

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR FLORENTINO ESPINOSA NOVA CONTRA BAVARIA S.A. Radicación No. 25899-31-05-001-**2015-00296**-01.

A las ocho y veinte (8:20) de la mañana de hoy veintisiete (27) de agosto de dos mil veinte (2020), hora y fecha programada, se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra el fallo de 3 de diciembre de 2019 proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante promovió el presente proceso contra Bavaria S.A. con el fin de que se declare que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de diciembre de 2006; que al momento del despido gozaba de las garantías del fuero circunstancial porque se encontraba en conflicto laboral el sindicato ASOTRAINCERV, al que él se encontraba afiliado; en consecuencia pide la reinstalación al cargo de operario de depósito que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría; así como el pago de los salarios dejados de percibir desde el 28 de marzo de 2015 hasta que se haga efectivo el reintegro, los aumentos salariales, los beneficios económicos

establecidos en la sentencia C – 201 de 2002 de la Corte Constitucional y las costas del proceso.

- 2.** Como fundamento de sus pretensiones manifiesta que se vinculó a la demandada para desempeñar el cargo de operario de depósito I, recibo y entrega de cerveza y envase a través de varias intermediarias tales como SEDIAL S.A. y SUPLA S.A.; refiere que se encontraba afiliado a la organización sindical ASOTRAINCERV desde el 17 de febrero de 2014, circunstancia que era conocida por la accionada. Agrega que Bavaria a través de sus intermediarios lo despidió y al momento de la terminación del contrato devengaba un salario estipulado en la suma de \$1.316.667. Respecto del conflicto colectivo informó que el 2 de mayo del 2013 ASOTRAINCERV presentó un pliego de peticiones, el cual fue conocido por el Ministerio de Trabajo y Bavaria S.A.; relata que los salarios mensuales devengados se han fijado por un valor inferior al de los mismos cargos que existen en Bavaria s.a. (fls. 1 a 23; 656 a 667 sub.).
- 3.** El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto del 1º de octubre de 2015 admitió la demanda y ordenó notificar a la demandada (fl. 734), razón por la cual el 18 de julio de 2017 se notificó personalmente a Bavaria S.A. (fl. 753).
- 4.** La demandada contestó con oposición a las pretensiones de condena; sostuvo que el actor nunca fue su trabajador, que en la empresa no existe el presunto cargo que refiere el demandante. Explicó que al margen de que el accionante hubiese comunicado la afiliación a una presunta organización sindical, la misma careció de eficacia ya que el accionante no ostenta la calidad de trabajador de la empresa; lo mismo ocurre con la presentación del pliego de peticiones también sería ineficaz. Agregó que el Ministerio de Trabajo mediante Auto No 00033 de 31 de julio de 2013 resolvió que Bavaria S.A. no estaba obligada a negociar el pliego de peticiones con ASOTRAINCERV, porque los fundadores y/o afiliados a dicha organización sindical no han laborado

ni laboran para la empresa. En su defensa propuso las excepciones previas de pleito pendiente entre las mismas partes y sobre el mismo asunto e inepta demandada por falta de requisitos formales; como perentorias las que denominó inexistencia de las obligaciones reclamadas, compensación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción e inexistencia del contrato de trabajo (fls. 774 a 787).

5. En audiencia pública de juzgamiento celebrada el 3 de diciembre de 2019, la Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá absolvió a la sociedad demandada de todas y cada una de las suplicas en su contra y condenó al demandante a pagar por concepto de costas la suma de \$200.000.

