

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25899-31-05-002-2021-00400-01**
Demandante: **ALEXANDER OIDOR ORTIZ**
Demandados: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C. a los **30 DIAS DEL MES DE AGOSTO 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 el recurso de apelación presentado por la demandada, contra la sentencia proferida el 22 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

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

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

ALEXANDER OIDOR ORTIZ demandó a **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare la existencia del contrato de trabajo entre las partes, del 3 de noviembre de 2009 al 11 de marzo de 2019; que terminó la accionada de manera unilateral y sin justa causa bajo *“...la evidente persecución sindical y desconociendo el fuero circunstancial en el que se encontraba...”*; en consecuencia se ordene el reintegro sin solución de continuidad al cargo que venía

desempeñando como operario empaque o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social causados durante el tiempo cesante, la indexación, lo ultra y extra petita, y las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que el 3 de noviembre de 2009 se perfeccionó entre las partes contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el actor como último cargo de *Operario de Empaque* en la planta de Sopó, siendo su salario final la suma de \$1.636.900; el 18 de noviembre de 2018 se afilió como adherente a la organización sindical de TRABAJADORES DE LOS LÁCTEOS, ALIMENTOS Y BEBIDAS “SINTRALAB”; el 11 de marzo de 2019 la accionada le notificó la terminación unilateral e intempestiva de su contrato de trabajo sin justa causa a partir de la finalización de dicha jornada laboral.

Sostiene que, para la época de la ruptura del contrato de trabajo, la mencionada organización sindical *“...a la cual este se encontraba adherido para dicha fecha, se encontraba en pleno conflicto Colectivo con la Empresa Alpina Productos Alimenticios S.A...”*, el que a la fecha de presentación de la demanda aún existe, al no haberse resuelto el Tribunal de Arbitramento que en virtud de las etapas legales atendió el no arreglo directo entre las partes en comento debe surtir a la luz del Régimen legal aplicable; por lo que *“...El despido unilateral del vínculo de mi mandante además de haberse dado en pleno conflicto laboral, es demostrativo del evidente grado de persecución laboral, pues mi mandante en el último año de labores, nunca fue objeto de llamado a descargos, y menos aún obtuvo sanción alguna....”*.

Precisa que, el 10 de enero de 2019, la organización sindical puso en conocimiento del representante legal de la accionada, la persecución sindical y laboral de la cual era víctima el actor en el área de queso parmesano, respecto de la cual con escrito del siguiente 22 de dicho mes y año se le indicó

al organismo sindical que *“...la queja interpuesta por este, seria tratada al interior del comité de convivencia laboral y le seria informada al señor OIDOR ORTIZ su respuesta...”*, sin embargo, nunca se le notificó al demandante decisión alguna; considera que *“...El escaso y muy corto tiempo acaecido desde la afiliación y adherencia a la Organización Sindical SINTRALAB de mi prohijado vs (sic) la terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte de la demandada es demostrativo de la diáfana persecución sindical de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A en contra del señor OIDOR ORTIZ....”*; el cargo que el actor desempeñaba sigue vigente al interior de la accionada (fls. 1 a 19 PDF 02).

La demanda fue repartida el 3 de diciembre de 2021 al **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá** (PDF 03), autoridad judicial que la admitió con proveído de 13 de diciembre de 2021, disponiéndose la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (PDF 04).

La sociedad **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** al descorrer el traslado se opuso a todas y cada una de las pretensiones; señalando que el actor no estaba amparado por el fuero circunstancial alegado, toda vez que *“...es evidente que el fuero circunstancial únicamente ampara a aquellos trabajadores que presentaron pliego de peticiones al empleador...”*, dado que no se prueba que el accionante para el momento de la presentación del pliego de peticiones se encontraba sindicalizado, ni tampoco que haya participado de alguna forma en la presentación del mismo; aunado a que no existe soporte ni fundamento alguno que permita si quiera considerar que el actor fue objeto de persecución sindical, siendo completamente legal y válida la terminación de su contrato de trabajo.

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

“...el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 es absolutamente claro, por lo cual no es posible desatender su tenor literal. Nótese que la norma no habla de trabajadores durante un conflicto colectivo, sino únicamente de aquellos que presentan pliego al empleador. De otra parte, no es posible dar una aplicación al principio de in dubio pro trabajador, pues este únicamente aplica cuando la norma permite por su redacción dos interpretaciones posibles, más nunca para cuando la norma es suficientemente clara, como ocurre con el fuero circunstancial. Finalmente, y solo en gracia discusión, la finalidad del fuero circunstancial es evitar que el empleador adopte represalias contra los trabajadores que le presentan un pliego de peticiones; finalidad que tampoco se cumple en el presente caso, en tanto el actor jamás presentó pliego de peticiones a mi defendida. Así pues, la garantía establecida en el denominado “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. Teniendo en cuenta lo anterior, 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 SINTRALAB, debido a que, no se prueba de forma alguna, aun cuando la carga de la prueba está en cabeza del demandante, que al momento de la presentación del pliego de peticiones se encontraba sindicalizado, así como tampoco se prueba que haya participado de forma alguna de la presentación del mismo. Así mismo, se resalta que del relato de los hechos de la demanda no se extraen elementos que permitan afirmar que el demandante haya incidido de alguna forma en alguna de las etapas del proceso de negociación colectiva...”.

Reitera, que la terminación del contrato de trabajo está revestida de plenos efectos, en la medida en que el actor no es beneficiario de la garantía del fuero circunstancial, la petición de reintegro no está llamada a prosperar por el incumplimiento de los requisitos legales para que esta figura jurídica opere, por lo que se deberá absolver a mi representada.

