

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: **Ordinario**
Radicación No. **25307-31-05-001-2018-00208-02**
Demandante: **OSCAR ERNESTO GONZÁLEZ MURILLO**
Demandado: **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE
BOGOTA S.A. ESP “ETB SA ESP”**

En Bogotá D.C. a los **17 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE 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 por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a revisar en grado jurisdiccional de consulta, la sentencia emitida el 31 de agosto de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

Previa 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.

OSCAR ERNESTO GONZÁLEZ MURILLO demandó a la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTA S.A. ESP “ETB SA ESP”**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la

existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 10 de noviembre de 1997 y el 23 de junio de 2016; la ineficacia de la terminación del contrato laboral por ser contraria a derecho y a la norma convencional; que durante la relación laboral y a la terminación de la misma estuvo afiliado a la organización sindical y es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el momento del despido; que la accionada violó la norma de estabilidad laboral consagrada en la cláusula 19 literal e) de la Recopilación de la Convención Colectiva de Trabajo año 1994 y Convención Colectiva de Trabajo años 1990-1991; que con la terminación del contrato de trabajo se le violaron los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, a la seguridad social, a la salud, beneficio convencional; en consecuencia, se condene a reintegrarlo al mismo cargo que desempeñaba al momento de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa o a otro de igual o superior categoría, sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios, reliquidación de prestaciones sociales legales y convencionales –vacaciones, quinquenios, subsidio de transporte, prima de productividad, prima de vacaciones y subsidio de alimentos, cesantías, cotizaciones a la seguridad social y riesgos profesionales- desde el momento del despido hasta la fecha en que se produzca su reincorporación, indexación, y las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda y su subsanación, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente entre las fechas señaladas, desempeñando el actor el cargo de Ayudante del Centro Vacacional de Ricaurte – Cundinamarca, devengando como último salario la suma de \$1.180.000; que el 23 de junio de 2016, se le dio por

terminado el contrato, con sustento el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, cláusula 4 literal c) Convención Colectiva de Trabajo año 1990 – 91 y 19 literal c) de la Recopilación de la Convención Colectiva de Trabajo año 1994; que fue beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo de los años 2009 – 2012 y 2013 – 2016, recopilaciones y acuerdos firmado entre SINTRATELÉFONOS y ETB SA ESP; norma convencional que establece la estabilidad en el trabajo que no se aplicó por la accionada al aquí demandante; que las funciones desarrolladas fueron cumplidas de acuerdo con lo establecido por la empresa y sus superiores; y al momento de su despido no existía en la empresa plan de retiro o reestructuración de la misma o permiso del Ministerio del Trabajo para despedir trabajadores y menos sindicalizados.

Sostiene que los despidos de trabajadores sindicalizados viene desde 1998 y ha sido sistemático incluyendo año 2018; el actor se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRATELEFONOS desde el 2 de enero de 1998 hasta la fecha de su desvinculación, nunca fue objeto de investigación disciplinaria, ante el acoso de su Jefe inmediato (Directora del Centro Vacacional de Ricaurte-Cundinamarca), y en busca de protección de sus derechos presentó queja de acoso laboral; en la accionada existe un sindicato de base desde el año 1936, y por ser de mayor extensión se benefician todos los trabajadores entre ellos el demandante, el despido del actor se realizó sin tener en cuenta los beneficios convencionales y su participación en actividades sindicales, la actuación del empleador es de mala fe, *“...la persecución contra la organización sindical realizada contra los trabajadores afiliados en el año 2016 no ha cesado y se viene haciendo de manera sistemática y hoy aumento cuando han despedido en el*

mes de julio más de 60 trabajadores sindicalizados...”; el empleador desconoció los acuerdos y tratados internacionales, para el momento de la desvinculación la relación entre sindicato – empleador, no son las mejores.

Menciona que el 19 de agosto de 2016, presentó acción de tutela, en busca de protección de sus derechos fundamentales, la cual fue negada en fallo de 2 de septiembre de 2016, con fundamento en existir la vía ordinaria para reclamar los derechos que creían vulnerados; decisión confirmada al desatarse la impugnación a través de providencia del 11 de octubre de 2016; que *“...con la decisión de ETB SA ESP se está violando de manera grave los acuerdos convencionales y tratados y acuerdos internacionales OIT y TLC...”*; que el 24 de junio de 2016, teniendo conocimiento la empresa de la presentación de pliego de peticiones y denuncia de la convención anterior, de manera intencional y de mala fe con el fin de evitar el fuero circunstancial de sus trabajadores realizó despido masivo de trabajadores sindicalizados (fls. 3 a 14 y 125 a 136 PDF 01).

