

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. **25899-31-05-002-2019-00326-01**  
Demandante: **MARIO ALEXANDER QUINTERO RODRÍGUEZ**  
Demandado: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C. a los **26 DIAS DEL MES DE JUNIO DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por éstas, contra la sentencia proferida el 14 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**MARIO ALEXANDER QUINTERO RODRÍGUEZ** demandó a la sociedad **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz por haber ocurrido en desarrollo de un conflicto colectivo entre la **UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. "USTA"** y la **UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS "UTA"**, organizaciones sindicales a las que se encontraba afiliado; en consecuencia se ordene a la demandada restablecer su contrato de trabajo y por consiguiente, reintegrarlo al mismo cargo que tenía al momento del despido o a otro de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios a razón de un promedio mensual de \$5.481.000.00, prestaciones sociales legales, auxilios convencionales, aportes a seguridad social, indexación lo *ultra y extra petita*; y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, narró que ingresó a laborar a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, el 3 de septiembre de 2007, en el cargo de *conductor de tractomula*, devengando como salario promedio mensual la suma de \$5.481.000, compuesto por un básico, horas extras, recargos nocturnos, trabajo en dominical y festivo y viáticos; éstos últimos generan pagos adicionales por valor de \$110.000, cubriendo gastos de hospedaje, alimentación, transporte en taxi del hotel al parqueadero, y el parqueadero de la mula; el 30 de marzo de 2008 se constituyó la organización sindical *UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A."USTA"*, y el 18 de diciembre se conformó el sindicato *UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A."UTA"*, siendo miembro de dichas organizaciones conforme afiliaciones notificadas a la accionada el 23 de junio de 2016; por lo que dejó de pertenecer automáticamente al pacto colectivo existente en la empresa accionada y se hizo beneficiario de la convención colectiva suscrita entre los citados organismos sindicales y la sociedad aquí demandada.

Sostiene que "USTA" le informó que el 16 de junio de 2015 presentó pliego de peticiones a la empresa demandada e igualmente lo hizo "UTA" el 17 del mismo mes y año, por lo que desde esas fechas se inició un conflicto colectivo, instalándose el proceso de negociación con la demandada el 25 de junio de 2015, el 14 de julio siguiente, se cerró la etapa de arreglo directo sin llegar a un arreglo; mediante Resolución No. 5058 del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, convocó al tribunal de arbitramento en relación al conflicto colectivo que se presentaba entre las organizaciones sindicales mencionadas y la aquí demandada; el 11 de abril de 2018, el tribunal de arbitramento decide el conflicto laboral; el 9 de mayo de la misma anualidad, la accionada presenta solicitud de aclaración y recurso de anulación frente al citado laudo arbitral; el 13 de junio de 2018 el tribunal radicó ante la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, el recurso de anulación presentado por la sociedad demandada, radicado bajo el No.11001220500020188129001.

Dice que el 19 de julio de 2016 se le informa la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa y que deje la tracto mula en Medellín; se le liquidó con un salario promedio de \$5.481.000; que su despido se presentó mientras existe un conflicto colectivo entre las organizaciones sindicales "USTA", "UTA" y la sociedad demandada, como lo certificaron los aludidos sindicatos; el 12 de julio de 2019 radicó petición ante la sociedad accionada para la prescripción en los términos del artículo 489 del CST (fls. 1 a 13 y 163 a 175 PDF 01)

La demanda fue presentada el 19 de julio de 2019 (fl. 135 PDF 01), ante el **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá**, autoridad judicial que inicialmente, con auto de 26 de septiembre de 2019, la inadmitió para que se subsanaran las irregularidades allí indicadas (fl. 161 PDF 01); y la admitió, con proveído de 28 de noviembre de 2019, disponiéndose la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 177 PDF 01).

La sociedad **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** al descorrer el traslado se opuso a todas y cada una de las pretensiones; señalando que el fuero circunstancial alegado carece de fundamento, toda vez que en el escrito de la demanda ni en el acervo probatorio se hace mención alguna que el demandante se encontrara afiliado a las organizaciones sindicales, haya participado de alguna forma en la presentación de un pliego de peticiones que diera inicio al conflicto colectivo; ya que la afiliación que se indica se dio aproximadamente un año después de la presentación de los respectivos pliegos de peticiones *"...por lo que se evidencia una vez más por los propios dichos del demandante que el extrabajador no participó de ninguna forma en la presentación de los pliegos de peticiones presentados por UTA y USTA, por lo que no puede de manera conveniente e infundada pretender estar amparado por un fuero circunstancial del cual no es beneficiario..."*.

En el acápite de HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA, se alude que el trabajador no se encontraba amparado por el fuero circunstancial que alega, al momento de la terminación del contrato de trabajo, que *"...Si bien se acepta que el demandante, para el momento en el cual se produjo el despido se encontraba afiliado a las organizaciones sindicales, frente al particular resulta pertinente señalar que con dicha afirmación*

*el demandante pretende justificar la ineficacia de la terminación de la relación laboral en el presunto fuero circunstancial que lo ampara, en razón al conflicto colectivo que menciona. Sobre el particular habrá que indicarse que el fuero circunstancial alegado carece de fundamento, toda vez que en el escrito de la demanda ni en el acervo probatorio se hace mención alguna de que el demandante se encontrara afiliado a la organización sindical “UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS – U.S.T.A.” o “UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS – U.T.A.” haya participado de alguna forma en la presentación de un pliego de peticiones que diera inicio al conflicto colectivo...”.*

Que es totalmente improcedente el reintegro solicitado pues el demandante no tenía la protección emanada del fuero circunstancial al momento de la terminación del contrato de trabajo alegada por el conflicto colectivo entre ALPINA S.A. y la organización sindical U.S.T.A. y U.T.A, debido a que del relato de los hechos de la demanda no se extraen elementos que permitan afirmar que el demandante haya participado en la presentación de un pliego de peticiones o haya incidido de alguna forma en alguna de las etapas del proceso de negociación colectiva.

En su defensa, formuló las excepciones de fondo o mérito que denominó: Cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, Prescripción, Pago, Compensación, Buena fe (fls. 2 a 35 PDF 04).

Con auto de 6 de mayo de 2021, se tuvo por no contestada la demanda, señalando que la misma fue aportada de manera extemporánea (PDF 06); decisión que fue apelada por la sociedad demandada (PDF 07), alzada concedido con proveído de fecha 1° de julio de 2021, en el efecto devolutivo ((PDF 09); recurso decidido por la Corporación con providencia de 19 de agosto de 2021, que revocó el auto proferido el 6 de mayo de ese año, ordenando a la juez a quo, el estudio de admisión de la contestación (PDF 12).