En su defensa, formuló las excepciones de fondo o mérito que denominó: Inexistencia del fuero circunstancia dado su alcance, Cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, Prescripción, Compensación, Buena fe (fls. 3 a 23 PDF 06).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante sentencia de 22 de febrero de 2023, dispuso:

*“(…) **Primero: DECLARAR** no probadas las excepciones de inexistencia de fuero circunstancial y cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, propuestas por la pasiva en su contestación.*

***Segundo: DECLARAR INEFICAZ** el despido realizado a Alexander Oidor por parte de Alpina Productos Alimenticios SAS.*

***Tercero: CONDENAR** a Alpina Productos Alimenticios SAS a reintegrar al trabajador al mismo cargo en que se encontraba al momento del despido o uno de igual o mejor categoría.*

***Cuarto: CONDENAR** a Alpina Productos Alimenticios a pagar al trabajador las siguientes sumas de dinero:*

Salarios	\$77.479.933.
Cesantías	\$6.456.661
Intereses	\$ 774.799
Vacaciones compensadas en dinero	\$3.228.331
Primas	\$6.456.661
Cotizaciones a los sistemas de seguridad social en salud y pensiones desde el 12 de marzo de 2019 y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro	

Las anteriores condenas económicas deberán indexarse mes a mes desde su causación efectiva y hasta su pago conforme al IPC certificado por el DANE.

Igualmente, las anteriores prestaciones económicas deberán actualizarse o ajustarse en su monto hasta la fecha de que el reintegro se haga efectivo.

***Quinto: COSTAS** Las costas serán a cargo de la parte demandada. Fíjense como agencias en derecho la suma de tres salarios mínimos de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo PSAA16-10554 del CS de la J..*

***Sexto:** En caso de no ser apelada la presente decisión, se ordena el archivo de las diligencias...”” (PDF 17 y 18).*

III. RECURSO DE APELACION DE LA PARTE DEMANDADA:

Inconforme con la decisión, la parte demandada interpuso y sustentó el recurso de apelación, de la siguiente manera:

“(...) Gracias su Señoría, me permito presentar recurso de apelación de manera integral contra la sentencia proferida por su Honorable Despacho, para que sea resuelto el recurso por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca, de conformidad con lo siguientes argumentos: En primer lugar, debo señalar que contrario a la conclusión a la cual llega el Despacho de primera instancia, lo cierto es que en el presente caso el demandante no está amparado por el fuero circunstancial, si se tiene en cuenta lo siguiente: el Decreto 2351 de 1965, artículo 25 en el cual se regula lo referente a este fuero circunstancial, establece lo siguiente.

“...Los Trabajadores que hubieren presentado al empleador 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 la etapa establecida para el arreglo del conflicto...”.

De la lectura del mencionado artículo se desprende respecto a su interpretación, se desprende que el fuero circunstancial está consagrado únicamente como una protección en cabeza de aquellos trabajadores que presentan un pliego de petición ante el empleador y adicionalmente, que esta protección consiste justamente en que no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada por parte del empleador. Teniendo en cuenta lo anterior, pues la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha analizado de forma extensa y reiterada y pacífica, la finalidad y alcance de fuero circunstancial y ha concluido que es una garantía que busca evitar que el empleador adopte retaliaciones contra los trabajadores que presentan un pliego de peticiones; dígame bien, que presenta un pliego de peticiones, con el fin de evitar que se afecte el derecho de asociación y negociación sindical. Teniendo en cuenta esto, pues debo señalar, que el fuero circunstancial, contrario a la conclusión a la que llega el despacho, pues no es extensivo a todos los trabajadores que se encuentran afiliados a la organización sindical que está inmersa en un conflicto colectivo, sino que única y exclusivamente aquellos trabajadores que se encontraban afiliados para la fecha en la cual se presentó el pliego de peticiones. Por lo tanto, debo manifestar que pues ya al descender al caso objeto de estudio, encontramos que el demandante se afilió a la organización sindical SINTRALAB en el mes de noviembre de 2018 y que dicha organización sindical había ya presentado pliego de peticiones a mi representada en abril de 2018, esto quiere decir que la afiliación del demandante a la organización sindical SINTRALAB ocurrió en una fecha posterior a la presentación del pliego de peticiones, con lo cual, de acuerdo a lo que ya expuse previamente, pues el demandante no se encontraba amparado por el fuero circunstancial, de acuerdo a la interpretación que se realiza de la norma antes mencionada. Por otra parte, debo señalar sin perjuicio de lo ya expuesto y tal como lo manifesté en los alegatos de conclusión, dentro del fallo de primera instancia; puede

