existir y a ejercer autónomamente y con independencia del patrono todas sus funciones y en ejercicio de las mismas quedó establecido que SINALTRADIHITEXCO presentó un pliego de peticiones a la Empresa el 11 de febrero de 2008. De la prueba recaudada quedó establecido que no hubo intención de la demandada de negociar el pliego de peticiones, hecho que constituye una confesión de parte, según se desprende del interrogatorio formulado al representante legal de la Empresa. Quedó establecido que el Sindicato al que pertenecía el actor insistentemente buscó los medios para exigir la negociación del pliego de peticiones, y que la empresa se negó, no tuvo ánimos para negociarlo, lo dejó a la deriva, sin dirección, según prueba documental y testimonios de los dirigentes sindicales decantados en el proceso. Se presenta en este caso una grave violación de derechos fundamentales de *JUS COGENS*, es decir, de obligatorio cumplimiento, potencializados a partir de la vigencia de la C.P. de 1991, por omisión en el cumplimiento de lo normado en los art. 433 y ss. del CST, con violación de los convenios 87 y 98 de la OIT (Art. 2 Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo).

FABRICATO S.A. a su turno solicita se confirme la decisión porque fueron sólidos y acertados los razonamientos desarrollados en la sentencia que llevaron a la decisión absolutoria en cuanto operó el decaimiento del pliego o conflicto colectivo por el desinterés de las partes involucradas en finiquitarlo, insistiendo en que la afiliación del demandante a SINALTRADIHITEXCO se dio alrededor de 23 meses después de haberse presentado el pliego de peticiones por parte de dicha organización sindical a la empresa. Señala que el problema jurídico que aquí acontece ha sido abordado por la Corte Suprema de Justicia en múltiples oportunidades, por la Sala Permanente en la sentencia **SL 3366 – 2021** y por las diferentes Salas de Descongestión en la **SL 2578 de 2019, SL 2940 de 2019, SL 4584 de 2019, SL 4632 de 2019, SL 5267 de 2019, SL 5447 de 2019 y SL 3421 de 2020**. Finalmente resalta que al descender al debate probatorio, se encuentra que la parte demandante no acreditó que la organización sindical utilizara de

forma oportuna los mecanismos legales y administrativos que tenía a su disposición para concluir el conflicto colectivo, dejando transcurrir el tiempo indefinidamente, inclusive, hasta la presentación de un nuevo pliego de peticiones en el año 2011, generando así el decaimiento del conflicto colectivo, y consecuentemente la pérdida de la garantía foral circunstancial para la fecha en que le fue terminado el contrato de trabajo al señor Humberto Rengifo Zapata.

Pues bien, la **competencia de la Sala está por las materias del recurso de apelación interpuesto por la activa**. Así, el análisis se contrae en determinar si para la fecha en que fue desvinculado el actor, esto es, 27 de diciembre de 2010, gozaba de fuero circunstancial, lo que depende necesariamente de definir si para dicha época existía o no conflicto colectivo entre TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S. A. y SINALTRADIHITEXCO, pues solo en caso afirmativo resulta procedente abordar las pretensiones de la demanda.

7. CONSIDERACIONES

Para efectuar el análisis debe partirse de unas premisas fácticas sobre las que no existe discusión: **i)** El señor **HUMBERTO RENGIFO ZAPATA** prestó sus servicios para Textiles Fabricato Tejicondor S. A. entre el 2 de mayo de 1988² y el 27 de diciembre de 2010, fecha en la que fue despedido, y en razón ello recibió el pago de la respectiva indemnización³. **ii)** Estuvo afiliado al sindicato Sinaltradihitexco⁴, organización sindical que presentó pliego de peticiones el 11 de febrero de 2008, previa denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo y **iii)** durante su vinculación el señor **RENGIFO ZAPATA**, se benefició de los acuerdos extralegales suscritos por Sindelhato, sindicato mayoritario de la demandada.

Ahora bien, el **artículo 25 del Decreto 2351 de 1965** preceptúa:

"Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto"

Y es claro que el propósito del fuero circunstancial en los términos de tal disposición es propender por la estabilidad en el empleo de los trabajadores que presentan a su empleador un pliego de peticiones, evitando así represalias y que se afecte la representatividad de la organización sindical que hace parte del conflicto colectivo.