6. Inconforme con lo decidido el demandante apeló así: *“Interpongo recurso de apelación frente a este fallo, y lo sustento en lo siguiente: el señor Florentino Espinosa si tenía fuero circunstancial, debido a que el sindicato sí se demostró que en varias ocasiones le manifestó al Ministerio de Trabajo que obligara a la empresa Bavaria a sentarse a negociar el pliego de peticiones, la empresa Bavaria engañando al Ministerio de Trabajo le dijo que no existía ningún trabajador de Bavaria en el Sindicato por ello no podía negociar ese pliego de peticiones, pero dentro de la demanda se demuestra de que si existían fallos judiciales donde si habían trabajadores del Sindicato directos con Bavaria, entonces está demostrado de que sí existía el conflicto laboral, tan así que el primer fallo que saca el Ministerio de trabajo es del 2014 que se mete la primera querella y saca el fallo de la primera querella en el 2016, se vuelve y se instaura otra querella en el 2017 intentando que la empresa Bavaria se sienta a negociar con los trabajadores directos de la empresa Bavaria y con ASOTRAINCERV y no ha querido, es tan así que se interpuso una demanda en el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, para que sea un juez quien obligue a la empresa Bavaria y derogue ese acto administrativo que fue dado por el Ministerio de Trabajo, por esas circunstancias le ruego al tribunal para que sea bien estudiado este caso y se acojan las pretensiones del demandante y se condene a la empresa Bavaria a reintegrar al señor Florentino Espinosa Novoa...”*.

7. Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 27 de enero de 2020.

8. Luego, en atención al levantamiento de términos judiciales y administrativos previsto en los Acuerdos PCSJA20-11567 de 2020 y PCSJA20-11581 de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura, con

auto del 8 de julio de 2020 se corrió traslado a las partes para que presentaran por escrito sus alegatos de conclusión.

- 9.** En demandante en su escrito ratificó lo dicho en el recurso en cuanto a la negativa de la demandada para negociar el pliego de peticiones presentado por la organización sindical; señaló que la jurisprudencia invocada por la juez corresponde a fundamentos fácticos distintos a los que aquí se debaten, y que la Corte Suprema de Justicia en aplicación del artículo 25 del Decreto 2651 de 1965 *"tiene señalado que el trabajador de una empresa a quien se le presentó pliego de peticiones, es beneficiario del fuero circunstancial, si las partes están en conflicto colectivo, sin importar que se hubiese afiliado el trabajador después de haberse presentado el pliego de peticiones, por lo tanto, esto opera de igual forma cuando el trabajador que está en el pacto colectivo y pasa a beneficiarse de la convención colectiva o se sindicaliza"*. De otro lado, indicó que el demandante *"bien podía solicitar la adhesión al pacto colectivo, por cuanto, a pesar de ser trabajador de la empresa BAVARIA S.A., el sindicato al que está afiliado el demandante, no tiene suscrita convención colectiva con la empresa demandada, por lo tanto, debía solicitar que le aplicaran los beneficios que se tienen señalado en el mencionado pacto, pero, no resulta contrario a derecho que estando afiliado a un sindicato, no pueda beneficiarse de los derechos que tenga el pacto colectivo, pues lo que sanciona la norma, o lo hace incompatible, es que el trabajador no tenga doble beneficios, en éste, asunto al no probarse que el sindicato no tiene convención colectiva suscrita con la demandada, debe aplicársele el pacto, por cuanto, no puede condenarse al demandante a perder unos beneficios por hacer uso del derecho de asociación sindical, seguidamente del de la negociación colectiva, como lo entendió erróneamente el A – quo"*; y frente al despido, manifestó que como el contrato de trabajo es bilateral, sólo puede terminarlo o modificarlo las partes de común acuerdo, pero, en este caso lo que se discute es que el contrato *"lo terminó la empresa SUPPLA S.A., quien no es parte en el contrato de trabajo, por lo tanto, esos documentos no debían tenerse en cuenta, o no producen ningún efecto legal, lo que debía concluir con el reintegro, o restablecer el contrato de trabajo al no probar la demandada que había despedido al aquí demandante, además, tampoco está demostrado en el expediente que la demandada tenga autorizado a los intermediarios despedir a sus trabajadores"*.