notarse que el despacho no hizo una revisión respecto a si podía existir o no un abuso del derecho por parte del demandante; en atención a que no se verificó la intención verdadera del demandante para afiliarse al sindicato SINTRALAB en noviembre de 2018, únicamente se dio con la finalidad de buscar una protección foral con el fin que le sea terminado sin justa causa el contrato de trabajo, pues tal y como se evidenció en las pruebas que fueron practicadas, en la compañía se venía adelantando una etapa de reorganización del área en la cual se encontraba trabajando o se encontraba asignado el demandante y es en atención a que el demandante al conocer dicha situación con el fin de buscar que no le sea terminado el contrato de trabajo busca esta afiliación con el fin de buscar un tipo de protección y de esta manera evitar la terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Por lo tanto, es indispensable señalar que, al existir un abuso del derecho por parte del demandante, pues dicho abuso del derecho va en contravía de lo que busca como tal la protección foral del fuero circunstancial, lo que evidencia justamente que no es posible que dicho amparo se desprenda en cabeza del demandante. Al respecto, me permito manifestar que la Sala Laboral en sentencia con radicado 46175 del 1° de marzo de 2011, estableció que le corresponde la juez del trabajo revisar en cada caso en particular, si los titulares del derecho están efectuando un ejercicio indebido para lograr beneficios ajenos a los fines mismo de los que pretende, pues solo las particularidades sustanciales permiten determinar si hay o no abuso del derecho en caso particular; situación en la cual, con todo respeto, debo manifestar que no fue analizada de manera detallada en este caso, pues omitieron los detalles que ya manifesté previamente en este recurso. Ahora bien, sin perjuicio ya de lo expuesto y sin que se esté reconociendo ningún derecho a favor de la parte demandante, debo manifestar Honorables Magistrados, que el Despacho también pasó por alto al proferir la sentencia de primera instancia, que, con la contestación de la demanda, mi representada formuló como excepción de mérito la excepción de compensación, excepción la cual nunca fue estudiada en la sentencia de primera instancia. Y porque es importante lo que estoy diciendo Honorables Magistrados, porque nótese que el Despacho al declarar la ineficacia del despido del demandante, pasó por alto que al demandante se le pagó una indemnización por la terminación sin justa causa del contrato de trabajo equivalente a \$15.765.886; con lo cual, si el Despacho resolvió como tal declarar la ineficacia y si mi representada promovió la excepción de compensación, pues el Despacho lo que debió haber hecho fue haber compensado los \$15.765.886 que se pagaron en su momento a título de indemnización sin justa causa con el valor de las condenas las cuales le fue impuesta a mi representada; pues declarar la ineficacia de la terminación implica justamente que tampoco hay lugar al pago de esa indemnización sin justa causa pues porque el contrato seguiría vigente, y, adicionalmente, porque si no lo declara de esta manera, pues lo que estamos viendo en el presente caso es un enriquecimiento sin causa, pues el demandante evidentemente recibió y se quedó con \$15.765.886 a título de una indemnización que finalmente en la vía jurídica no quedo en firme, pues como se dijo, la terminación del contrato quedo sin su peso legal por

decirlo así. En este sentido pues, solicito a los Honorables Magistrados que en caso de que no se llegare a revocar la sentencia en lo que tiene que ver con la ineficacia de la terminación y en consecuencia con el reintegro del demandante, pues si solicito que se estudie lo referente a la excepción propuesta por mi representada, esto es la de compensación y en consecuencia, se ordene compensar los \$15.765.886 que ya pagó mi representada y que fueron desembolsados a favor del comandante, respecto de las sumas a la cuales debería pagar mi representada por concepto de salarios y prestaciones sociales. En estos términos, sustento mi recurso de apelación para que sea resuelto por los HMSLTSC...”

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

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

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 11 de marzo de 2019, 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 febrero de 2023, debe ser **REVOCADO**, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones.*

Como primera medida, resulta indispensable mencionar que en el caso del demandante 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 resalta que el actor durante prácticamente toda la relación laboral se benefició del pacto colectivo..

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 lo confesó, no estaba afiliado a Sintralab; no fue parte del grupo de trabajadores que presentó pliego de peticiones su empleador; no participó en la presentación del pliego de peticiones y se beneficiaba del pacto colectivo.*
- 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 Cdno. 02SegundaInstancia).*

Parte Demandante: Solicita confirmar la sentencia en todos y cada uno de sus apartes; señalando, luego de transcribir la parte resolutive de la misma; lo siguiente:

“(…) DE LA SUSTENTACION DE LOS ALEGATOS DE CONCLUSION

Visto el recurso de apelación incoado por la demandada, ruego a los honorables magistrados se sirvan confirmar en todas y cada una de sus partes la condena prevista en la sentencia apelada respecto de la orden de reintegro definitivo del actor, así como las condenas declaradas, tomando como fundamentos.

1. QUE EL TRABAJADOR DEMANDANTE EN EFECTO TAL Y COMO LO DETERMINO EL JUZGADO DE INSTANCIA ERA BENEFICIARIO DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL PREGONADO AL MOMENTO DE SU DESPIDO

De las pruebas allegadas junto con la demanda inicial, quedó probado que:

- 1.1. El acto (sic) presto su actividad personal a la aquí demandada*
- 1.2. El actor en vigencia de su vínculo contractual se adhirió al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LOS LACTEOS, ALIMENTOS Y BEBIDAS – SINTRALAB.*
- 1.3. Que mi mandante el pasado 18 de noviembre de 2018 se afilió a la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LOS LACTEOS, ALIMENTOS Y BEBIDAS – SINTRALAB*
- 1.4. Que el 11 de marzo de 2019, la demandada terminó sin justa causa el contrato de mi mandante, y reconoció en su favor una suma indemnizatoria.*
- 1.5. Que para la fecha de la terminación, SINTRALAB se encontraba en conflicto colectivo con la aquí demandada*
- 1.6. Que el conflicto colectivo solo se vino a terminar hasta el año 2022.*
- 1.7. Que la mora en la decisión arbitral, no dependió de la organización sindical no sus afiliados.*

Pues bien, honorables magistrados, es la anterior situación fáctica la cual una vez probada sirvió de base al juez ad quo, para proferir la constitucional sentencia cuya apelación nos ocupa, esto por cuanto dicha autoridad pudo corroborar que:

- 1. El actor era beneficiario del fuero circunstancial al momento del despido.*

Para el caso es dable reseñar, que tal y como ha admitido la honorable Corte Suprema de Justicia, 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 tiempo no le es permitido al empleador

despedir sin justa causa a sus trabajadores, dado que la norma busca que el patrono no utilice, la discrecional facultad de dar por culminado sin justa causa el contrato de trabajo con el correspondiente pago de la indemnización como retaliación al derecho de asociación por lo que de hacerlo la consecuencia irremediable sería que dicho despido resulte ineficaz.