² PRIMERA INSTANCIA – archivo 005 – páginas 6 y 7

³ PRIMERA INSTANCIA – archivo 002 – páginas 72 a 74

⁴ PRIMERA INSTANCIA – archivo 002 – páginas 65, 66, 70, 71

Sobre el particular la Sala de Casación Laboral en la sentencia con **Radicado 20155 del 28 de agosto de 2003** se indicó:

Dentro de esta óptica, resulta razonable entender que lo pretendido con la disposición es que el empleador no utilice la facultad que tiene de despedir para afectar el devenir de la negociación colectiva y, por tanto, se busca que los despidos que intente resulten ineficaces y de esa forma mantener incólume el grupo de trabajadores que han determinado con su pliego de peticiones la iniciación del conflicto colectivo, lo cual es concordante con la garantía constitucional de la negociación colectiva, que a su vez es materialización de uno de los postulados de la OIT en defensa del derecho correspondiente.

Ahora, es argumento central de la sentencia para proferir la decisión absolutoria que nunca se cumplieron las etapas propias del proceso de negociación que indica la ley y tampoco se acreditan las gestiones que realizó SINALTRADIHITEXCO frente a la negativa de la sociedad de negociar el pliego, pues si bien algunos declarantes hacen alusión a un trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo no hay prueba de ello y si bien se allegó un derecho de petición del 23 de febrero de 2008 que realizó el sindicato al empleador solicitando el inicio de la negociación, solo se advierte la existencia de una decisión judicial en el mes de marzo del 2009.

Pues bien, sea lo primero indicar que en criterio de esta corporación las pruebas del plenario no llevan al convencimiento de que el conflicto colectivo promovido por Sinaltradihitexco hubiese siquiera nacido a la vida jurídica, porque no se demuestra que el pliego que le dio origen hubiese sido adoptado en una asamblea que llenara los requisitos legales mínimos establecido en los estatutos, esto es, con "la mayoría de los socios o afiliados a la respectiva empresa", lo anterior por lo siguiente: i) En primer lugar, el **Acta n.º 6 de 27 de 2008**⁵ no ofrece certeza sobre el cumplimiento de las exigencias estatutarias prevista para esa clase de decisiones y, ii) el formulario denominado "afiliados SINALTRADIHITEXCO - Asamblea del 27 de enero de 2008" no corresponde al número de asistentes indicado en la referida acta⁶.

Y si el conflicto colectivo que da paso a la protección del fuero circunstancial desde el principio no satisface las pautas mínimas de validez y eficacia, no puede desatarse la consecuencia foral pretendida en la demanda, tal como lo sostuvo la Sala de Casación Laboral en la sentencia **CSJ SL096-2021**, providencia en la que se resolvió este problema jurídico contra la misma sociedad, señalando en esa oportunidad lo siguiente:

De cara a ese razonamiento, en el segundo cargo, la censura se limita a afirmar que la reunión de 27 de enero de 2008 satisfizo los requisitos del artículo 21 de los estatutos de la organización sindical. Además de insular, tal afirmación está lejos de significar un

⁵ PRIMERA INSTANCIA – archivo 002 – páginas 118 a 132

⁶ PRIMERA INSTANCIA – archivo 002 – páginas 75 a 104

argumento serio y concreto en contra de lo inferido por el Juez plural, que ponga en riesgo la presunción de certeza y acierto que ampara la decisión confutada.

En cualquier caso, el estudio del artículo 21 de los estatutos del sindicato y el Acta 6 del 27 de enero de 2008, no reporta beneficio al recurrente, como se explica.

La norma estatutaria, dispone que «la reunión de todos los socios de las seccionales, subdirectivas y comités o de su mayoría, que en ningún caso será inferior a la mitad más uno, constituye la máxima autoridad de las seccionales, subdirectivas o comités, y solamente se computarán los votos de los afiliados o socios presentes». A su vez, el parágrafo 1 dispone que para la aprobación del pliego de peticiones de una empresa determinada, las seccionales, subdirectivas o comités podrán convocar y celebrar asambleas generales entre socios o afiliados que presten sus servicios al empleador de que se trate, «y será quorum reglamentario para sus decisiones, la mayoría de los socios o afiliados en la respectiva empresa, este tipo de asamblea se reunirá cuantas veces sea necesario previa convocatoria por la junta directiva seccional, subdirectiva, comité o nacional según el caso».