## **II. DECISION DEL JUZGADO**

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante sentencia de 14 de junio de 2022, dispuso:

“... **Primero: DECLARAR** que entre la aquí demandada **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A** y el señor **MARIO ALEXANDER QUINTERO RODRIGUEZ**, existe un contrato que inicio el 3 de septiembre de 2007

**Segundo: DECLARAR** que al momento de la finalización de este contrato el 19 de julio del año 2016, el señor **MARIO ALEXANDER QUINTERO RODRIGUEZ** gozaba de la garantía foral del fuero circunstancial.

**Tercero: ORDENAR** a la aquí demandada **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** a reintegrar al aquí demandante **MARIO ALEXANDER QUINTERO RODRIGUEZ** al cargo de CONDUCTOR DE TRACTOMULA o a otro de igual o superior categoría.

**Cuarto: CONDENAR** a la aquí demandada **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** a reconocer y pagar en favor del aquí demandante los salarios dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación, calculados hasta el 30 de mayo de 2022, esto es:

- La suma de \$ 96.340.666.
- La suma de \$ 8.028.388 por concepto de prima de servicios.
- La suma de \$ 8.028.388 por concepto de cesantías.
- La suma de \$ 963.406 por concepto de intereses sobre las cesantías.
- La suma de \$ 4.014.194 por concepto de vacaciones.

**Quinto: CONDENAR** a la aquí demandada **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** al reconocimiento y pago de los salarios, prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías y vacaciones que se causen con posterioridad al 30 de mayo de 2022 hasta que se haga efectivo el reintegro.

**Sexto: DECLARAR** probada la excepción de compensación propuesta por la aquí demandada **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** En consecuencia, se autoriza a la demandada para que compense el valor de esta condena y descuenta la suma de \$ 43.845.380 pagados a título de indemnización al aquí demandante.

**Séptimo: CONDENAR** a la demandada **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, a pagar las costas del proceso las cuales se tasarán por secretaria y al pago de las agencias en derecho las cuales se fijan en 3 SMLMV.

**Octavo:** En caso de no ser apelada, **REMÍTASE** el presente expediente en **CONSULTA** al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca –Sala Laboral...” (PDF 22 y 23).

### III. RECURSOS DE APELACION DE LAS PARTES:

Inconformes con la decisión, ambas partes presentaron recurso de apelación, el cual sustentaron de la siguiente manera:

**DE LA PARTE DEMANDANTE:** “(...) Muchísimas gracias su Señoría, en este estado de la diligencia, me permito hacer uso de la palabra, para presentar de manera parcial recurso de apelación en contra de la sentencia que se acaba de proferir, con base en los siguientes argumentos:

La inconformidad radica básicamente en dos puntos: 1) en el valor del salario tenido en cuenta para efectos de hacer el cálculo del valor de los salarios dejados de percibir y de las prestaciones sociales. Se tuvo en cuenta única y exclusivamente el salario básico, sin embargo, no se tuvo en cuenta que el trabajador tenía en vigencia de la relación laboral un salario promedio aproximadamente de \$5.481.000, que fue tenido en cuenta inclusive dentro de la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, tal y como lo informa este documento y así mismo como lo indica los desprendibles de pago de nómina. De manera que, si en efecto estamos hablando de una ineficacia de la terminación del contrato de trabajo. deben retrotraerse las circunstancias al momento de la terminación sin ninguna variación, por lo tanto, debe

tenerse en cuenta como salario promedio \$5.481.000; esa es la primera inconformidad.

*La segunda inconformidad es que. no se menciona dentro de la sentencia la posibilidad de las prestaciones extralegales establecidas en el acuerdo colectivo de trabajo. ]Quedó probado y así lo reconoce la sentencia, quedo probado que el trabajador era afiliado a las organizaciones sindicales, así mismo que era beneficiario entonces de esa posible convención colectiva de trabajo, en el caso particular, de ese posible laudo arbitral, en el caso particular, teniendo en cuenta la sentencia que profirió la Corte Suprema de Justicia dentro del recurso extraordinario de anulación.*

*Es decir que, el demandante era beneficiario así mismo de esos pactos o acuerdos colectivos de trabajo y en ellos se consagran o se comportan unos beneficios extralegales de los cuales el actor también debe beneficiarse.*

*Nuevamente, el argumento es, debemos retrotraer los efectos desde el momento en que se dio la terminación sin solución de continuidad como si nunca hubiese sido despedido y si ese fuese así, entonces el demandante también tendría derecho a esos pagos. En la sentencia nada se dijo acerca de ello y básicamente esos son los dos puntos de inconformidad y, por tanto, su Señoría solicito que sea concedido el recurso de apelación para que el H. T.S.C.se pronuncie respecto del valor del salario tenido en cuenta para efectos del reintegro y las prestaciones extra legales pactadas en los acuerdos o el acuerdo colectivo de trabajo....”.*

**DE LA PARTE ACCIONADA:** *“(…)Me permito presentar recurso de apelación contra la sentencia proferida por su Honorable despacho, con el fin de que sea revocada en su totalidad por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, conforme los siguientes argumentos: En primer lugar debo indica, como ya se dijo en los alegatos de conclusión que el suscrito se aleja de la interpretación realizada por la juez de primera instancia en el sentido de que el fuero circunstancial a la luz del Decreto 2351 de 1965, es claro en su artículo 25 en su lectura, es claro en establecer que esta protección solo deviene respecto de aquellos trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones con el fin de que no sean despedidos y de esta manera no afecte a la organización sindical. En este sentido debo indicar que contrario a lo señalado por la juez de primera instancia, lo señalado no quiere decir que el fuero circunstancial solo trabajadores, dos o tres, que presentaron el pliego de peticiones como lo indicó la juez de primera instancia, sino lo que quiere decir esta teoría es que el fuero circunstancial solo protege a aquellos trabajadores que hubieren estado afiliados a la organización sindical para el momento que presentó el pliego de peticiones; situación la cual no ocurre en el caso concreto, pues quedo debidamente probado y acreditado que en este caso el demandante no se encontraba afiliado a las organizaciones sindicales antes mencionadas para la fecha en que se presentó el pleito de peticiones, esto es para el año 2015. Esto, teniendo en cuenta que el demandante solo vino a afiliarse a estos sindicatos hasta junio del año 2016, cuando ya había transcurrido aproximadamente un año desde que se había presentado el pliego de peticiones; en este caso es claro que no se cumplen los presupuestos establecidos para predicar la existencia de este fuero circunstancial en cabeza del demandante. Por otra parte, debo manifestar a os Honórales Magistrados, que en el fallo de primera instancia no se dijo absolutamente nada respecto a la existencia o no de un abuso del derecho de parte del demandante y respecto a este punto debo indicar a los Honorables Magistrados que sin perjuicio de lo expuesto inicialmente en el presente recurso, lo cierto es que en el caso objeto de debate se presentó de manera clara un abuso del derecho, y esto teniendo en cuenta que el demandante en el interrogatorio de parte confiesa abiertamente que la única razón por la cual resolvió afiliarse a las organizaciones sindicales UTA y USTA un ms antes de la terminación de su contrato de trabajo, obedeció netamente a la finalidad de protegerse y aforarse de un fuero circunstancial con el fin de que no le sea terminado su contrato de trabajo, pus tenía conocimiento de que la compañía posiblemente le podía terminar su contrato de trabajo en atención a que la compañía venía haciendo una reorganización en el área de*