Ahora bien, en cuanto a que trabajadores resultan cobijados con la garantía de fuero circunstancial, resulta dable señalar a la honorable sala, que el honorable Tribunal Superior de Cundinamarca en sentencia “PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR FABIO GALLO RODRÍGUEZ CONTRA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS. Radicado No. 25899-31-05-001-2018-00645-01 y ponencia del honorable magistrado EDUIN DE LA ROSA QUESSEP ya adocrinó:

“Además, conforme lo establecido en las referidas normas, los beneficiarios de la garantía foral son, en principio, “los trabajadores afiliados a un sindicato o los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones”, es decir, los afiliados al sindicato que hayan presentado un pliego de peticiones, o los trabajadores no sindicalizados que igualmente hubieran presentado un pliego de esa naturaleza, sin embargo, como lo ha dicho la jurisprudencia laboral, tal entendimiento no se queda en la literalidad de tales disposiciones, pues “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.)

Por tanto, en asuntos como el presente, la jurisprudencia dejó claro que la garantía de fuero circunstancial no se desvirtúa porque la afiliación del trabajador al sindicato se realice con posterioridad al inicio del conflicto colectivo, o del surtimiento de las etapas de arreglo directo, por lo que en ese orden de ideas, la protección en tales eventos cobija al trabajador desde su afiliación hasta que culmine el conflicto colectivo, ya sea con la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral. Así las cosas, como aquí quedó demostrado que el contrato de trabajo terminó el 28 de enero de 2016, fecha para la cual el demandante ya era afiliado a las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL que promovieron la presentación del pliego de peticiones con anterioridad, pues dicha afiliación se dio el 25 del citado mes y año, calenda en la que además se comunicó a la empresa demandada, según lo informan las partes de manera unánime, luego de la etapa de arreglo directo se convocó al Tribunal de Arbitramento, el que a su turno, emitió el correspondiente laudo el cual a la fecha se encuentra ante la Corte Suprema de Justicia para surtir el recurso de anulación interpuesto en su

contra, por lo que es evidente que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo se encontraba vigente el conflicto colectivo, como de igual forma lo confesó la representante legal de la empresa al momento de rendir su interrogatorio de parte.

Ratio decidendi, que va en la misma vía judicial, de la línea citada por la honorable Corte Suprema de justicia en sentencia SL 4569 DE 2021 en donde casualmente las partes fueron SILVANO ANTONIO PENAGOS VS ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS, y SL 1605 DE 2022 cuyas partes casualmente fueron EDGAR GARCIA ACOSTA vs ALPINA SA, precedentes en los cuales la corte de cierre reitera que:

“Esta Corporación, al conocer la demanda de casación formulada contra el anterior fallo, infirmó esa decisión, bajo el siguiente argumento: Para desatar el tópico propuesto por el accionante, es suficiente con manifestar, que esta Sala de la Corte, ya se ha ocupado frente al entendimiento de las normas relacionadas en la proposición jurídica, precisando, que la garantía, en estas previstas, aplica para los trabajadores sindicalizados que hubieran presentado un pliego de peticiones y también, atendiendo a su teleología, a los que, en el curso del conflicto, decidan afiliarse a esa organización.

Frente a lo tratado, en la sentencia de casación CSJ SL, 10 jul 2012, rad 39453, que memoró lo dicho en la CSJ SL, 28 feb 2007, rad 29081, se indicó:

[...] Conforme a lo anterior, el ad quem incurrió en el yerro hermenéutico formulado por el petente, al negarle la protección del fuero circunstancial, al entender que esa prerrogativa, solo protegía a los trabajadores que hubieran presentado el pliego de peticiones, obviando que también se hace extensiva a quienes se afilien al sindicato, con posterioridad a esa acción, pero en vigencia del conflicto colectivo. [...]

De lo anterior, es dable deducir honorables magistrados, que ACERTO el juez de primera instancia en declarar la prosperidad de las pretensiones de la demanda, y la consecuente imposición de las condenas referidas, lo que reitero va en cumplimiento directo del precedente judicial aquí citado y emanado por el honorable Tribunal Superior de Cundinamarca, así como de los mismos precedentes que ya ha emitido la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral; precedentes en los cuales se ha protegido el guero circunstancias (sic) de los trabajadores que estaban en idénticas condiciones a las de mi mandante...”

Sostiene, por tanto, como ya se indicó, se confirme la decisión “...bajo los efectos propios de la vinculatoriedad del precedente judicial tanto en efecto horizontal como vertical, incluidos los citados que han sido proferidos en contra de la aquí demandada...” (PDF 06 Cdno. 02Segunda instancia).

V. 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 el recurso de apelación interpuesto por la sociedad accionada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Atendiendo lo señalado por el vocero judicial de la parte pasiva al sustentar su recurso, se observa que no fue motivo de reparo los siguientes supuestos fácticos: Que las partes estuvieron atadas por un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 3 de noviembre de 2009 y el 11 de marzo de 2019; desempeñando el actor como último cargo el de OPERARIO DE EMPAQUE en la planta ubicada en el municipio de Sopó - Cundinamarca, devengando la suma final de \$1.636.900.00 como salario básico mensual, vínculo que feneció por decisión unilateral de la demandada, sin justa causa y con el reconocimiento de la indemnización legal; como se desprende de la contestación de la demanda (fls. 2 a 35 PDF 04), y se corrobora con la documental obrante en los PDFs 02 y 06, respectivamente, como el contrato de trabajo (fls. 55 a 60 y 25 a 31); las certificaciones laborales expedidas el 25 de febrero de 2022, 11 de marzo de 2019 (fls. 67 y 24, 39); la descripción del cargo (fls. 32 y 33); la carta de terminación del nexo laboral sin justa causa, de fecha 11 de marzo de 2019 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 11 de Marzo de 2019. Le solicitamos comedidamente que haga entrega de los elementos de trabajo que le fueron entregados en **SOPÓ** a más tardar el día 11 de Marzo de 2019. 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...”, misiva en la que aparece el siguiente manuscrito: “...Se notifica al colaborador, se realiza lectura de los documentos, se niega a firmar. se procede con testigos...”, figurando dos firmas con antenombre (fls 66 y. 34); la liquidación del contrato, en la cual se relaciona como concepto “...M480 Indemnización – 251.75 días, devengado: \$15.765.886...” (fls. 69, 69 y 40, 41); el acumulado de conceptos por empleado (fls. 42 a 46), los comprobantes de pago de la nómina de enero y febrero de 2019 (fls. 70 a 74 y 47 a 50), el certificado de aportes al sistema de protección social de *Compensar miplanilla.com* (fls. 51 a 56) entre otras documentales militantes en el expediente.*