La entidad demandada solicitó se confirmara la sentencia apelada, máxime cuando no está en discusión que este Tribunal, en proceso anterior, declaró la existencia del contrato de trabajo del demandante

con Bavaria SA, y que esa relación laboral terminó sin justa causa por una empresa declarada intermediaria en ese litigio, cuando no existía conflicto colectivo porque el Ministerio del Trabajo el 31 de julio de 2013 estimó que Bavaria SA no estaba obligada a negociar el pliego de peticiones presentado por el sindicato.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar su recurso de apelación ante el juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así entonces, el problema jurídico que deberá resolverse se orienta a determinar si al momento de la terminación del contrato de trabajo el señor Florentino Espinosa Nova gozaba de la garantía del fuero circunstancial, para lo cual se tiene que establecer si el pliego de peticiones presentado por ASOTRAINCERV a Bavaria S.A. el 2 de mayo del 2013 tuvo la virtualidad de propiciar el conflicto colectivo, y dependiendo de lo que resulte se analizará la viabilidad de los pedimentos de la demanda.

Aquí no hay duda de la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 12 de diciembre de 2006 hasta el 30 de marzo de 2015 tal como lo declaró esta Sala en decisión de 22 de noviembre de 2017, por medio de la cual revocó la sentencia de primera instancia del Juzgado Laboral de Zipaquirá, dentro del proceso radicado 258999-31-05-001-2015-00031-00 (fls. 865 a 867), ni de que SUPLA S.A. decidió dar por terminado el contrato de trabajo del actor sin justa causa, en la fecha antes indicada, procediendo a pagar la respectiva indemnización tal como se aprecia en la carta de fecha 28 de marzo de 2015 y su respectiva liquidación, con efectos a partir del 30 de mismo mes y año (fls. 124, 128, 873 y 874); además estos aspectos no fueron objeto de apelación por ninguna de las partes.

En lo que interesa para resolver la apelación, la juez a quo consideró que el demandante no se encontraba afiliado a la organización sindical en el momento en que se presentó el pliego de peticiones, como lo confiesa al manifestar que se afilió en febrero del año 2014; de igual forma, expresó que el actor tenía conocimiento de que el conflicto no continuó en virtud del auto del Ministerio del Trabajo Número 033 del año 2013, como lo dijo en su declaración de parte; en esa medida concluyó que el actor no tenía garantía foral al momento de la desvinculación, aun cuando el representante legal de Bavaria indicó en su interrogatorio de parte que no estaba llamada a negociar, y a pesar de lo dicho por el testigo Gabriel Moreno Álvarez al referir que el 2 de mayo del año 2013 se presentó pliego de peticiones a Bavaria S.A., hecho que en todo caso no genera discusión, toda vez que ello está fehacientemente probado dentro del proceso. Agregó que el contrato terminó en el año 2015, y que el conflicto no nació a la vida jurídica en la medida en que se presentaron una serie de circunstancias ante el Ministerio de Trabajo, pues Bavaria no negoció el correspondiente pliego de peticiones, tan es así que el sindicato inició una serie de querellas en contra de la demandada, las que fueron archivadas por el Ministerio de conformidad con el auto No. 033 del año 2013.

Por su parte el demandante a través de su apoderado judicial insiste en que al momento de la terminación del contrato de trabajo sí gozaba de las garantías del fuero circunstancial y por lo tanto en esta instancia se debe acceder a sus pedimentos.

Como se sabe, la garantía del fuero circunstancial consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por los artículos 10° del Decreto 1373 de 1966 y 36 del Decreto 1469 de 1978, inicia con la presentación del pliego de peticiones y culmina con la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, y por lo tanto durante ese interregno no le es permitido al empleador despedir sin justa causa a sus trabajadores, dado que la norma busca que el patrono no utilice la facultad de dar por culminado sin justa causa el contrato de

trabajo con el correspondiente pago de la indemnización como medida retaliatoria contra el derecho de asociación, por lo que de hacerlo la consecuencia irremediable es que dicho despido resulta ineficaz.