*transportes, área a la cual pertenecía el demandante. En este sentido debo manifestarle a los Magistrados, que no debe pasarse por alto que, entre la fecha de la afiliación del demandante a los sindicatos antes mencionados y la terminación de su contrato de trabajo, solo paso un periodo de alrededor de 28 días, resulta extraño de que el demandante después de un año de que ya había iniciado el conflicto colectivo viene a afiliarse a estos sindicatos. Por otra parte, debo indicarle a los Honorables Magistrados que no debe perderse de vista que la afiliación del demandante no se da con el fin de buscar unas mejoras en sus condiciones de trabajo, pues el mismo demandante reconoce que él se beneficiaba del pacto colectivo dentro del cual se establecen unos beneficios los cuales le cobijaban a éste y por ende, no debe perderse de vista que la actuación realizada por el demandante contempla una clara figura del abuso del derecho; no debe perderse de vista en este sentido la naturaleza del fuero circunstancial y es justamente que no se afecte el conflicto colectivo con el motivo de la terminación del contrato de trabajo de aquellos trabajadores que hacen parte de este conflicto colectivo, situación la cual no ocurre en este caso, va en contravía de la naturaleza del mismo fuero, pues como ya se dijo, el demandante se afilia únicamente con el fin de aforarse y protegerse, con el fin de que la compañía no haga uso de una facultad legal como lo es la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa. Por lo anterior, ruego a los Honorables Magistrados que tengan en cuenta las situaciones expuestas con el fin de que se revoque en su totalidad el fallo de primera instancia y en este sentido, se absuelva a mi representada de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra. ... “*

Dentro del término legal, las partes presentaron alegaciones de conclusión, en los siguientes términos:

**Parte demandante:** Solicita revocar parcialmente la sentencia, en cuanto al valor del salario tenido en cuenta para realizar la liquidación de los salarios y prestaciones legales y extralegales en cuanto a los beneficios convencionales, los aportes al sistema de seguridad social y la correspondiente indexación por los efectos de la pérdida del poder adquisitivo del dinero con el transcurso del tiempo. Para ello, luego de hacer algunas precisiones previas, frente a los aspectos de su inconformidad, sostuvo:

***“(...) 1.2. Sobre los efectos de la no solución de continuidad respecto del salario – Reliquidación – derechos mínimos irrenunciables***

*Para efectos de realizar la liquidación de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por el actor durante el tiempo que ha estado desvinculado, el juzgado de primera instancia tuvo en cuenta únicamente el salario básico, pese a tener plena prueba en el plenario, con los desprendibles de pago de nómina y la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, que el demandante tenía un salario promedio de \$5.481.329. Al respecto, debe considerarse los efectos jurídicos de la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo en cuanto a la solución de continuidad, esto es, que las cosas regresan al estado en el que se encontraban al momento de la terminación sin ninguna variación, como si nunca se hubiese presentado la interrupción abrupta del vínculo laboral.*

*Es por ello que, debe realizarse una reliquidación de los salarios y prestaciones sociales, tanto las legales como las extralegales, teniendo en cuenta el real salario*

*promedio devengado por el actor y en todo caso, si en gracia de discusión se tomara en cuenta el salario básico, debe considerarse que las cuentas que realizó el juzgado fueron erróneas en cuanto a la operación matemática (error aritmético) y es necesario realizar la reliquidación respetando los derechos mínimos irrenunciables e indiscutibles.*

### **1.3. Sobre los efectos de la no solución de continuidad frente a los aportes al sistema general de seguridad social – principio de congruencia**

*Pese a que el fallo de primera instancia ordena el reintegro del actor, ningún pronunciamiento hizo sobre los aportes al sistema integral de seguridad social durante el tiempo que el trabajador ha estado desvinculado, sin embargo, es claro que es una consecuencia directa del reintegro, por lo que, esta omisión debe ser superada por el Honorable Tribunal en segunda instancia, atendiendo adicionalmente al principio de congruencia, puesto que en el acápite de pretensiones del libelo introductor así se estableció.*

### **1.4. Sobre los efectos de la no solución de continuidad en cuanto a los beneficios o prestaciones extralegales - principio de congruencia**

*De igual manera, atendiendo al principio de congruencia y siendo una consecuencia jurídica directa del reintegro sin solución de continuidad, es necesario que la empresa demandada sea condenada adicionalmente al reconocimiento y pago de los beneficios convencionales dejados de percibir durante el tiempo que esté desvinculado, teniendo como pruebas la afiliación a las organizaciones sindicales y el laudo arbitral (folios 48 al 81) que fue aportado al proceso, entre los mencionados beneficios tenemos:*

*1.4.1. Viáticos por un valor de ciento diez mil pesos (\$110.000) que cubren los gastos de hospedaje, alimentación, transporte en taxi del hotel al parqueadero, y el costo del parqueadero de la tractomula*

*Llamo la atención por los viáticos los cuales son reconocidos diariamente cuando los conductores de tractomula se encuentran en viaje. En los folios 128, 133 del expediente se registra ítem así (relaciona los conceptos, días y valor reconocido, al igual que lo recibido por cesantías, intereses, la suma de estos conceptos, relacionando OTROS DEVENGOS).*

*1.4.2. Primas extralegales.*

*1.4.3. Quinquenios.*

*1.4.4. Auxilios...”*

Igualmente alude al artículo sexto sobre prima extralegales, relacionando: 1 de navidad, 2. de vacaciones, 3. de servicios, 4. prima extralegal de antigüedad, 5. quinquenios; así como al artículo séptimo de auxilios, e indexación; solicitando se revoque en forma parcial la sentencia en cuanto a los puntos referidos (PDF 06 Cdo. 03. Segunda instancia).