Así mismo, se demostró que el actor se encontraba afiliado a la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LOS LACTEOS, ALIMENTOS Y BEBIDAS “SINTRALAB”, desde el 18 de noviembre de 2018, como lo certifica el Presidente Nacional de dicho ente sindical el 9 de abril de 2019 (fl. 75 PDF 02); sindicato que presentó a la sociedad accionada pliego de peticiones el 18 de abril de 2018, como se indica en la certificación ya referenciada; lo admite la accionada a través de su representante legal al absolver interrogatorio de parte; y se corrobora con el texto del Laudo Arbitral emitido el 16 de agosto de 2022, en el cual en el acápite de “Antecedentes”, se indica: “...i. SINTRALAB presentó pliego de peticiones a ALPINA S.A. el día 18 de abril de 2018. ii. Según acta de abril de 2018, en esa misma fecha se instaló la mesa de negociación por parte de la empresa y de la organización sindical. iii. El 15 de mayo de 2018 se suscribieron, por separado, actas de cierre de etapa de arreglo directo sin acuerdo entre las partes. iv. Mediante resolución número 1932 del 8 de junio de 2022 la Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, Dra. Isis Andrea Muñoz Espinosa, ordenó la convocatoria de tribunal de arbitramento obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa ALPINA S.A. y la organización sindical SINTRALAB. en esta misma resolución se integró el Tribunal de la siguiente manera... v. Debidamente notificados los árbitros y en cumplimiento del término legal otorgado, el tribunal de arbitramento se instaló en sesión del 17 de junio de 2022...” (PDF 12).

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 el juzgador de primer grado, o por el contrario, como lo alega la demandada dicho amparo no surte efecto legal; de resultar afirmativo dicho cuestionamiento, **(ii)** hay lugar a compensar la suma recibida por el trabajador por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo con los valores objeto de condena.

Inicialmente se debe precisar, tal como lo coligió el 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., el día 18 de abril de 2018, del pliego de peticiones por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LOS LÁCTEOS, ALIMENTOS Y BEBIDAS “SINTRALAB”, al cual 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 adoctrinado 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, indicó:

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

Ahora, sostiene la parte demandada, que no le asiste al actor la protección reclamada, *“...Teniendo en cuenta lo anterior, 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 SINTRALAB, debido a que, no se prueba de forma alguna, aun cuando la carga de la prueba está en cabeza del demandante, que al momento de la presentación del pliego de peticiones se encontraba sindicalizado, así como tampoco se prueba que haya participado de forma alguna de la presentación del mismo. Así mismo, se resalta que del relato de los hechos de la demanda no se extraen elementos que permitan afirmar que el demandante haya incidido de alguna forma en alguna de las etapas del proceso de negociación colectiva. ...”*, como se indica en la contestación de la demanda, ya que su vinculación a la organización sindical que promovió el conflicto colectivo, lo fue tiempo

después de haber iniciado el mismo, 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 beneficiario 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 al organismo sindical en el transcurso o desarrollo del aludido conflicto colectivo; por lo que y tal como lo determinó el juzgador 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 11 de marzo de 2019, a través de la cual notificó al accionante su determinación y, por la cual reconoció la indemnización respectiva. ((fls 66 PDF 02 y 34 PDF 06);

No obstante lo anterior, también sostiene la demandada que no hay lugar a la prerrogativa concedida, dado que “...el despacho no hizo una revisión respecto a si podía existir o no un abuso del derecho por parte del demandante; en atención a que no se verificó la intención verdadera del demandante para afiliarse al sindicato SINTRALAB en noviembre de 2018, únicamente se dio con la finalidad de buscar una protección foral con el fin que le sea terminado sin justa causa el contrato de trabajo, pues tal y como se evidenció en las pruebas que fueron

practicadas, en la compañía se venía adelantando una etapa de reorganización del área en la cual se encontraba trabajando o se encontraba asignado el demandante y es en atención a que el demandante al conocer dicha situación con el fin de buscar que no le sea terminado el contrato de trabajo busca esta afiliación con el fin de buscar un tipo de protección y de esta manera evitar la terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Por lo tanto, es indispensable señalar que, al existir un abuso del derecho por parte del demandante, pues dicho abuso del derecho va en contravía de lo que busca como tal la protección foral del fuero circunstancial, lo que evidencia justamente que no es posible que dicho amparo se desprenda en cabeza del demandante...”.

En el presente caso, como quedó acreditado y señalado líneas atrás, el demandante se afilió a la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LOS LÁCTEOS, ALIMENTOS Y BEBIDAS “SINTRALAB”, afiliación que fue notificada a la sociedad demandada como se evidencia en la constancia de recibido que aparece en la comunicación de folio 63, mediante la cual el trabajador accionante solicita su aceptación como afiliado al ente sindical, (fl. 62 PDF 02); afiliación que acaeció el 18 de noviembre de 2018, como lo hace constar el Presidente Nacional de “SINTRALAB” en certificación de 9 de abril de 2019 (fl. 75 PDF 02); y así lo admitió el representante legal en el interrogatorio de parte; data para la cual había transcurrido siete (7) meses desde la presentación del pliego de petición por parte del mencionado organismo sindical; lo que acaeció el 18 de abril de 2018.