Por consiguiente, el trabajador que pretenda beneficiarse con esta prerrogativa debe demostrar: i) que se presentó pliego de peticiones a su empleador y ii) que el despido se produjo sin justa causa dentro del término que comprende el fuero circunstancial, para que la demandada asuma la carga de probar el hecho contrario que extinga el derecho al fuero (CSJ sentencia SL 12941 del 16 de agosto de 2017 Rad. 62841); empero, en cuanto al primer requisito no basta que se presente el pliego de peticiones sino que surta efectos jurídicos, es decir, que este se desenvuelva a través de las etapas de negociación contempladas en la ley.

Como ya se indicó el despido del demandante se produjo sin justa causa y de eso no queda la menor duda, debido a que -SUPPLA S.A.-, sociedad a que se le endilgó la calidad de intermediaria conforme lo motivado en la sentencia del 22 de noviembre de 2017 dentro del proceso bajo radicado 258999-31-05-001-2015-00031-00 emitida por esta sala (fls. 865 a 867), y así quedó dicho en la referida sentencia en la que se revocó la de primera instancia para declarar el contrato de trabajo y cuya copia del audio aparece en el proceso, procedió con el pago de la indemnización por despido injusto, por lo que tal circunstancia habilita a la Sala para continuar con el estudio de las condiciones particulares del fuero circunstancial pues los actos del intermediario comprometen al empleador como lo dice el artículo 32 (literal b) del CST.

El sindicato ASOTRAINCERV se encuentra constituido desde el 15 de febrero de 2013, tal como lo demuestran las certificaciones expedidas por la coordinadora del grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo el 9 y 24 de mayo del 2013; y obra la constancia de depósito de la primera nómina de junta directiva de una nueva organización sindical del Ministerio de Trabajo (fls. 678 a 680 y 681).

El 2 de mayo de 2013 el sindicato ASOTRAINCERV radicó ante la demandada un pliego de peticiones tal como lo revela la documental visible a folios 119, 120, 684 a 713; con posterioridad, el 17 junio de la misma anualidad, depositó el pliego de peticiones ante la dirección territorial del Ministerio de Trabajo (fls. 83 a 118). Esto también se acredita con la declaración del testigo Gabriel Moreno Álvarez y la declaración de parte del representante legal de la accionada.

Mediante auto No. 00033 del 31 de julio de 2013 el Coordinador de resolución de conflictos y conciliaciones del Ministerio de Trabajo decide no iniciar proceso sancionatorio contra la empresa Bavaria S.A. dentro de la querella No. 847 del 6 de mayo del mismo año (fls. 994 a 1001), motivado en lo siguiente: *“(...) de acuerdo con el acervo probatorio obrante dentro de la presente diligencia se establece que los miembros de la ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS CERVEZAS, MALTAS REFRESCOS Y BEBIDAS “ASOTRAICERV” no son trabajadores de BAVARIA S.A.. tal como se encuentra probado con la documental... de vicepresidencia de recursos humanos donde consta que ninguna de las personas fundadoras y/o afiliado al sindicato no es trabajador de BAVARIA S.A... por lo que se adolece de falta de legitimación para que las partes se obliguen de conformidad con las normas que regulan la negociación colectiva laboral... (...) este despacho no encuentra mérito para adelantar el presente procedimiento contra la empresa Bavaria S.A. como quiera que la misma no está obligada a negociar el pliego de peticiones presentado el 2 de mayo de 2013, razón por la cual se procederá al archivo definitivo de las presentes actuaciones, toda vez que del material probatorio recaudado, se logró constatar que la empresa no tiene vínculo laboral alguno con los miembros de la organización sindical, en consecuencia se procede al archivo definitivo de las presentes diligencias...”. Circunstancia que era conocida por el demandante, como se aprecia en la respuesta dada en su interrogatorio de parte: “(...) para el 17 de febrero de 2014 tenía conocimiento del auto del Ministerio donde se archivaba una querella en contra de Bavaria por no sentarse a negociar...”*

El 17 de febrero de 2014 el actor presenta solicitud de admisión de afiliación al sindicato ASOTRAINCERV (fl. 121), el 21 de febrero siguiente la organización sindical le notifica a Bavaria el ingreso de nuevos afiliados en donde se incluye al demandante (fl. 122, 682, 683, 1002 a 1004).