La demanda fue presentada el 24 de julio de 2018 ante el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot – Cundinamarca (fl. 3 PDF 01), autoridad judicial que, inicialmente con auto de 26 de febrero de 2019, la inadmitió para que se subsanaran las irregularidades allí señaladas (fl. 123 PDF 01); efectuado lo anterior, con proveído de 6 de mayo de 2019, la admitió disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 138 PDF 01).

La accionada **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. ESP –ETB S.A. ESP**, dentro del término legal y por conducto de

apoderada, describió el traslado de ley, y procedió a dar contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones, considerando que *“...la terminación del contrato de trabajo sin justa causa efectuada ... fue una decisión unilateral pero desde ningún punto de vista se podría determinar como ilegal, teniendo en cuenta que se aplicó la normatividad nacional e internacional vigente, incluso, la convención colectiva de trabajo, para proceder en estos casos, y más aún a sabiendas que la misma jurisprudencia advierte que los empleos no tienen por qué ser perpetuos, menos para el caso del demandante, quien no se encontraba amparado por un estabilidad laboral reforzada, por condiciones físicas, laborales, mentales e intelectuales, ora por salud, o por fuero sindical entre otras, que no tenía al momento de la desvinculación laboral. La estabilidad laboral prevista en el literal e) de la cláusula 19 convencional resulta aplicable, como se desprende del tenor de la misma “(e)n los eventos de eliminación del cargo, área, funciones o servicios”, situación que no ocurrió con el despido del señor González Murillo...”*.

Menciona que, la decisión de ponerle fin al contrato de trabajo, lo fue en desarrollo de la condición resolutoria tácita que cobija todo contrato de trabajo, sin que haya existido motivaciones de índole subjetiva o incurrido en supuestos despidos colectivos, condición que está contemplada en la legislación laboral, en el artículo 7° del Protocolo de San Salvador e incluso en la cláusula 22 de la convención colectiva de trabajo, además que el demandante no contó con alguna circunstancia que hubiera generado a su favor un fuero de estabilidad laboral reforzada, y a la finalización del contrato procedió con los pagos de las sumas que le correspondían.

Respecto a los hechos admitió la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales, el cargo, el tiempo servido, el

último salario, que el accionante fue beneficiario de la convención colectiva de trabajo años 2009 – 2012 y 2013 – 2016, recopilaciones y acuerdos firmado entre SINTRATELÉFONOS y ETB SA ESP. En el acápite de HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE LA DEFENSA, sostiene que la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo del actor, se encuentra ajustada a la Constitución, la ley y la convención colectiva de trabajo y tal decisión no puede tenerse como violatoria de derechos del trabajador; que la misma cuenta con un sólido blindaje jurídico en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por los artículos 8° del Decreto 2351 de 1965, 6° de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002, en estrecha armonía con lo establecido en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador y su Ley aprobatoria No. 319 de 20 de septiembre de 1996, formando parte del bloque de constitucionalidad, por lo que, como lo indicó, la decisión tomada lo fue en desarrollo de la condición resolutoria tácita que ampara a todo contrato de trabajo.

Expone que, el literal d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, consagra: *“...La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional...”*; situación que se dio respecto del accionante, generando la indemnización prevista en la Convención Colectiva, por lo que le fue pagada la suma de \$38.294.550.; indica que la empresa no está obligada a informar a la organización sindical cuando proceda a la terminación unilateral del

contrato de trabajo sin justa causa, previa indemnización a los trabajadores sindicalizados, que dicha condición se impuso en la sentencia de tutela T-764 de 2005, en el caso concreto allí tratado y respecto de unos específicos trabajadores, por lo que *“...no es dable ni ajustado a derecho imponer por secula seculorum, ex nunc, una obligación que no está prevista en el ordenamiento jurídico, consecuente con la naturaleza inter-partes de las decisiones de tutela y que cada caso es diferente, como ocurre en el que estamos analizando, absolutamente extraño y diferente a lo que en aquella época ocupó a la Corte. Mal pueden extenderse las consecuencias de una sentencia T a todas las personas, todos los caos, todos los tiempos, las sentencias, T NO SON erga omnes, SON inter partes...”*.