Ahora, **el accionante**, en el interrogatorio de parte se lo cuestionó por el apoderado de la demandada, si el motivo o razón de su vinculación a la organización sindical había sido para “...evitar que a ud. le terminaran su contrato de trabajo?...” contestando: “...no señor, la razón por la que yo me afilie al sindicato era porque tenía problemas internos, porque habían personas, el otro operario era el que cuadraba sus turnos, tenía prioridades él y a nosotros pues la verdad nos cambiaban los turnos, nos cambiaban los aseos, también había un problema de salud, yo pertenecía a la brigada de la empresa, de la cual también me

retire porque yo era el jefe de seguridad del área, pero la verdad yo pasaba informe por temas de seguridad y toda esa vaina pero nunca me le daban solución, yo me retire el 1° de noviembre de 2018 y me adherí al sindicato el 18 de noviembre de ese mismo mes, me adherí por ver los problemas que surgían en el área y todo pero nunca le daban solución, entonces fue cuando decidí y tome la decisión de adherirme al sindicato, pero no fue por cancelación de contrato ni nada de esa vaina, porque no estaba amenazado, porque yo en los 9 años y 4 meses que llevaba nunca tuve ni un llamado de atención ni nada....”; que al momento de la terminación no se le explicó que la misma –la terminación- se debía a una reorganización del área en la cual se encontraba, ya que contestó “...eso es falso, porque en el momento me dijeron que era cancelación de contrato, la explicación era pues yo no pudo grabar en ese momento porque estaba con la señorita de recursos humanos y mi jefe, ese día me dijo que yo tenía un fuero sindical pero que también tenía un permiso del ministerio del trabajo para cancelar mi contrato y la cancelación del contrato era unilateral sin justa causa, a lo cual yo no firme ningún documento...”; tampoco se le ofreció terminar su contrato de trabajo de mutuo acuerdo mediante un convenio transaccional “...no señor en ningún momento la compañía me dijo que me iba a terminar mi contrato, ni llegamos a ninguna negociación...”; precisó que “...eso se dio fue el día que me llamaron a la oficina para decirme (sic) que tenían dos propuestas, una de cancelación unilateral sin justa causa y la otra era el mutuo acuerdo o que firmara alguna de las dos cartas, yo me resistí a firmar ninguna de las dos cartas...”, “...esto fue en un solo momento no fue en dos momentos diferentes, fue el mismo día el 11 de marzo que me llamaron y me pusieron dos cartas sobre la mesa, que una era cancelación unilateral sin justa causa y que tenían un mutuo acuerdo que me ofrecían supuestamente de la liquidación que me dieron me ofrecían \$1 millón de pesos más, pero eso como le digo fue el mismo día el 11 de marzo...”.

El **representante legal** de la accionada, manifestó en el interrogatorio de parte que, la terminación del contrato de trabajo del demandante “...finalizó sin justa causa, pues por determinación de la compañía y respecto a eso hago claridad su señoría para ese momento, marzo de 2019 y de hecho desde

principios de 2019 la compañía venía realizando una digamos reestructuración del área en la cual se encontraba al demandante y en atención a esa reestructuración pues si me parece importante ponerle de presente que no solamente se terminó el contrato de trabajo del actor para esa fecha sino que se terminó el contrato de trabajo de otros trabajadores adicionales, pues hago la claridad su señoría en principio la compañía para ese momento pues lo que buscaba es realizar la suscripción de un mutuo acuerdo con los trabajadores digamos los cuales estaban incluidos en la reestructuración y esto mediante un contrato de transacción y pues obviamente respecto de los trabajadores con los cuales pues definitivamente no se logró suscribir ese mutuo acuerdo pues la compañía en atención a esa reorganización se vio obligada a terminar sin justa causa el contrato de trabajo como ocurrió en el caso del señor Ortiz...”.

El testigo Jhon Jairo Díaz Infante, quien labora como operario de la demandada desde el 2 de enero de 2014, y funge como Presidente de la Junta Directiva de SINTRALAB, refirió que conoce al demandante “...inicialmente nosotros nos conocimos en la empresa Alpina ahí fue donde lo conocí, él no era afiliado a la organización sindical hasta el 2018 en noviembre y ahí tuvimos más cercanía dado que él presentó algunas situaciones con la compañía y pues después de la afiliación él las manifestó a la organización sindical y pues ahí empezamos a tener una relación digamos que mucho más cercana, porque primero solo nos conocíamos como compañeros y ya después lo conocí en el ámbito de afiliado...”, que “...la empresa le generó el descuento de la cuota sindical desde noviembre 2018 hasta marzo de 2019., fecha en que fue despedido, apenas unos meses de afiliado...”; que las situaciones que evidenció respecto del actor con la demandada “...básicamente él hizo unas denuncias de una situación de equipos del área de parmesano quesería donde él trabajaba como operario, y pues digamos que a eso no se le dio pues una respuesta efectiva, ya después con la organización sindical, exactamente para enero de 2019 yo mismo presenté una solicitud de convocatoria al comité de convivencia porque habían unas presuntas situaciones de acoso laboral; entonces situación que la compañía nunca nos dio respuesta hasta hoy de esa situación, solamente nos dijeron en un comunicado que iban a ponerlo

pue en conocimiento del comité de convivencia pero realmente nunca se dio respuesta a ello...”.