El 26 de mayo de 2014 el señor Espinosa Nova solicitó a la demandada adhesión al pacto colectivo suscrito entre Bavaria S.A. y sus trabajadores

desde abril del 2011 o el que se encontrara vigente a la fecha de la solicitud (fl. 175).

El 27 de julio de 2017 el señor Gabriel Moreno Álvarez en calidad de presidente del sindicato ASOTRAINCERV presentó nuevamente queja ante el Ministerio de Trabajo por la negativa de Bavaria S.A. de negociar el pliego de peticiones presentado. Frente a ello con auto No. 2312 del 20 de diciembre de 2018 la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, vigilancia y control, Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial Cundinamarca resolvió archivar la investigación preliminar de la querella administrativa laboral, pues tal asunto era de la jurisdicción ordinaria y no de dicha institución, decisión que fue confirmada mediante Resolución 0253 del 9 de julio de 2019 por parte del Director Territorial de Cundinamarca (fls. 1006 a 1010).

Analizadas las anteriores pruebas, estima la Sala que el pliego de peticiones presentado por la organización sindical ASOTRAINCERV finalmente no generó conflicto colectivo, precisamente porque Bavaria no se sentó a negociarlo, y esa negativa fue respaldada por la autoridad administrativa del trabajo, la cual, mediante auto 00033 del 31 de julio de 2013, proferido por el Coordinador de resolución de conflictos y conciliaciones del Ministerio de Trabajo dentro del trámite de la querella presentada por ASOTRAINCERV, decide no sancionar a la demandada y en su lugar archiva las diligencias, exponiendo además la falta de legitimación de las partes para obligarse a discutir las peticiones colectivas, pues las personas afiliadas al sindicato no eran trabajadores de Bavaria S.A., sin que haya constancia de que el sindicato frente a ese acto administrativo haya interpuesto alguna objeción o recurso, o intentado, en tiempo, alguna otra acción para cuestionar la decisión administrativa. Vale la pena recordar aquí que los actos administrativos gozan de la presunción de legalidad y su control judicial escapa a la jurisdicción del trabajo y de la seguridad social, ya que ello corresponde a los jueces administrativos.

Debe tenerse presente que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho “... 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.... (...) También ha sentado la jurisprudencia de esta Sala que la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no conlleva necesariamente a concluir que, en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (CSJ SL14066-2016; SL6732-2015; SL 29822, 2 oct. 2007; SL 23843, 16 mar. 2005; y SL 19170, 11 dic. 2002)” (SL 16788-2017 RAD. 52324 del 3 de octubre de 2017).

De acuerdo con lo expuesto, considera el Tribunal que la juez no incurrió en error cuando dijo que para la fecha de despido del actor no había conflicto colectivo, como quiera que si bien el sindicato presentó pliego de peticiones, no desplegó acciones oportunas para perseverar en el mismo, toda vez que no ejerció ninguna actividad tendiente a cuestionar el auto 00033 del 31 de julio de 2013, por medio del cual el Ministerio del Trabajo archivó las diligencias y se abstuvo de conminar a Bavaria S.A. para que iniciara las negociaciones, por lo que puede entenderse que en ese momento el sindicato abandonó el conflicto, dado su desinterés en proseguir con el mismo.

Mírese que la siguiente actuación de la organización sindical fue el 27 de junio de 2017, es decir unos cuatro años después, cuando el señor Gabriel Moreno en su calidad de presidente del sindicato ASOTRAINCERV presentó queja por la negativa de Bavaria S.A. para negociar ese mismo pliego de peticiones, querella que dio como resultado el Auto No. 2312 del 20 de diciembre de 2018 emitido por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, vigilancia y control, Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial Cundinamarca -Ministerio de Trabajo, con el que se resolvió que la solicitud del sindicato era un asunto

de competencia de la jurisdicción ordinaria y por lo tanto se archivaron las diligencias, decisión que es confirmada con Resolución 0253 del 9 de julio de 2019 por parte del Director Territorial de Cundinamarca - Ministerio de Trabajo.