En el acápite de HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DEERECHO DE LA DEFENSA, refirió la naturaleza jurídica y el carácter particular o privado de sus trabajadores, al señalar *“...La Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. E.S. P. demandada fue un establecimiento público a nivel descentralizado hasta el año 1997. Ahora mediante la venta pública de acciones autorizada mediante Acuerdo 21 de 1997, mi representada modifico su naturaleza jurídica y pasó a ser una empresa de servicios domiciliarios oficial y, mediante autorización del Acuerdo 07 de 1998, el 17 de marzo de 2000 se efectúa nueva venta de acciones y la Empresa pasa a tener por naturaleza jurídica la de una empresa de servicios públicos mixta. En consecuencia y por disposición normativa expresa, sus trabajadores están cobijados por el régimen laboral del trabajador particular regidos por el Código Sustantivo del Trabajo (artículos 55 y 73 de la Ley 1341 de 2009 y 41 de la Ley 142 de 1994...”* (fl. 212. PDF 01).

En su defensa, formuló la además de la excepción previa de falta de competencia por no presentación de la reclamación administrativa, que fue decidida en audiencia pública llevada a cabo el 13 de abril de 2021, declarando la prosperidad de la misma y

dando por terminado el proceso (Audio y acta de audiencia, PDFs 08 y 09), decisión revocada por el Tribunal en providencia de fecha 19 de agosto de 2021, disponiendo declarar no probada la excepción previa y continuar con el proceso (fl. 79 a 86 PDF 02 Cdno. 02Apelación auto), las de fondo o mérito que denominó: Inexistencia de las obligaciones demandada, Ausencia de Causa, pago, Compensación y la “genérica” (fls. 208 a 220 PDF 01).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot – Cundinamarca, mediante sentencia de 31 de agosto de 2022, resolvió:

“(…) Primero: DECLARAR la existencia del contrato de trabajo entre OSCAR ERNESTO GONZÁLEZ MURILLO y la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ - ETB S.A. E.S.P., cuyos extremos temporales fueron 10 de octubre de 1997 y 23 de junio de 2016.

Segundo: DECLARAR que prospera la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas, propuesta por la parte demandada.

Tercero: ABSOLVER a la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ -ETB S.A. E.S.P. de todas las pretensiones de la demanda.

Cuarto: CONDENAR en costas a OSCAR ERNESTO GONZÁLEZ MURILLO y a favor de la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ - ETB S.A. E.S.P., tasándose como agencias en derecho la suma de \$500.000.

Quinto: En caso de no ser apelado esta sentencia, CONSÚLTESE la misma, ante la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Cundinamarca, de conformidad con el art. 69 del CPT.

La juez de conocimiento, dispuso la remisión del expediente para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Comoquiera que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante y no fue apelada, se revisará en el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Los apoderados de las partes, presentaron sendos escritos contentivos de alegaciones en esta instancia; no obstante, se advierte que el allegado por el vocero judicial de la pasiva, se encuentra fuera del término legal, como quiera que el auto que dispuso correr traslado para tales fines, es de fecha 19 de septiembre de 2022 (PDF 05 Cdno. 03SegundaInstancia), notificándose el mismo al día siguiente (20 de septiembre), corriendo el término legal (5 días) del 21 al 27 de dicho mes y año; el memorial de la ETB S.A. ESP, fue remitido al correo de la Sala Laboral, el “**28/09/2022 15:50**” (fl. 10, PDF 07 ídem), por lo que se advierte extemporáneo, contrario a lo señalado en el informe rendido el 12 de diciembre esa misma anualidad (PDF 08 ídem); circunstancia que imposibilita tener en cuenta las alegaciones de la entidad demandada en esta oportunidad.