**Parte Accionada:** Reitera el propósito del recurso presentado, en el sentido que se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar, se

absuelva a la sociedad accionada de cada una de las pretensiones incoadas en su contra, para ello, luego de registrar los antecedentes de la decisión, sostiene lo siguiente:

***(...) II. SUSTENTACIÓN ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.***

*El problema jurídico en el presente caso, dada la apelación presentada por mi representada, consiste en determinar si el demandante era o no beneficiario de un fuero circunstancial para el día 09 de julio de 2016, fecha en la cual finalizó el contrato de trabajo del demandante.*

*Teniendo en cuenta lo anterior, desde ya debo advertir que el fallo proferido por el a quo el pasado mes de junio de 2022, debe ser **REVOCADO**, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones.*

*Como primera medida, resulta indispensable mencionar que en el caso del señor Quintero no se reúnen los requisitos y supuestos legales del fuero circunstancial. Lo anterior, por sustentarse en supuestos de hecho diametralmente disímiles a los contemplados en la norma, las pretensiones relacionadas con una supuesta ilegalidad de la finalización de su contrato de trabajo por desconocimiento de aquel fuero resultan abiertamente improcedentes, como se pasa a explicar.*

**A. DEL ABUSO DEL DERECHO.**

1. *No puede perderse de vista el evidente ABUSO DEL DERECHO por parte del actor, quien en interrogatorio de parte confesó que se afilió a los sindicatos UTA y USTA con el único fin de acceder a una protección foral, y que con ello el empleador no pudiera terminarle el contrato de trabajo.*

*Si bien todos los trabajadores gozan de libertad sindical, y ello les da derecho a vincularse a organizaciones sindicales, ello no puede hacerse en un evidente abuso, afiliándose a un sindicato con la única finalidad de evitar ser desvinculado.*

*Nuestro ordenamiento jurídico, desde la propia constitución, establece la prohibición del abuso del derecho, y su consecuencia de no generar efectos. Dicha circunstancia ha sido extendida a las organizaciones sindicales y la estabilidad laboral que pretenden generar, cuando se hace a través de actos abusivos.*

*“Esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL 15 Sep 2009, Rad. 21280, al referirse al abuso derecho de asociación sindical, manifestó:*

***(...) Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T-215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener la facilidad en la estrategia del abuso del derecho (...) (negrillas fuera de texto).***

*En tal sentido, no se desconoce que la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales; sin*

embargo, su objetivo no puede convertirse en una barrera para impedir la remoción de determinado empleo y obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes” Sentencia STL7943-2017.

Se pone de presente el abuso del derecho por parte de la actora, quien en diligencia judicial **CONFESÓ** que su única motivación para afiliarse a las organizaciones sindicales, fue para evitar ser despedido.

Se resalta que el actor durante toda la relación laboral se benefició del pacto colectivo, y solo cuando supo que podía ser desvinculado con ocasión a una restructuración, procedió a afiliarse al sindicato.

## **B. DE LA INEXISTENCIA DE FUERO CIRCUNSTANCIAL.**

2. Sin perjuicio de lo anterior, se destaca que, el fuero circunstancial tiene consagración normativa en el Decreto 2351 de 1965, cuyo artículo 25 dispone lo siguiente:

“ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. 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.”

- 3 De la lectura del mencionado artículo, se desprenden dos importantes conclusiones:

- i. el fuero circunstancial está consagrado como una protección en cabeza de los trabajadores que presentan un pliego de peticiones al empleador; y
- ii. la protección consiste en que no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada por parte del empleador, mientras dura el conflicto colectivo.

4. Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha analizado de forma extensa, reiterada y pacífica la finalidad y alcance del fuero circunstancial, y ha concluido que es una garantía para evitar que el empleador adopte retaliaciones contra los trabajadores que presenten un pliego de peticiones y así afecte el derecho de asociación y negociación sindical.

Sobre el particular indicó la Corte en su reciente Sentencia SL415 de 2021:

“Según la jurisprudencia de la Sala, la finalidad esencial de esta norma es evitar que «los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias» (CSJ SL3317-2019).”

5. Es decir, es claro que el fuero circunstancial no es extensivo a todos los trabajadores de una empresa en la que existe un conflicto colectivo, sino única y exclusivamente a aquellos que han iniciado el conflicto a través de la presentación del pliego de peticiones. A la anterior conclusión no se llega únicamente a partir de la literalidad del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, sino de la propia finalidad del fuero.
6. Ahora, aunque la anterior situación es completamente clara, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha aclarado que la persona que alegue ser beneficiario de un fuero circunstancial (en este caso, el demandante) debe acreditar los supuestos de hecho de la norma. Estos son: haber sido despedido sin justa causa comprobable y haber presentado el pliego de peticiones al empleador.

Así lo ha indicado la Sala Laboral de la Corte en su Sentencia SL-6732 de 2015, entre muchas otras:

*“en aras de la función unificadora de la jurisprudencia, el precedente que acaba de ser objeto de recordación por la Sala igualmente precisa 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.”*

*A la anterior conclusión llegó la Corte al hacer un recuento histórico del precedente de la Corporación sobre la materia, específicamente en la Sentencia No. 23843 del 16 de marzo de 2005, en la que, en su momento, indicó:*

*“Por lo tanto, una correcta interpretación de ese precepto a la luz de lo dispuesto por el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, en materia de distribución de carga de la prueba, indica que quien alegue en su favor la garantía establecida en aquel artículo debe probar que presentó a su empleador un pliego de peticiones, por ser ese el hecho que da lugar al nacimiento de la susodicha garantía y el que, como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Sala, marca el inicio del conflicto colectivo de trabajo”.*

7. *Así las cosas, la garantía establecida en las normas en mención y denominada “fuero circunstancial” protege: (i) a los trabajadores sindicalizados que hayan presentado un pliego para la negociación de una convención; o (ii) a los trabajadores no sindicalizados que hayan presentado un pliego para la negociación de un pacto colectivo; y (iii) a todos los trabajadores en caso que el sindicato sea mayoritario - sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.*
8. *Teniendo en cuenta lo anterior y dada la naturaleza, finalidad y alcance del fuero circunstancial, salta a la vista que el demandante no era beneficiario de tal garantía, pues en su caso no se cumplen los supuestos de hecho contemplados en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, tal y como se pasa a explicar a continuación:*

*El 16 de junio de 2015 la organización sindical USTA presentó pliego de peticiones ante ALPINA.*

*ii. El 16 de junio de 2015 la organización sindical UTA presentó pliego de peticiones ante ALPINA.*

*iii. El 26 de junio de 2016 el demandante se afilió a la organización sindical UTA.*

*iv. El 09 de julio de 2016 se finalizó el contrato de trabajo del demandante.*

*v. En este orden de ideas, resulta claro que el demandante no estaba afiliado a las organizaciones sindicales USTA o UTA para el momento en que dichos sindicatos presentaron el pliego de peticiones y así mismo resulta evidente que el demandante no fue parte del grupo de trabajadores que presentó pliego de peticiones a mi defendida, por lo cual, es preciso concluir que para la fecha en que terminó su contrato de trabajo este no gozaba de la garantía del fuero circunstancial.*