En ese contexto, no se vislumbra abiertamente desacertado que el Juez plural hiciera énfasis en la necesidad de acreditar el número de afiliados que estuvieron presentes en la asamblea en la que se aprobó el pliego de peticiones. A la luz del marco estatutario transcrito, dicha asistencia era un referente necesario para verificar y computar los votos válidos, de cara a la aprobación del pliego de peticiones.

Tal cual lo dedujo el Tribunal, el Acta 6 del 27 de enero de 2008, obrante a folios 12 y 13 del expediente, no ofrece claridad en esa materia. Por el contrario, da cuenta de una propuesta dirigida a «los miembros de las juntas directivas y los líderes», para que «a partir de ese momento se recojan firmas de respaldo al pliego de peticiones a todos los trabajadores de la empresa y que con ese fin se prolongue la presente asamblea hasta el viernes ocho (8) de febrero del año en curso». A pesar de que la sesión presencial se surtió el 27 de enero de 2008, en el Acta se dejó consignado que, como resultado de la propuesta mencionada, «al finalizar la tarea el 8 de febrero de 2008 se recolectaron 760 firmas».

Esa especie de prolongación de la reunión para la recolección de firmas de respaldo, no puede confundirse con el mecanismo de aprobación previsto en el artículo 21 atrás transcrito, que supone o exige la presencia de los afiliados al momento de adoptar la decisión, en este caso, el pliego de peticiones. Dicho de otro modo, a la luz del marco estatutario comentado, aunque pudiera entenderse válido el apoyo al pliego expresado después de la asamblea presencial, la conclusión del fallador de segunda instancia no se exhibe manifiestamente equivocada, al asentar que no estaba claro el número de miembros de la organización sindical que aprobó el pliego de peticiones, en la medida en que las denominadas planillas de aprobación, suministradas al momento de la presentación de la propuesta al empleador, corresponderían al respaldo obtenido con posterioridad a la asamblea o, en el mejor de los casos, a una mezcla indiscriminada de la decisión inicial con su apoyo postrero.

Lo anterior sería suficiente para negar prosperidad a la acusación. Sin embargo, cumple acotar que aún en el evento de que en verdad hubiera surgido el conflicto colectivo, la censura tampoco logra persuadir a la Sala de los errores endilgados a la sentencia gravada. Es decir, pese a que, como se indicó, la acusación gira en torno a un escenario que no coincide con el pilar de la decisión, lo argumentado por el impugnante desde lo jurídico y lo fáctico no encuentra de dónde asirse, en el propósito de demostrar que el Tribunal se equivocó al ignorar que el trabajador fue despedido en vigencia de un conflicto colectivo, del cual era partícipe

Pero también se ha definido en la jurisprudencia nacional que aun cuando el fuero circunstancial opera durante la negociación colectiva, este no se previó como un amparo indefinido pues se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto, siempre

que se observen los términos legales de las etapas establecidas para su arreglo; situación de la que se deriva que dicha protección puede culminar en los eventos en los que no sea posible ponerle fin de forma normal, al no advertirse, por parte de quienes lo promueven, el interés necesario para finiquitarlo. Así, en la sentencia con **Radicado 42225 del 5 de junio de 2012** la Alta Corporación razonó de esta manera:

Esta Corporación ha adoctrinado que el conflicto colectivo y por ende, el fuero circunstancial que surge a raíz de la vigencia de aquel, perdura desde la presentación del pliego hasta el día en que las partes lo definan mediante la firma de la convención o pacto, o hasta cuando quede ejecutoriado el Laudo Arbitral, en su caso.

Así lo tuvo por sentado, entre otras, mediante sentencia de 11 de diciembre de 2002, radicación 19170, en la que también tuvo la ocasión de distinguir entre el conflicto que se desenvuelve normalmente, esto es, con el pleno cumplimiento tanto de sus etapas como de sus términos y plazos, de aquellos otros eventos, como el presente, en que se incumplen esos pasos y términos, que a la postre hacen imposible la continuación del curso normal del diferendo.

Esto expresó:

“Ciertamente el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 estipula que la protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral.