El vocero judicial de la **Parte demandante**, solicita se revoque la decisión de instancia y se accede a lo pedido en la demanda, para lo cual, luego de hacer un recuento sobre las pretensiones de la

demanda, los supuestos fácticos que las soportan, lo manifestado por la pasiva y la decisión del a quo; señaló:

“(...) Teniendo en cuenta que el proceso llega en consulta y como quiera que mis alegatos tienen fundamento en cuanto a que si bien los derechos pretendidos hacen parte primero del contrato a término indefinido, segundo, afiliación y protección sindical, así como los tratados y acuerdos internacionales OIT, la prestación del servicio de manera eficiente; tercero.- el acoso laboral, cuarto.- el despido de trabajadores sindicalizados y las quejas a nivel internacional, me aparto de la decisión pues si bien lo traído a colación por parte del A quo es cierto en cuanto a lo legal y protección de trabajador alguno en derechos humanos y colectivos, no profundizó o tuvo en cuenta que lo aquí planteado nace de una persecución del empleador a través de su jefe inmediato, de una protección sindical que merece un trato diferente y de unas actuaciones ofensivas, por lo que sí se demuestra la mala fe por parte del empleador, las decisiones de dar por terminado el contrato laboral si bien tienen en el empleador una facultad discrecional, la misma no es absoluta y debe tener en cuenta las capacidades, desarrollo laboral, antigüedad, comportamiento y protección sindical y más aún medir la intención del empleador en cuanto a lo histórico en despidos que si bien no se trata de un despido colectivo, el mismo viene realizándose de manera sistemática y así lo corroboran con la certificación que expidió la demandada donde se demuestra que en los primeros seis (6) meses del año 2016 ya habían despedido un buen número de trabajadores lo que siguió durante todo el año. Ha manifestado la Corte sobre la facultad discrecional del empleador cuando existe un sindicato lo siguiente: por la Corte en la Sentencia T-436 del 2000, se afecta gravemente el derecho de asociación cuando, aparentemente, al amparo de una facultad legal, pero con un alcance retaliatorio e intimidatorio, el empleador da por terminado de manera unilateral y sin justa causa los contratos de trabajo de un conjunto de trabajadores sindicalizados, sin que la organización de los trabajadores puede adelantar acciones efectivas en defensa de sus afiliados y de su propia capacidad de actuar en el escenario de la empresa.- En una hipótesis tal se impone que el juez constitucional ampare los derechos de los trabajadores y de la organización sindical que resulta quebrantados con la conducta del empleador”.

Pero más grave aún, el día 24 de junio de 2016, el sindicato denuncia la convención y presenta pliego de peticiones, es decir que adelantado por conocimiento de lo que se venía hace la poda laboral en detrimento de los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, configurándose ese actuar mediático en detrimento de los trabajadores y su organización sindical.- si bien la cláusula 19ª. literal e) de la recopilación de la

convención colectiva año 1994, y cláusula 4ª., del acuerdo convencional 1990-1991, vigente, fue violada por el empleador, a más de los abusos de poder. Esta cláusula se refiere a la ESTABILIDAD, que establece: “En los eventos de eliminación de cargos, áreas, funciones o servicios la Empresa se compromete a capacitar y a entrenar previamente a los trabajadores afectados para que puedan desempeñar eficientemente otros puestos de trabajo en la Empresa”, que es como un saludo a la bandera no es tenido en cuenta si se puede observar que con la tercerización laboral, el daño causado al trabajador y a la organización sindical tiene efectos en sus directivos y asociados por lo negativo y desconcertante que es para ellos el hecho de estar afiliados o no a una organización sindical.

De acuerdo con el testigo, trabajador y directivo sindical, quien ha estado presente por muchos años en este andar sindical, si presenta una grave denuncia y es el hecho de estar tercerizando la empresa el Centro Vacacional Ricaurte, y para ello dos aspectos, salir de trabajadores con muchos años de servicio y adelantarse a la denuncia y presentación del pliego de peticiones que les permitía un amparo (Fuero Circunstancial), de igual forma manifiesta que ETB SA ESP ha utilizado varias formas de terminación de contratos entre ellos los planes de retiro voluntario, ello conlleva mermar la capacidad sindical, el desinterés y desidia de afiliarse porque no hay protección sindical ni laboral, pues le quita credibilidad a la organización sindical. Peligra el art. 39 constitucional.