9. *Teniendo en cuenta lo anterior, queda claro que el a quo se equivocó al haber ordenado a mi representada reintegrar al demandante, por lo que se debe revocar el fallo de primera instancia y en su lugar absolver a mi representada de todas las pretensiones incoadas en su contra ...” (PDF 05 Cdn. 03SegundaInstancia).*

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver los recursos de apelación interpuestos, respectivamente, por el accionante y por la sociedad accionada, teniendo en cuenta los puntos objeto

de inconformidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Atendiendo lo señalado por los voceros judiciales de las partes al sustentar sus recursos, se observa que no fue motivo de reparo los siguientes supuestos fácticos: Que las partes estuvieron atadas por contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 3 de septiembre de 2007 y el 19 de julio de 2016; desempeñando el actor el cargo de CONDUCTOR DE TRACTOMULA, devengando la suma de \$2.077.800.00 como salario básico mensual, vínculo que feneció por decisión unilateral de la demandada y sin justa causa; como se desprende de la contestación de la demanda (fls. 2 a 35 PDF 04), y se corrobora con el contrato de trabajo (fls. 84 a 88 PDF 04); con la carta de terminación del nexo laboral sin justa causa, de fecha 19 de julio de 2016, en la que se le indica *“...La presente tiene por objeto comunicar a usted que ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo **sin justa causa** a partir del momento en que termine su jornada laboral del día 19 de Julio de 2016. Le solicitamos comedidamente que haga entrega de los elementos de trabajo que le fueron entregados en **MEDELLIN** a más tardar el día 19 de Julio de 2016. Se deja constancia que con esta comunicación se hace entrega de su liquidación definitiva –la cual incluye la correspondiente indemnización por despido-, comprobante del pago de aportes al sistema de seguridad social, carta para que se practique el examen médico de retiro y carta para el retiro de cesantías...”* (fls. 98 PDF 04); con la liquidación del contrato (fls. 99 y 100 PDF 04), con la certificación laboral (fl.101 PDF 04), con el acumulado de conceptos por empleado (fls. 104 a 121 PDF 04), con el certificado de aportes al sistema de protección social de *Compensar miplanilla.com* (fls. 123 a 136 PDF 04) entre otras documentales militantes en el expediente.

Así mismo, se demostró que el actor se encontraba afiliado a las organizaciones sindicales UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. “USTA”, y UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS “UTA”, afiliaciones que fueron notificadas a la empresa demandada, mediante carta de 23 de junio de 2016 (fls. 137 a 139 PDF 04); sindicatos que presentaron a la sociedad accionada pliegos de peticiones, la primera el 16 de junio de 2015 (fls. 83 a 94 PDF 01) y la segunda el 17 del mismo mes y año, adelantándose la etapa de arreglo directo, sin llegar a un acuerdo, con

Resolución 05058 de 30 de noviembre de 2015 el Ministerio de Trabajo ordenó la convocatoria del Tribunal de Arbitramento (fls. 95 a 99 PDF 01) el 15 de febrero de 2018 se instaló el mismo y el 11 de abril de la citada anualidad, se profiere el laudo arbitral, el cual fue recurrido por la empresa demandada (fls. 100 a 118 PDF 01), radicándose el 13 de junio de 2018 ante la Corte Suprema de Justicia el recurso extraordinario de anulación presentado por la accionada, bajo el número 11001220500020188129001, como lo certifican dichos entes sindicales USTA el 19 de julio de 2019 y UTA el 13 de febrero de 2019 y (fls. 29, 30, 121 y 122 PDF 01).

Por consiguiente, el debate en esta instancia se centra en determinar si: *(i)* el actor se encontraba amparado por la garantía del fuero circunstancial para el momento de la finalización de su contrato de trabajo, como lo declaró la juzgadora de primer grado, o por el contrario, como lo alega la demandada dicho amparo no surte efecto legal; de resultar afirmativo dicho cuestionamiento, *(ii)* cual es el salario con el que se deben liquidar las acreencias laborales dejadas de percibir, y; *(iii)* hay lugar a ordenar el pago de aquellos beneficios extralegales convencionales que reclama la parte actora.

Inicialmente se debe precisar, tal como lo coligió la juez a quo y no lo desconoció la sociedad demandada, para el momento del fenecimiento del contrato de trabajo del demandante, la empleadora estaba atravesando por un conflicto colectivo, ante la presentación a ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A., los días 16 y 17 de julio de 2015, de pliegos de peticiones por parte de las organizaciones sindicales UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. "USTA", y UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS "UTA", a las cuales se encontraba afiliado el trabajador accionante, como quedó referenciado líneas anteriores, aspecto que no fue motivo de inconformidad por alguno de los extremos de la Litis.

Recordemos sobre la garantía foral que alude el actor -fuero circunstancial, que, los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, y 2.2.2.1.9 del Decreto 1072 de 2015, consagra una protección en caso de

presentación de pliego de peticiones, estableciendo el primero de los preceptos enunciados “...Los trabajadores que hubieren presentado al patrono 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...”, precisando la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que el periodo en el que opera el fuero circunstancial contenido en la norma citada se extiende “...Desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral...” (Sentencia de 20 de octubre de 2010, radicación No. 35636).

En ese orden, se puede colegir que la finalidad de dicha figura, como lo tiene adocinado la jurisprudencia legal, es “...asegurar la estabilidad de todos aquellos que participan en el conflicto, mediante la prohibición de despedirlos sin justa causa comprobada, con la finalidad de evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical...”; así lo dijo a Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL759-2019, pronunciamiento en el que trajo a colación lo señalado en sentencia SL, 28 ag. 2003, rad. 20155, reiterada en la SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, SL14066-2016, y SL16788-2017, en la que, sobre el tema, indico:

*“(...) 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, sostiene la parte demandada, que no le asiste al actor la protección reclamada, dado que, en su sentir, la misma “...solo protege a aquellos trabajadores que hubieren estado afiliados a la organización sindical para el momento que presentó el pliego de peticiones; situación la cual no ocurre en el caso concreto, pues quedo debidamente probado y acreditado que en este caso el demandante no se encontraba afiliado a las organizaciones sindicales antes mencionadas para la fecha en que se presentó el pleito de peticiones, esto es para el año 2015...”, ya que su vinculación a las organizaciones sindicales que promovieron el conflicto colectivo, lo fue mucho tiempo después de haber iniciado el mismo, luego

de un año aproximadamente, por lo tanto éste no participó en la presentación ni en las demás fases del conflicto; entendimiento que no surge acertado, como quiera que la jurisprudencia tiene adoctrinado que para ser beneficiarios de la garantía foral 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)...”, así lo adoctrinó la Corporación de cierre de la justicia ordinaria, en la sentencia CSJ SL937-2022, Radicación No. 78762 de 23 de febrero de 2022; pronunciamiento en el que trajo a colación lo asentado sobre dicha protección, en la sentencia de 26 de febrero de 2007, radicación No. 29081, en la que esa Corporación, sostuvo:

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

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

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

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

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

*empleador puede despedirlo, obviamente si esas justas causas existen y son comprobadas”...* (Resaltado fuera de texto).