Una interpretación literal, gramatical o exegética de ese texto puede llevar a aseverar, como de suyo lo hace el recurrente, que en todos los casos y circunstancias en que se presente un pliego de peticiones al empleador empieza a regir el denominado fuero circunstancial, el cual sólo se extingue cuando se firma la convención o el pacto colectivo, o queda en firme el laudo arbitral, si fuere el caso; según dicho entendimiento entonces si no se presenta ninguna de estas últimas hipótesis el conflicto sigue latente y la protección foral se perpetúa y continúa surtiendo todos sus efectos.

Dicha exégesis resulta inobjetable, pero únicamente en aquellos trámites en que el conflicto se desenvuelve normalmente, con pleno cumplimiento por las partes negociadoras tanto de las etapas respectivas como de los términos y plazos establecidos en la legislación laboral para cada una de ellas.

Empero, si hay incumplimiento de alguno de esos pasos y ello por su gravedad hace imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo, naturalmente no puede suponerse que el conflicto sigue existiendo y de paso también la protección foral, mucho menos si aquella situación se produjo en virtud de un acto administrativo proferido por la autoridad del trabajo, que se presume legal y válido mientras no sea anulado o suspendido por la jurisdicción contencioso administrativa, y además una de las partes no muestra interés en sanear la irregularidad en que la otra ha incurrido ni en zanjar las diferencias por el mecanismo de la autocomposición (...).”

Negrilla intencional

Pues bien, la recurrente resalta que de acuerdo a las **afirmaciones del representante legal de la demandada en el interrogatorio** se colige la confesión sobre la negativa de la sociedad para dar inicio a la etapa de arreglo directo, pero la Sala no comparte el planteamiento. En efecto, en la diligencia el interrogado afirmó que la organización sindical presentó un pliego de peticiones a principios del mes de febrero del año 2008 que no se solucionó porque ambas partes no mostraron interés; que prueba de ello es

que el mismo sindicato presentó un nuevo pliego. Dice que en ese momento los dirigentes sindicales eran Víctor Andrés Castaño quien para la época se desempeñaba como presidente de la subdirectiva de SINALTRADIHITEXCO, Humberto Torres y Luis Carlos Pulgarín; quienes en sus distintas declaraciones ante el Juzgado Laboral del Circuito de Bello expresaron que nunca hubo intención de ambas partes, ni del sindicato ni de la empresa para sentarse a negociar el pliego, aceptan que no tenían ningún ánimo conciliatorio, así lo expresaron en los procesos en que fueron demandantes Ramiro Zapata Campos y Juan Alonso Mosquera. Afirma que el 27 de diciembre de 2010 cuando fue despedido el demandante no había negociación de ningún pliego de peticiones ni etapa de arreglo directo, resaltando que “no hay ninguna resolución o acto administrativo de autoridad competente que obligue a la empresa a negociar ese pliego de peticiones”. Señaló que SINALTRADIHITEXCO presentó una acción de tutela que fue fallada en contra de los intereses del sindicato y que esa organización sindical presentó otro pliego a principios del año 2011, oportunidad en la que el declarante participó como representante de la empresa en la etapa de arreglo directo en la que no hubo acuerdo, por lo que se dirimió por Tribunal de arbitramento

Lo primero que debe destacarse es que de su declaración no se desprende ninguna confesión en ese aspecto porque el representante legal es enfático en señalar que el pliego no se solucionó dado que **ambas partes no mostraron interés**; lo anterior, en armonía a lo regulado por el **artículo 191** del Código General del Proceso, debiéndose resaltar que para que la misma se produzca se requiere (i) que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado; (ii) que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria; (iii) que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba, (iv) que sea expresa, consciente y libre; (v) que verse sobre hechos personales del confesante o de los que tenga o deba tener conocimiento; y (vi) que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada **(SL 1082 -2021)**

Adicional a lo anterior, hace referencia de manera expresa a que **“no hay ninguna resolución o acto administrativo de autoridad competente que obligue a la empresa a negociar ese pliego de peticiones”** y aunque señaló que SINALTRADIHITEXCO presentó una acción de tutela dijo que ésta **“fue fallada en contra de los intereses del sindicato”**.