Precisó que como presidente de la organización sindical presentó queja ante la accionada “...el 10 de enero de 2019, personalmente la presente ante la compañía, invitando pues a la compañía a cambiar su actuar porque estaba generando un trato diferenciado con nuestro compañero Alexander Oidor. digamos en base a los turnos, en ese documento exactamente nombró los jefe que estaban enterados de la situación, nombró las áreas que estaban enteradas de la situación del presunto acoso laboral y del trato diferenciado que estaban generan con el compañero, pero la compañía lo que hizo como para el 20 o 22 de ese mismo mes respondieron que ellos iban a convocar al comité de convivencia, cosa que a nosotros nunca nos comunicaron si efectivamente lo convocaron o no, o si se reunieron con las partes o no, con los jefes con los compañeros de Alexander Oidor, si se reunieron con Alexander Oidor o no, realmente lo único que se llevo fue un proceso donde el compañero salió fue despedido, entonces hasta el momento nunca se nos dio respuesta de esa solicitud que hizo el sindicato hacía la empresa de que convocaran el comité de convivencia y de que retirara pues las actuaciones de acoso laboral y de trato discriminatorio con nuestro compañeros, que en el momento era el único afiliado que teníamos en esa área...”.

La **deponente Martha Elizabeth Rodríguez Campos**, empleada de la accionada desde hace 28 años, dijo desempeñarse como Gerente de Relacionamiento Laboral; sostuvo que conoce al demandante “...porque yo dentro de mi experiencia el Alpina fui líder de talento para la planta sopó, y trabajé en la planta sopó en diferentes momentos, trabajé como Líder de Talento del año 2016 al 2021 en la planta Sopó, en esa relación laboral conocí a Alexander obviamente desde el ámbito laboral...”, aquel era “...operario de la planta de Sopó en uno de los procesos de la quesería, creo que era empaque, en uno de los procesos de alpina de la planta de Sopó...”, que laboró hasta el 12 de marzo de 2019, la razón de la terminación del contrato fue porque “...la compañía a través de estos años de acuerdo con la evolución de toneladas de la planta de sopo, ha venido haciendo ajustes a los procesos productivos de la misma, para éste año, el año

2019, se hicieron varios retiros de personas de la operación, porque una de las líneas de la producción se relocizó en unas toneladas en la planta de Facatativá otra en la planta de Entre Ríos, lo que hizo que el sistema completo de Sopo se tuviera que reajustar en número de personas; en ese momento a varias personas de la compañía les ofrecimos un arreglo, un mutuo acuerdo por terminación del contrato de trabajo para cerrar este contrato; en el caso de Alexander yo le ofrecí, nosotros como compañía le ofrecimos paquete de beneficios de un mutuo acuerdo pues para terminar la relación al cual él dijo no aceptarlo y la compañía toma la decisión de terminar su contrato sin justa causa con el pago de su liquidación para la fecha de marzo del año 2019...”.

Manifestó que el demandante “...se había afiliado a SINTRALAB en el mes de noviembre del año anterior, del 2018, y él había presentado su afiliación a la organización sindical, él pues para su momento tenía ese tema, anteriormente era beneficiario y afiliado al pacto colectivo...,” y que el “...sindicato SINTRALAB había presentado pliego de peticiones en el mes de abril del 2018, se inicia también la etapa de arreglo directo para abril y se termina como en mayo de 2018 esta etapa de arreglo directo y obviamente se fue a tribunal, cuando el sindicato presenta su pliego el señor Alexander no hacía parte de la organización sindical en abril, por eso cuando nosotros le hicimos la terminación del contrato de trabajo en el mes de marzo de 2019, claramente era afiliado a la organización pero no hizo parte del grupo de trabajadores que presentó el pliego de peticiones en abril de 2018, por tanto en su momento la compañía no encontró ninguna razón para no poderle terminar el contrato en su momento y adicional pues él venía beneficiado de pacto colectivo, quiere decir que el momento de la terminación de su contrato laboral él tenía todos sus beneficios actualizados, ya que a 1° de junio del año anterior es cuando se hacen los incrementos de salarios y los ajustes a todos los beneficios de pacto colectivo...”.

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 S1983-2020).

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 multiafiliación 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 a la organización sindical SINTRALAB tiempo posterior a que ésta presentara pliego de peticiones a la empleadora originando el conflicto colectivo, 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 el o los sindicatos a los que se encuentren asociados; por lo que en el presente caso, ante el conflicto colectivo que se desató en la

accionada para el momento en que ésta tomó la decisión de finiquitar el contrato de trabajo del demandante sin justa causa; aquel se encontraba cobijado por la garantía del fuero circunstancial, sin que se advierta, contrario a lo sostenido por la parte recurrente, que hubo abuso del derecho, ya que el propósito que llevo al trabajador a afiliarse al ente sindical 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, dado que ello no fue lo evidenciado en el proceso.

Se dice lo anterior, dado que de los medios de convicción allegados al expediente, no es factible colegir tal situación; y no se cuenta con confesión del demandante en ese sentido; téngase en cuenta que éste no admitió que su vinculación a la organización sindical había sido para evitar su despido, ya que para la época de ésta -18 de noviembre de 2018- no tenía conocimiento que su contrato iba a ser terminado; y es que tampoco hay evidencia que, como lo refirió el representante legal y lo adujo quien para la época de los hechos se desempeñaba como Líder de Talento Humano, la testigo Martha Elizabeth Rodríguez Campos, la sociedad accionada se encontrara en proceso de reorganización en el área de la quesería donde el demandante se desempeñaba, y que también se le hubiere indicado a éste sobre la finalización del contrato para que hubiere procedido a vincularse a la organización sindical con el propósito señalado por la empresa; menos aún que se le hubiere propuesto previamente un acuerdo transaccional para finiquitar el contrato, pues a manera de resultar insistentes, tales situaciones no se acreditaron; obsérvese que nada se dice en la contestación de la demanda sobre la eventual reorganización que estaba adelantando la empresa, ni de la propuesta previa al demandante de celebrar un acuerdo transaccional para terminar su contrato; y lo señalado por el actor al respecto es que tal situación se dio de manera concomitante, es decir cuando se le

llamó para terminarle el contrato -11 de marzo de 2019- fue cuando se le indicó “...que tenían dos propuestas, una de cancelación unilateral sin justa causa y la otra era el mutuo acuerdo o que firmara alguna de las dos cartas...”; por tanto, como sostener que ello fue el móvil o la razón, como lo considera la pasiva, para que aquel se hubiere vinculado 4 meses atrás al organismo sindical.