Bajo esos parámetros, no resulta atendible la tesis de la parte demandada, ya que dicha prerrogativa foral es aplicable también a aquellos trabajadores, que como el caso del accionante, se afiliaron a los organismos sindicales en el transcurso o desarrollo del aludido conflicto colectivo; por lo que en principio y tal como lo determinó la juzgadora de primer grado, dicha prerrogativa foral cobija al demandante al haber sido finalizado en vigencia del conflicto suscitado, su contrato de trabajo sin justa causa, como lo indicó la sociedad demandada en la misiva de 19 de julio de 2016, a través de la cual notificó al accionante su determinación y, por la cual reconoció la indemnización respectiva. (fls. 98 PDF 04).

No obstante lo anterior, también sostiene la demandada que no hay lugar a la prerrogativa concedida, dado que *“...se presentó de manera clara un abuso del derecho, y esto teniendo en cuenta que el demandante en el interrogatorio de parte confiesa abiertamente que la única razón por la cual resolvió afiliarse a las organizaciones sindicales UTA y USTA un mes antes de la terminación de su contrato de trabajo, obedeció netamente a la finalidad de protegerse y aforarse de un fuero circunstancial con el fin de que no le sea terminado su contrato de trabajo, pues tenía conocimiento de que la compañía posiblemente le podía terminar su contrato de trabajo en atención a que la compañía venía haciendo una reorganización en el área de transportes, área a la cual pertenecía el demandante...”*.

En el presente caso, como quedó acreditado y señalado líneas atrás, el demandante se afilió a las organizaciones sindicales UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. “USTA”, y UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS “UTA”, afiliaciones que fueron comunicadas a la sociedad demandada con cartas de fechas 23 de junio de 2016 (fls. 137 a 139 PDF 04); y así lo admitió el representante legal en el interrogatorio de parte; data para la cual ya había transcurrido más de un año desde la presentación de los pliegos de petición por parte de los mencionados organismos sindicales; lo que acaeció los días 16 y 17 de julio de 2015, respectivamente.

Ahora, **el accionante**, en el interrogatorio de parte refirió que la razón por la que se afilió a las organizaciones sindicales, era: *“...se venía presentando como una*

*persecución laboral, teniendo en cuenta que en el momento fuimos escogidos 5 conductores para representación de los mismos para hacer reunión con los directivos para tratar falencias que se presentaban a diario y mejorar cosas, mejorar tanto la productividad y el bienestar de todos, en su momento el jefe Jorge Giraldo él nos hacía unas propuestas donde nos planteaba un cambio de salario y la forma de pago, nos comparaba con una empresa de transporte que no se si la pueda nombrar o algo, donde él decía que entre más trabajáramos más ganábamos, entonces él era como a presionarnos laboralmente que teníamos que dar más que teníamos que dar más y nos cambiaba el sistema de pago, adicional a eso él nos proponía quitar unos beneficios de los cuales Alpina nos los beneficiaba pero con la presión, en su momento éramos 5 los representantes y pues la verdad nosotros no accedimos porque era desmejoramiento salarial y calidad de vida; se implementaron unos ritmos de trabajo que no eran las habituales con unas jornadas extenuantes entonces nosotros nunca estuvimos de acuerdo con eso, el jefe me hizo unas propuestas que me iba a beneficiar con esos cambios, que no pensara en mis compañeros sino en mí mismo, lo cual nosotros no aceptamos, ya vino como una persecución, me dijo que si era que yo temía ser despedido, yo le dije que no, yo estaba haciendo las cosas bien, en el tiempo que llevaba que llevaba 9 años no tenía ni el más mínimo llamado de atención; debido a eso encontré como o eso me conllevó a afiliarme al sindicato...”.*

El declarante **Arturo Casallas Castañeda**, trabajador de la demandada desde hace 26 años, quien para la fecha de la declaración desempeñaba el cargo de ayudante de producto terminado de la planta de Facatativá y representante legal del sindicato UTA, señaló que no tuvo conocimiento porque Alpina hizo el despido del actor, que aquel se afilió a la organización el 23 de junio de 2016, momento para el cual se había agotado la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo que se originó con el pliego de peticiones que presentó dicha organización, y “...con la sentencia (sic) 5058 donde prácticamente se decretó el tribunal de arbitramento...”; que en el trámite del conflicto colectivo, el 30 de noviembre de 2015 se decretó el tribunal, el 15 de febrero de 2018 se instaló el mismo y por un recurso de anulación el conflicto se resuelve en el 2019 por la Corte Suprema; que no tiene conocimiento de la fecha de terminación del contrato de trabajo del accionante.

La testigo **Martha Elizabeth Rodríguez Campos**, sostuvo que trabaja con la sociedad demandada desde hacía 28 años, para el momento de la declaración, se desempeña como Líder de Servicio a los Empleados; mencionó que al actor se le terminó el contrato más o menos a mediados de junio de 2016 o antes de esa fecha, porque la compañía venía evaluando el área de transporte de carga,

él era un conductor de tractomula, venía haciendo un análisis de capacidades y de operación y para el mes de junio les termina el contrato a 7 conductores incluido el demandante, a los cuales les ofrece un mutuo acuerdo de retiro a fin de transar la terminación del contrato *“...ya que la compañía venía revisando sus cargas y operación y decide terminar para ese momento a 7 conductores...”*, que el actor no acepta el mutuo acuerdo propuesto y la compañía le da por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral con el reconocimiento de la indemnización respectiva; que en la actualidad la empresa *“...tiene conductores de tractomula, por cuanto la empresa cuando tiene toneladas suficientes tiene más personal, cuando bajan las toneladas baja el personal, es algo que es fluctuante, la compañía realiza ajustes de manera permanente en sus operaciones en general, incluida el área de transporte...”*; el actor era beneficiario del pacto colectivo que regía en la empresa, que éste se afilió a las organizaciones sindicales a mediados de junio del 2016 y los pliegos de peticiones habían sido presentado en el año 2015.