Estas afirmaciones adquieren relevancia porque de acuerdo con la jurisprudencia la vigencia del conflicto impone el cumplimiento de las obligaciones que recaen en cada una de las partes, para el empleador, el dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir

los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados por el **artículo 433 del CST**, y a los trabajadores y sindicato ejercer de manera activa las gestiones administrativas y judiciales necesarias para dar inicio a las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación. De este modo se resaltó en la sentencia **SL16788-2017** lo siguiente:

Los anteriores preceptos normativos, permiten afirmar que el conflicto colectivo de trabajo **nace con la presentación del pliego de peticiones**, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los protagonistas de la relación laboral, específicamente, **en cabeza del empleador la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego**, sin que pueda diferirse por más de cinco días hábiles (art.º 433 CST).

Entre tanto, los deberes de los trabajadores y el sindicato van más allá de la simple radicación del pliego de peticiones, pues al ser los titulares directos de la aspiración de mejorar sus condiciones de trabajo y de empleo, es lógico y obvio que sean los primeros interesados en que sus solicitudes sean atendidas, escuchadas, discutidas y resueltas favorablemente por parte del empleador, lo que conlleva un rol activo del sindicato y no de simple espectador.

Así se colige también de las funciones asignadas a las asociaciones sindicales en los **numerales 2.º y 3.º del artículo 474** del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales señalan que corresponde a los sindicatos, además de «*presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo*» la de «*adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones*», de suerte que, **constituye una obligación de la organización de trabajadores realizar todas las gestiones administrativas y judiciales dispuestas a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo cuando el empleador se niegue a negociar, a menos que se esté de acuerdo con tal determinación.**

(...)

En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

Lo contrario sería desconocer algunos de los objetivos de la negociación colectiva, como es que el conflicto colectivo de trabajo alcance su cabal desarrollo a través de un diálogo verdadero entre las partes involucradas, y una solución pacífica sin demoras injustificadas para mantener una convivencia armoniosa de los sujetos de las relaciones de trabajo. (Subrayado de la Sala).

Así, se advierte por la Sala que la interpretación dada por el A quo al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 resulta acorde a los lineamientos de este precedente, porque cuando un conflicto desborda los límites temporales que establece la regulación laboral para su solución hace que desaparezca el fuero circunstancial, como en efecto ocurrió

en este caso. Y si bien no se desconoce que en cabeza del empleador recae la obligación de recibir a los representantes de la organización sindical dentro de las 24 horas posteriores a haberse presentado el pliego de peticiones, y dar inicio al dialogo propio de la negociación en los 5 días hábiles siguientes, no puede pasarse por alto que ante la negativa del primero, la organización sindical puede acudir ante el Ministerio de Trabajo a efectos de que este conmine al empresario para que dé comienzo a la etapa de arreglo directo so pena de ser sancionado con una multa; aspecto que tampoco fue demostrado en el plenario.

Pues bien, el pliego de peticiones fue radicado el **11 de febrero de 2008**⁷ y es claro que con comunicación del **23 de febrero** siguiente la organización sindical planteó ante la pasiva su disposición de iniciar las conversaciones⁸:



"SINALTRADIHITEXCO"

FILIAL DE LA CUT

Calle 46 No. 49B 19 - Teléfono: 275 79 32 - Telefax: 272 03 57
Bello - Antioquia

PERSONERÍA JURÍDICA No.
0091 DE ENERO 22 DE 1968
Publicada en el Diario Oficial
No. 32443 del 29 de Febrero
de 1968

Nit. 860025344-7

Bello, febrero 23 de 2008.

Doctores
LUIS MARIANO SANIN ECHEVERRI
GABRIEL JAIME ALVAREZ
Presidente y Gerente de Relaciones Industriales
TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A.
E. S. D.

Cordial saludo de la comisión negociadora.

En nuestra calidad de miembros principales de la comisión negociadora del pliego de peticiones que le fuera entregado a la compañía el pasado 11 de febrero de 2008, respetuosamente acudimos nuevamente ante ustedes para reiterar nuestra disposición a iniciar cuanto antes las conversaciones que pondrán fin a las peticiones aprobadas por la asamblea de trabajadores socios de Sinaltradihitexco, Sintrafateco y Sintratextil, además de un importante número de trabajadores que no pertenecen a estas organizaciones sindicales.

Con igual respeto recordamos a la compañía que los términos establecidos en la ley para las etapas de la negociación son de orden público y por tanto no pueden ser diferidos.