Es oportuno mencionar que a pesar de que el testigo y el recurrente hicieran alusión a que se presentó una queja en el 2016, no existe prueba de tal acontecimiento.

De manera que no puede partirse de la premisa de infinitud de los conflictos colectivos y que estos puedan extenderse a perpetuidad, de modo que no puede ser de recibo que varios años después de quedar en firme una decisión administrativa que truncó el proceso de negociación colectiva, frente a la cual, valga reiterarlo, la organización sindical no desplegó ningún mecanismo de control judicial o administrativo, pretenda el sindicato revivir dicho proceso o reiniciarlo. Aparte de que no le es permitido a esta jurisdicción entrar a analizar la juridicidad de dicho acto.

Tampoco se desconoce que el 20 de noviembre de 2019 ASOTRAINCERV inicia una demanda contra el Ministerio de Trabajo pidiendo la nulidad de la Resolución 0253 del 9 de julio de 2019, la que correspondió por reparto a la Sección Segunda del Tribunal Administrativo de Cundinamarca (fl. 1005), pero lo que aquí se echa de menos es la quietud del sindicato frente a una actuación administrativa proferida varios años antes, aparte de que no se conoce pronunciamiento alguno resultante de esa acción.

Es pertinente agregar que ya la Sala tuvo la oportunidad de pronunciarse en un caso de similares condiciones al presente, para lo cual puede consultarse la sentencia del 25 de septiembre de 2019 dentro del proceso 25899-31-05-001-2015-00112-02; ahí se dijo: “ (...) En esas condiciones, se repite, no es factible predicar que el pliego de peticiones surtió efectos legales y que por tanto a partir de su presentación, los trabajadores se encontraban cobijados por la garantía prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, reiterada en el apartado 36 del Decreto 1469 de 1978, pues en sentir de la demandada el sindicato no se encontraba legitimado para presentar el pliego, circunstancia por la cual no se materializó la negociación, y por lo tanto no puede afirmarse que

existió conflicto colectivo, posición de la demandada que fue amparada por decisión de autoridad administrativa, que no la obligaba a iniciar conversaciones con la organización sindical con miras a negociar el pliego de peticiones, por lo tanto no es posible concluir que el actor se encontraba amparado por el denominado fuero circunstancial...”

Por otro lado, para el momento de presentarse el pliego de peticiones, el 2 de mayo del 2013, los afiliados al sindicato no eran reconocidos como trabajadores de la accionada, y sólo con decisiones posteriores a esta fecha es que la justicia ordinaria laboral declaró la existencia de las relaciones laborales de ese grupo de colaboradores de Bavaria afiliados a ASOTRAINCERV, que en el caso del actor ocurrió en el año 2017, tal como quedó visto, siendo incluso su demanda presentada con posterioridad a la radicación del pliego de peticiones, y ese fue el motivo expuesto por la autoridad del trabajo para tomar su decisión administrativa de julio de 2013.

Y si se revisan otros casos de trabajadores en las mismas condiciones del actor pasa lo mismo, para citar algunos: el señor Gustavo Castillo Infante obtuvo la declaración de su contrato de trabajo con Bavaria hasta el 12 de agosto de 2013, decisión del Juzgado Laboral de Zipaquirá que fue confirmada por esta sala el 21 de mayo del 2014 (fls. 572 a 576); a Mario Enciso Sarmiento le declararon su contrato de trabajo con Bavaria S.A. el 27 de junio de 2013, decisión del Juzgado Laboral de Zipaquirá que fue confirmada por esta sala el 30 de abril de 2014 (fls. 583 a 587); Julio Rances Martínez Moyano obtuvo el reconocimiento del contrato de trabajo con Bavaria S.A. el 3 de septiembre de 2013, decisión del Juzgado Laboral de Zipaquirá que fue confirmada por esta sala el 23 de mayo del 2014 (fls. 595 a 598); Uriel Sastoque Gómez también logró el reconocimiento de una relación laboral con Bavaria S.A. el 7 de mayo de 2015 (fls. 599 a 602); a William Guzmán Garavito Torres le reconocieron su relación laboral el 11 de febrero de 2015 decisión del Juzgado Laboral de Zipaquirá que fue confirmada por esta sala el 19 de febrero de 2014; incluso a la persona que se citó en este proceso como testigo Gabriel Moreno Álvarez, se le declaró su contrato de trabajo con Bavaria S.A. el 20 de junio de 2013 (fl. 614 y 615); y a Marco Luis Rodríguez le reconocieron su relación de trabajo el 24