En ese orden de cosas, como lo ha sostenido la jurisprudencia, nada impide que un trabajador se vincule al organismo sindical estando en curso el conflicto colectivo originado por dicho ente con la presentación del respectivo pliego de peticiones al empleador, y así obtenga la protección foral del denominado fuero circunstancial, como quiera que el propósito o teleología de la normatividad que lo contempla es *“...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...”*; lo que no se concibe es que se pretenda por el trabajador obtener dicha protección para evitar un despido, ya que, si la intención o propósito de buscar la afiliación a la organización sindical es evitar la desvinculación, se pierde o desnaturaliza el derecho de asociación sindical, presentándose un abuso del derecho.

Sobre dicha figura -abuso del derecho- la sentencia SL3650-2022, Radicación No. 85201 de 19 de octubre de 2022, trajo a colación lo referido sobre

el tema en la providencia SL415-2021, que iteró la SL 919 de la misma anualidad, al señalar:

*“(...) 2. La teoría del abuso del derecho y el fuero circunstancial*

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

*La teoría del abuso del derecho que conduciría a sostener que el ordenamiento jurídico otorga derechos o prerrogativas a las personas bien sea naturales o jurídicas sin que estas se encuentren legitimadas de ninguna manera a hacer un ejercicio extralimitado, tiene su fundamento en el artículo 95 de la Carta Política de 1991, según el cual son deberes «respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios», y mantiene una relación directa con el principio de la buena fe contemplado en el artículo 83 superior y 55 del Código Sustantivo del Trabajo.*

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

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

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

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

En ese orden, aunque el actor se afilió de manera simultánea a las dos organizaciones sindicales que presentaron pliego de peticiones a la empleadora originando el conflicto colectivo, vale decir USTA y UTA, de tal circunstancia, no es factible predicar que el accionante se extralimitó en el ejercicio de sus derechos, ya que es una facultad que constitucional y legalmente tienen los

trabajadores de una empresa de pertenecer a una o varias organizaciones sindicales y ser sujetos de la estabilidad laboral derivada del pliego de peticiones que realicen los sindicatos a los que se encuentren asociados; por lo que se reitera, en principio, el actor estaría amparado por el fuero circunstancial ante el conflicto colectivo que se desató en la accionada para el momento en que ésta tomó la decisión de finiquitar su contrato de trabajo sin justa causa; sin embargo, también se advierte que el propósito que llevo al trabajador a afiliarse a los entes sindicales no era el de apoyar el proceso de negociación que se venía adelantando en procura de obtener mejores prerrogativas para la comunidad trabajadora de la empresa, sino el buscar protección y así evitar la terminación de su contrato de trabajo; es decir un aprovechamiento o favorecimiento personal.

Se dice lo anterior, por cuanto es lo admitido por el demandante en su interrogatorio de parte al señalar que *“...el jefe me hizo unas propuestas que me iba a beneficiar con esos cambios, que no pensara en mis compañeros sino en mí mismo, lo cual nosotros no aceptamos, ya vino como una persecución, me dijo que si era que yo temía ser despedido, yo le dije que no, yo estaba haciendo las cosas bien, en el tiempo que levaba que llevaba 9 años no tenía ni el más mínimo llamado de atención; **debido a eso encontré como o eso me conllevó a afiliarme al sindicato...**”*; igualmente admitió que durante el tiempo que llevaba laborando -9 años- se beneficiaba de las prerrogativas contempladas en el pacto colectivo, que solamente se vino a afiliarse días previos a la terminación del contrato; recordemos, conforme lo señalado por la testigo Martha Elizabeth Rodríguez Campos *“...la compañía venía revisando sus cargas y operación...”*, como quiera que *“...la empresa cuando tiene toneladas suficientes tiene más personal, cuando bajan las toneladas baja el personal, es algo que es fluctuante, la compañía realiza ajustes de manera permanente en sus operaciones en general, incluida el área de transporte...”*; coligiéndose de tal manifestación que la empresa de manera permanente realizaba ajustes en su operaciones incluida el área de transporte donde se desempeñaba el actor; también refirió dicha testigo y lo admitió el mismo trabajador, la empresa le había hecho una propuesta para finalizar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, que éste no aceptó; por lo que surge fehaciente que la intención de su vinculación a las organizaciones sindicales fue buscar la protección foral que contempla la norma analizada, para evitar inicialmente el despido y de producirse éste, obtener la consecuencia

prevista en la ley en eventos en que, en desarrollo del conflicto colectivo se da la ruptura del contrato de trabajo sin justa causa, como lo es el reintegro y las prerrogativas que éste aparece.

En efecto, no se evidenció la eventual persecución laboral que alega el demandante se estaba presentando, dado que no se cuenta con confesión de la demandada en ese sentido, ni se allegó otro medio de convicción que lleve certeza de la misma; lo que se advierte de lo expuesto por la testigo Martha Elizabeth es que la empresa se encontraba realizando ajustes a la operación en el área de transporte, dado que *“...cuando bajaban las toneladas bajaba el personal...”*; por lo que no surge convincente lo aseverado por el actor, en el sentido que *“...se implementaron unos ritmos de trabajo que no eran las habituales con unas jornadas extenuantes entonces nosotros nunca estuvimos de acuerdo con eso...”*, ya que si estaba bajando la producción no eran necesarias las jornadas extenuantes, toda vez que se entendería que no había carga que transportar, no siendo lógico y coherente considerar que *“...se implementaron unos ritmos de trabajo que no eran habituales...”*, dado que no se observa que se dieran las condiciones para ello.

Lo que, queda claro, porque así lo admitió el demandante y también lo mencionó la citada declarante, al trabajador se le hizo por parte de la compañía una propuesta para finiquitar el vínculo laboral, un *“...mutuo acuerdo de retiro a fin de transar la terminación del contrato...”* como lo adujo la testigo –Martha Rodríguez, que éste no aceptó y fue cuando decidió afiliarse a las organizaciones sindicales, buscando protección ante la decisión de la accionada, situación que desfigura los fines de la libertad sindical, como quiera que su decisión no iba acompañada del ánimo de observar y cumplir los estatutos internos de las organizaciones sindicales, sino de obtener un beneficio personal, tratando de evitar que la decisión de la compañía de terminar su contrato se llevara a cabo.

En ese orden de cosas, se advierte que se presenta un abuso del derecho por parte del demandante, pues la afiliación a las dos organizaciones sindicales en la misma época -23 de junio de 2016-, luego que se negara a aceptar la oferta

de la ruptura del contrato por mutuo acuerdo, le permitía inferir que efectivamente se iba a dar la terminación de su nexo laboral, por lo que buscó protegerse frente a tal decisión que resultaba perentoria y, que se efectivizó a los pocos días de su afiliación a las organizaciones sindicales; época para la cual, como lo sostiene la parte demandada y se comprueba con las documentales relacionadas líneas atrás, el proceso de negociación ya iba bastante avanzado, pues los pliegos de peticiones se habían presentado un año atrás -16 y 17 de junio de 2015-, ya había culminado la etapa de arreglo directo y como no se logró acuerdo alguno, se había optado por el tribunal de arbitramento, el Ministerio del Trabajo había ordenado su conformación con Resolución No. 05058 de 30 de noviembre de 2015; situación que lleva la férrea convicción que la afiliación del trabajador a las organizaciones sindicales, se produjo para adquirir una posición privilegiada frente a la decisión que se avecinaba respecto al finiquito de su nexo laboral.