Hecho importante y al que no se le dio siquiera un barniz jurídico fue el de que ante la persecución sindical y en pregunta que no fue aceptada por el despacho pero que hace parte de la demanda, ETB ha perseguido al Sindicato ha denunciado a sus directivos tal como el caso ante el Tribunal Superior de Bogotá, proceso No.2014 00094 01 contra 10 directivos sindicales, los cuales no prosperaron y que fue decidido por la Corte Suprema de Justicia resolviendo la apelación interpuesta por la administración, siendo favorable al sindicato.

La misma organización sindical ha tenido que acudir y colocar queja ante la OIT, y ante el CETCOIT - COMISION ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT-, en junio 10 del 2015, a la cual asistieron con pruebas fehacientes de la persecución propiciada por la alta administración de ETB y ante la cual el órgano mediador o facilitador procuró en su escenario una concertación entre sindicato y representantes del empleador, ante lo cual el empleador pidió suspensión del procedimiento para el 12 de agosto de 2015, prosiguiendo con el desmantelamiento del sindicato a través de despidos sistemáticos y selectivos, conllevando a la merma sistemática de la credibilidad de la organización, a través de

despidos como se puede probar con pruebas arrimadas al CETCOIT - COMISION ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT.

El representante legal de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá ETB S.A.ESP en su ánimo y actitud antisindical, ha promovido por vía escrita mediante la utilización de chats (medios electrónicos de internet) en la red corporativa de la Empresa a los trabajadores la deserción y eliminación del sindicato haciendo invitaciones indecorosas a los trabajadores como la siguiente: “La invitación para todos los empleados convencionalizados es que si quieren renunciar a los beneficios de la convención colectiva con mucho gusto los vinculamos al plan de bonificación de los empleados integralizados.”.

Todo lo expuesto aquí cambia de una buena manera la posición del A quo en cuanto a que si bien como lo manifesté lo señalado por ella es legal, está dentro del marco jurídico, las condiciones expuestas en este proceso son distintas, se trata de un trabajador sindicalizado sujeto de acoso laboral, persecución por parte de su jefe inmediato, tercerización y no tener en cuenta los acuerdos y tratados internacionales (OIT), las quejas presentadas, la mala fe para despedir un día antes de la denuncia de la convención colectiva y presentación de pliego de peticiones, así como persecución de que han sido objeto los directivos sindicales para quitarle fortaleza al mismo, por ello las quejas presentada, por último es de tener en cuenta que los acuerdos convencionales han sido violados aún como lo expresé teniendo el empleador la facultad para dar por terminado el contrato laboral sin justa causa con indemnización de perjuicios, pues es un deber comunicar a la directiva sindical cuando se va a despedir a un trabajadores sindicalizado para que ejerza el derecho de defensa – debido proceso.

Los acuerdos convencionales son para respetarlos y no para violarlos como es costumbre del empleador y para ello se tiene claro los despidos de manera sistemática para no caer cada 6 meses en despidos colectivos y así tener el medio propicio para despedir a sus trabajadores y tener la pista libre para la tercerización como se está viendo con el Centro Vacacional Ricaurte de donde salió el señor Oscar Ernesto González Murillo...” (PDF 06 Cdno. 03egundaInstancia)

VI. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a continuación, a revisar las actuaciones del proceso y la decisión proferida por la juzgadora de primera instancia en ejercicio del grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con

lo previsto en el artículo 69 del CPTSS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

Así las cosas, se advierte que la controversia en esta instancia resulta de determinar si la finalización del contrato de trabajo del demandante vulneró la cláusula 19 denominada “estabilidad laboral” en su literal e) de la recopilación de la convención colectiva de trabajo año 1994, y convención colectiva de trabajo año 1990 – 1991, como se alega en la demanda y por ende hay lugar al reintegro que se invocan por el demandante con el consecuencial reconocimiento de las demás pretensiones.

Inicialmente, y con miras a precisar el régimen aplicable al demandante, es necesario precisar que, la Empresa de Teléfonos de Bogotá -ETB, mediante Escritura Pública No.0004274 de 29 de diciembre de 1997, se transformó en una sociedad comercial por acciones, de carácter mixto, conforme las disposiciones de la Ley 142 de 1994 -artículo 17- cuyo régimen aplicable a sus servidores es el de los trabajadores particulares -artículo 41-.