de octubre de 2013, decisión del Juzgado Laboral de Zipaquirá que fue confirmada por esta sala el 23 de mayo de 2014 (fls. 620 a 623); como se observa solo se obtuvo la declaratoria de contrato realidad con Bavaria S.A. después de la fecha de presentación del pliego de peticiones -mayo 2013-, y todas esas personas se encontraban afiliados a ASOTRAINCERV, tal como da cuenta el documento visible a fls. 43 a 48 contentiva de la notificación de la fundación del referido sindicato radicada en Bavaria S.A. el 11 de febrero de 2013, así como también la notificación de nuevos afiliados radicada en Bavaria el 21 de febrero de 2014, en la que se incluye al actor y al señor Marco Luis Rodríguez (fl.122), sin que haya constancia de que el sindicato oportunamente hubiese puesto en conocimiento del Ministerio del Trabajo esta situación para que reconsiderara su decisión inicial.

De manera que para la fecha de presentación del pliego de peticiones la calidad de trabajadores de Bavaria de algunos de los sindicalizados era objeto de discusión y la definición de este aspecto se produjo con posterioridad, incluso la demanda del actor fue presentada en 2015, fecha para la cual no había conflicto colectivo por la inactividad del sindicato.

En consecuencia, lo dicho es suficiente para mantener la decisión de primera instancia, sin que sea necesario referirse a los demás argumentos del recurso y de los alegatos.

En todo caso, vale la pena precisar que contrario a lo manifestado por la juzgadora de instancia, no existe ningún impedimento para que un trabajador que se afilie al sindicato con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones, lo cubije las garantías del fuero circunstancial y así lo tienen aceptado la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia: *“(...)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.”* (Sentencia CSL SL 28 feb. 2007, rad. 29081, reiterada en sentencias CSJ SL 2 jul.

2008, rad. 31945, CSJ SL 10 jul. 2012. rad. 39453, CSJ SL13275-2015 y SL1812-2018.).

Y, en cuanto a los beneficios de un pacto colectivo a pesar de la afiliación del demandante al sindicato, de la que habla el apelante en los alegatos de conclusión, esto no puede ser objeto de discusión en esta instancia como quiera que no fue un punto de apelación y por lo tanto se desbordaría la competencia funcional de la Sala.

De lo dicho se desprende que el Tribunal no encuentra fundamentos para revocar la sentencia apelada.

Las costas de esta instancia son a cargo del demandante, por perder el recurso; como agencias en derecho de esta instancia se fija la suma de \$200.000.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 3 de diciembre de 2019 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral promovido por FLORENTINO ESPINOSA NOVA contra BAVARIA S.A, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas de esta instancia, a cargo del demandante. Por agencias en derecho de esta instancia se fija la suma de \$200.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

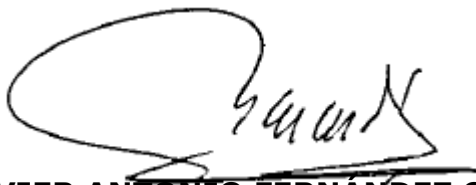
LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE

LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

MAGISTRADO



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

MAGISTRADO



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

MAGISTRADA

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

SECRETARIA