Entonces, de lo expuesto, no es factible reconocer al actor como beneficiario del fuero circunstancial, dado que es darle estatus jurídico a una acción que no tuvo como factor determinante el ejercicio espontáneo y transparente del derecho de asociación, sino tratar de aprovecharse de una protección establecida en la ley, de cara a la decisión de la empresa de terminar su vínculo laboral; lo que conlleva la revocatoria de la sentencia apelada que dispuso el reintegro del trabajador con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales desde el despido hasta el reintegro; por tanto, se absolverá a la parte demandada de esas pretensiones.

La anterior decisión, libera a la Sala de adentrarse en el estudio de los aspectos cuestionados por la parte demandante en su recurso, como quiera que dependían de la confirmación del reintegro ordenado en primera instancia, el que no resultó avante por lo analizado en precedencia.

Debe precisarse, que la Sala ya ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre el tema, dentro de un proceso de similares connotaciones, adelantado contra la misma sociedad aquí accionada, radicado bajo el número 25899-31-05-

001-2017-00302-01 y, por decisión mayoritaria en providencia de fecha 24 de abril de 2019, con ponencia del doctor Eduin de la Rosa Qussepe, adoptó la posición que ahora éste ponente acoge dentro del presente asunto, al realizar un nuevo estudio sobre el tema y encontrar la decisión ajustado a derecho. En esa ocasión, se dijo:

*“(...) En segundo lugar, con las pruebas visibles a folios 24 a 26 se acredita que el accionante se afilió en calidad de adherente a las organizaciones sindicales Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios U.T.A., Unión Sindical de Trabajadores de Alpina Productos Alimenticios U.S.T.A. y al Sindicato de Industria Nacional de Trabajadores de productos Alimenticios SINAL, y que dichas afiliaciones fueron comunicadas al empleador Alpina Productos Alimenticios S.A., mediante escrito con radicado 15 de noviembre de 2016, es decir antes del despido.*

*La empresa demandada ha sostenido en líneas generales durante el proceso que el actor se sindicalizó tardíamente mucho después de presentado el pliego de peticiones y de realizada la etapa de arreglo directo y que en todo caso siempre actuó como beneficiario del pacto colectivo a lo largo de toda la relación laboral, argumentos que reiteró en el recurso de apelación. La Sala encuentra que en realidad en el presente caso hubo un uso abusivo del derecho de asociación sindical y por tal razón la afiliación del actor a los sindicatos en las postrimerías del despido no puede tener ninguna eficacia de cara al fuero circunstancial. Así se dice porque tal como lo manifiesta la demandada el actor toda su vida durante los más de diecinueve años en que prestó sus servicios a la empresa no perteneció a ninguna organización sindical y siempre se benefició del pacto colectivo. Pero nótese además que en los documentos en los que consta su afiliación se habla de nuevos afiliados (folios 24, 25 y 26) de donde se puede desprender que fue la primera vez que se afilió, sin que se pierda de vista que el mismo día es decir el 15 de noviembre de 2016 se afilió a las tres organizaciones. Tal situación solo resulta lógicamente explicable bajo el entendido de que el actor trató de protegerse frente a lo que veía como una investigación inminente pues si bien para la fecha de la afiliación no había sido llamado a descargos lo cierto es que ya para ese momento se había producido el despido de uno de los protagonistas de las irregularidades en el trámite de los auxilios de lentes, el señor William Jiménez, quien fue desvinculado el 11 de noviembre de 2016 (folios 221, 244 y 245) luego de ser escuchado en descargos ese mismo día previa citación el día anterior (folios 247 a 249), circunstancia que debió poner en alerta a toda la comunidad laboral y en especial a quienes habían solicitado auxilio de lentes con la recomendación o participación de la referida persona. Pero es que, en todo caso, para la Sala resulta fácil deducir que para la fecha en que el demandante se afilió a los sindicatos ya el proceso de negociación debía ir en una etapa bastante avanzada. En efecto, consta en el expediente que el 15 de junio de 2015 el sindicato USTA denunció parcialmente la convención colectiva de trabajo que estaba vigente hasta el 31 de julio de 2015. De suerte que la presentación del pliego de peticiones debió darse en fecha próxima o cercana a dicha denuncia, por cuanto el efecto de la denuncia es que la convención colectiva no se prorrogue automáticamente en los términos del artículo 478 del CST. Así mismo interesa señalar que los términos para la negociación son cortos y perentorios, de suerte que puede inferirse el transcurso de un tiempo importante entre el inicio del conflicto y la afiliación del actor a los sindicatos, lo que refuerza el convencimiento de que la afiliación se produjo para adquirir una posición privilegiada frente a las investigaciones a que antes se ha hecho mención.*

*De acuerdo con ese análisis entonces no se puede reconocer al actor que fuera beneficiario del fuero circunstancial pues es darle estatus jurídico a una acción que no tuvo como factor determinante el ejercicio espontáneo y transparente del derecho de asociación, sino tratar de aprovecharse de una protección establecida en la ley, de cara a la investigación adelantada por la empresa sobre anomalías en los auxilios de lentes.*

*En consecuencia, se revocará la sentencia del juzgado en cuanto dispuso el reintegro del trabajador y el pago subsiguiente de salarios y prestaciones legales y extralegales desde el despido hasta el reintegro, y en su lugar se absolverá de esas pretensiones...”*

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en los recursos.

Se condenará en costas en ambas instancias a la parte demandante, de conformidad con lo señalado en el numeral 4° del artículo 365 del CGP, aplicable en materia laboral por autorización del artículo 145 del CPTSS. Fijese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO    REVOCAR** la sentencia proferida el 14 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.- Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por **MARIO ALEXANDER QUINTERO RODRÍGUEZ** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, en cuanto declaró que el demandante gozaba de la garantía de fuero circunstancial al momento de la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa y por ende, condenó a la sociedad demandada a reintegrarlo al cargo que venía ejerciendo al momento de la desvinculación o a uno de igual o superior categoría, con el pago de salarios, prestaciones sociales y descanso remunerado; para en su lugar **ABSOLVER** a la demandada de dichas pretensiones, conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en ambas instancias a la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO:** En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

**LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**LEYDY MARCELA SIERRA MORA**  
Secretaria