Así, el citado artículo 17 de la Ley 142 de 1994 *“Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones”*, determina que la naturaleza de las empresas de servicios públicos son sociedades por acciones cuyo objeto es la prestación de los servicios públicos de que trata esa ley; previendo en el parágrafo 1°, que: *“...Las entidades descentralizadas de cualquier orden territorial o nacional, cuyos propietarios no deseen que su capital esté representado en acciones, deberán adoptar la forma de empresa industrial y comercial del estado. ...”*, y en el artículo 41, sobre régimen laboral: *“...Las personas que presten sus*

*servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, **tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley.** Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta Ley se acojan a lo establecido en el parágrafo del artículo 17, se regirán por las normas establecidas en el inciso primero del artículo 5 del Decreto-Ley 3135 de 1968 (Resalta la Sala).*

Sobre este específico punto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 11 de marzo de 2011, radicado No. 34510, con ponencia del doctor Carlos Ernesto Molina Monsalve, precisó:

“(…) Como lo pone de presente el recurrente, de haber valorado el fallador de alzada la prueba en comento, hubiera quedado al descubierto que la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá, para poder someterse al régimen establecido en la Ley 142 de 1994, cambió de naturaleza jurídica de un < establecimiento público descentralizado del orden distrital > a una < Empresa de Servicios Públicos también del orden distrital >, conforme al Acuerdo del Consejo de Bogotá No. 21 de 6 de Diciembre de 1997 y el Decreto del Alcalde Mayor de la ciudad No. 1200 de 21 de diciembre de 1997, bajo la forma jurídica de Sociedad por Acciones y que en estas condiciones, sus servidores tendrán la calidad de < trabajadores particulares >, regidos por las normas del Código Sustantivo de Trabajo, según se contempla en el Capítulo XIII Régimen de Personal Artículo 82 que hace parte de los estatutos sociales que los comparecientes elevaron a escritura pública, y que en su parte pertinente reza: REGIMEN DEL PERSONAL: Las relaciones jurídicas de trabajo de todo el personal de la sociedad, se rigen por el Código Sustantivo de Trabajo de conformidad con lo estipulado en el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 (folio 68 ibídem).

Por consiguiente, si la ETB se transformó en una sociedad comercial por acciones, siendo su nueva denominación EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE DE BOGOTA S.A. ESP – ETB -, se tiene que a partir de la fecha de dicha transformación, que para el caso corresponde al 29 de diciembre de 1997, independiente del

carácter oficial, mixta o privada de la entidad, es dable considerar al demandante como < trabajador particular >, máxime cuando el vínculo por razón del reintegro ordenado judicialmente, no sufrió solución de continuidad...”.

Bajo ese contexto, el demandante, en su calidad de trabajador de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. ESP, es un trabajador particular, y se le aplican las de normas de derecho privado contenidas en el CST.

Superado lo anterior, frente al objeto de controversia, se señala en la demanda que el 23 de junio de 2016 se le dio por terminado el contrato de trabajo al accionante, sin justa causa, con sustento en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, cláusula 4 literal c) convención colectiva de trabajo año 1990 – 1991, y 19 literal c) de la recopilación de la convención colectiva de trabajo año 1994, que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo de los años 2009 – 2012 y 2013 - 2016, recopilaciones y acuerdos firmados entre Sintrateléfonos y la accionada; encontrándose afiliado a dicho ente sindical desde el 2 de enero de 1998, que la norma convencional establece la estabilidad en el trabajo el cual no se aplicó por la ETB al demandante; que los despidos de trabajadores sindicalizados vienen desde 1998 y ha sido sistemático incluyendo año 2018; que ante el acoso de su jefe inmediato (Directora del Centro Vacaciones de Ricaurte – Cundinamarca), presentó queja de acoso laboral; que la persecución contra la organización sindical realizada contra los trabajadores afiliados en el año 2016, no ha cesado y se viene haciendo de manera sistemática y aumenta dado que para julio ya habían despedido a más de 60 trabajadores sindicalizados; que para el 24 de julio de 2016 “...teniendo conocimiento la empresa de la

presentación de pliego de peticiones y denuncia la convención colectiva anterior, de manera intencional y de mala fe el empleador realizó despido masivo de trabajadores sindicalizados...” (hechos, 7 a 9, 12, 13, 15, 19, 25, fls 125 a 128, subsanación de la demanda, PDF 01).