Obsérvese que, no se aportó medio de convicción alguno que diera cuenta que en realidad se estaban presentando esos ajustes a los procesos productivos y de relocalización de las líneas de producción en las otras plantas que llevó al reajuste del sistema completo de la planta de Sopó, como lo adujo la testigo Martha Rodríguez, pues no existe a manera de ejemplo prueba documental que acredite tal situación; se repite, no se indicó esa circunstancia en la contestación de la demanda, ni se acreditó el dicho del representante legal al respecto; nótese que según el presidente de la organización sindical, Jhon Jairo Díaz Infante, el área de pamesano –donde laboraba el actor y que, a decir del representante legal y la testigo Martha Rodríguez estaba en reorganización- continuó existiendo al interior de la compañía, como lo preguntó la apoderada del accionante, y contestó dicho testigo “...no solamente el área de pamesano sigue existiendo, la máquina donde operaba el compañero la volpack, los operarios, los mismos cargos, todo, o sea realmente todo, ni siquiera hasta el momento conocemos porque la compañía decide despedirlo porque es que primero el compañero no había hecho nada malo, finalmente no tenía una causa realmente justificada que dijera bueno la compañía lo sacó por justa causa, pero el compañero no había hecho nada, más que denunciar alguna situaciones de los equipos y algunas situaciones de trato diferenciado con él y finalmente pues él terminó siendo despedido realmente sin una causa,... pero todo sigue existiendo, el área de pamesano si ud. revisan ahorita, está el área de pamesano, están los operarios, es más el mismo cargo del compañero...”; que la terminación del contrato del actor, se dio “...simplemente creemos nosotros que fue por haberse sindicalizado...”.

En ese orden de cosas, no se advierte el abuso del derecho que pregona

la pasiva; al contrario, lo evidenciado es el ejercicio espontaneo y transparente del derecho de asociación por parte del trabajador, que conlleva la protección establecida en la ley; como quiera que no se logró patentizar que la intención del demandante de afiliarse a la organización sindical SINTRALAB en desarrollo del conflicto colectivo que la misma había suscitado con la presentación del pliego de peticiones el 18 de abril de 2018, era buscar un beneficio propio para adquirir una posición privilegiada frente a la decisión que posteriormente -4 meses después- se diera respecto al finiquito de su nexo laboral, ya que tal situación no es la acreditada en el presente asunto.

Debe precisar la Sala, aunque en casos anteriores las decisiones fueron diferentes, en el presente asunto no se pueden aplicar de manera estricta esos precedentes, atendiendo las circunstancias y particularidades del caso, como ya quedó analizado.

Entonces, al ser el actor beneficiario del fuero circunstancial, se tiene que la decisión de la empresa de terminar su vínculo laboral sin justa causa se torna en ineficaz, conllevando el reintegro del trabajador con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales en los términos dispuesto por el juzgador de primer grado, en virtud de lo cual se confirmará la decisión en este aspecto.

No obstante, resulta acertado el reparo del recurrente frente a la excepción de compensación que formuló como medio defensivo, habida cuenta que se acreditó que al actor se le reconoció al momento de la ruptura de su contrato de trabajo la indemnización por despido sin justa causa, como se advierte de la correspondiente liquidación, donde se reconoce por concepto “...M480 Indemnización – 251.75 días, devengado: \$15.765.886...” (fls. 69, 69 PDF 02 y 40, 41 PDF 06); dado que el reintegro del trabajador al mismo cargo que ostentaba o a otro de igual o superior jerarquía dentro de la organización, conlleva la no solución de continuidad del vínculo laboral, es decir que el contrato sigue o está vigente, por lo que no hay lugar al reconocimiento de

indemnización alguna; y como dicha suma fue recibida por el trabajador, ya que no se indicó lo contrario en la demanda ni en el interrogatorio absuelto por éste, la misma debe ser compensada con los valores que deben ser reconocidos por las condenas impuestas.

Así las cosas, se autoriza a la sociedad demandada, compensar de las sumas que deba reconocer al trabajador, el valor pagado por concepto de indemnización, es decir la suma de \$15.765.886; debiendo modificarse la decisión de primer grado al respecto.

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.

VI. COSTAS

Sin condena en costas en esta instancia, al no encontrarse causadas, habida cuenta de la prosperidad parcial del recurso impetrado.

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: MODIFICAR PARCIALMENTE la sentencia proferida el 22 de febrero de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá.- Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por **ALEXANDER OIDOR ORTIZ** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, en el sentido de autorizar a la demandada, compensar de las sumas que deba reconocer al accionante, el valor \$15.765.886 pagado por

concepto de indemnización, conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia apelada, en lo demás.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia.

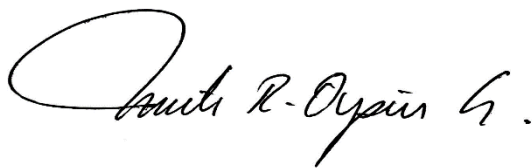
CUARTO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



ASTRID ELIANA BARAJAS CARREÑO

Secretaria