Pero sabido es que más de un año después de haberse promovido el pliego de peticiones, el **8 de marzo de 2009**, se interpuso acción de tutela que se tramitó bajo el Radicado n.º 2009-0020 del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Bello, por lo que en

⁷ PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 02 – páginas 118 y 133

⁸ PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 02 – páginas 134 - 135

criterio de la Sala tal actuar de la organización no fue oportuno, con lo cual, se afianza más aun su falta de interés en el desarrollo de la negociación colectiva. Y se destaca que este aspecto puntual sobre la declinación del pliego de peticiones en razón a la conducta pasiva e indiferente de la organización sindical para acudir en forma oportuna a los mecanismos jurídicos y lograr que el empleador lo discutiera, fue analizado de manera concreta en la sentencia **SL4584-2019**; donde al respecto señaló:

De acuerdo con lo expuesto, advierte la Sala que el Tribunal no incurrió en los errores enrostrados, como quiera que, **para la fecha del despido ocurrido el 10 de noviembre de 2009, no existía conflicto colectivo de trabajo ante el decaimiento que tuvo el mismo por la falta de interés de las partes en desarrollarlo cabalmente desde el momento de la presentación del pliego de peticiones.**

Para la Sala no puede pasar desapercibida **la conducta pasiva e indiferente de la organización sindical después de la radicación del pliego (11 de febrero de 2008), pues al ser el mayor interesado en que el mismo se discutiera, no adoptó durante más de dos años (27 de enero de 2010), supuesto dado por acreditado por el Tribunal, medida legal alguna para forzarlo a iniciar las conversaciones y, con ello, hacer valer su derecho a la negociación colectiva, circunstancia que permite concluir la declinación del pliego de peticiones, en virtud a que no era su intención continuar con el curso normal del trámite del diferendo iniciado.**

Ahora bien, no desconoce la Sala la obligación que tiene el empleador en la etapa de arreglo directo de recibir a los representantes del sindicato dentro de las 24 horas siguientes a haberse presentado el pliego de condiciones, sin que pueda diferirse por más de cinco días hábiles (art. 433 CST); no obstante, este incumplimiento no puede ser entendido como una patente para imprimirle el carácter de indefinido al fuero circunstancial como lo pretende el censor.

A este respecto, vale insistir en que no en todos los casos la sola presentación del pliego de peticiones al empleador mantiene vigente la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, ya que existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como en el sub lite, en el que además de incumplirse las etapas propias de su solución, tampoco existió por parte de quienes promovieron la negociación, el interés suficiente para que alcanzara su cabal desarrollo.

Negrilla fuera del texto original

Finalmente, se resalta por la Sala que tal como se ha señalado por la pasiva en las alegaciones en esta instancia, los problema jurídicos que en esta providencia se analizan han sido abordados por la Sala Permanente de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia **SL 3366 – 2021** y por las diferentes Salas de Descongestión en sentencias como la **SL 2578 de 2019, SL 2940 de 2019, SL 4584 de 2019, SL 4632 de 2019, SL 5267de 2019, SL 5447 de 2019 y SL 3421 de 2020**; sin que existan en los documentos o testimonios recaudados en el proceso⁹ ni en los argumentos esbozados por la recurrente razón

⁹ En la audiencia pública se recibieron las declaraciones de los testigos **JESÚS AMADO CORREA LLANOS, JOSE ROLANDO ROMAN OSPINA y JORGE IVÁN CARVAJAL MORALES (A partir del Minuto 32)**

alguna para apartarse del consolidado precedente referido a estos casos en los que se analizó idéntica situación fáctica entre las mismas partes.

Así, es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a CONFIRMAR la providencia que se revisa y como el recurso de apelación no prospera, se impone la CONDENA en COSTAS a cargo del DEMANDANTE (artículo 365 numeral 1 del CGP). El valor de las agencias en derecho en segunda instancia asciende a \$350.000

8. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Costas en segunda instancia a cargo del DEMANDANTE. Se fijan las agencias en derecho en la suma de TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$350.000).

Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron. Vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Las Magistradas,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE
SIN FIRMA POR AUSENCIA JUSTIFICADA

MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 05001 31 05 007 2012 00472 02

SENTENCIA del //19/05/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR: **https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Eh6-tMORvfIPk1OkUadbdZYBKSzoof-S_6tGD0pvnd66zw?e=Zuhdux**