La accionada sostiene que la norma convencional si bien establece la estabilidad laboral, la misma no resulta aplicable, conforme el literal e) de la cláusula 19 convencional, dado que la terminación del contrato del actor no obedeció a *“eliminación de cargo, áreas, funciones o servicios”*, supuestos a los que alude la norma convencional referida, que respecto al demandante se dio aplicación al artículo 64 del CST, y cláusula 19 literal c) de la convención colectiva de trabajo; que no es cierto que se hayan presentado despidos masivos en la entidad, como tampoco que para la fecha del despido del demandante el organismo sindical hubiere presentado pliego de peticiones *“...por lo que ningún trabajador se encontraba amparado por el fuero circunstancia previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965...”* (fls. 208 a 210 PDF 01).

En carta de 22 de junio de 2016, mediante la cual la accionada pone fin al nexa laboral del demandante, con asunto: *“...Terminación contrato de trabajo sin justa causa...”*, se señala:

“(...) Me permito comunicarle que la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. ESP ETB, ha decidido dar por terminado unilateralmente sin justa causa su contrato de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, y el literal c) cláusula 4 de la Convención Colectiva de Trabajo 1990-1991 (Cláusula 19ª literal c) de la recopilación Convención Colectiva 1994), suscrita con la organización sindical Sintrateléfonos, a partir de la fecha de recibido de la presente comunicación. Con el fin de facilitar el trámite que debe seguir, le recuerdo que a partir de la fecha de la notificación, usted dispone de cinco (5) días

hábiles para la práctica del examen médico de retiro, según orden adjunta.

Copia de esta comunicación se remite a la Gerencia Gestión del Trabajo Humano, para la liquidación de su indemnización y demás derechos laborales que le correspondan...” (fls. 37, 223 PDF 01).

El artículo 64 del CST, modificado por los artículos 6° de la Ley 50 de 1990 y el 28 de la Ley 789 de 2002, prevé: “...*En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan...”*”.

Sobre la aplicación de la mencionada normatividad –artículo 64 CST-, ha considerado la jurisprudencia legal que “...*Todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico (CSJ SL, 4 ag. 1992, rad. 5127)...*” precisando que: “...*la estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad del mismo si se cumplen las condiciones para ello. Dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.- Es así que la Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de*

proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado....” (Sent. CSJ SL3424-2018, Radicación No. 70342 de 8 de agosto de 2018).

Bajo esa perspectiva, se advierte que la determinación de la empleadora de finalizar el contrato de trabajo que la ataba con el demandante, encuentra respaldo en la norma citada, dado que al no fundamentar su decisión en la existencia de un motivo o razón que constituyera causa legal o justa causa para tal efecto –terminar el contrato-; lógico resulta, el reconocimiento, como lo hizo, de la respectiva indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado.

En efecto, la jurisprudencia legal, ha señalado que en el ordenamiento jurídico colombiano no se contempla una estabilidad plena o absoluta en el empleo, que implicaría que solo puede terminarse el vínculo contractual cuando se demuestre que el objeto o la función de lo contratado han desaparecido; sino que, la Constitución y la Ley han previsto una estabilidad relativa, en función de la cual el empleador está facultado para terminar el contrato de trabajo en ausencia de una justa causa mediante el pago de los perjuicios económicos que se causen con su decisión (Sent. CSJ SL de 30 de julio de 2014, rad. 38288, y SL 30 de enero de 2013, rad. 38272, entre otras).

Es así que, en el primero de los pronunciamientos citados, se precisó que en tal escenario *“...de la terminación unilateral sin justa causa, basta con el pago de la indemnización de perjuicios, la cual “conlleva a*

que se prescinda de las razones dadas por el empleador, que incluso pueden no existir”, sin que ello se traduzca en la ineficacia del despido en la medida en que existe un resarcimiento de los daños patrimoniales ocasionados con la conducta de la parte incumplida...”; que esa movilidad laboral que permite la estabilidad relativa de los trabajadores responde al dinamismo que la ley laboral ha querido impartir a la economía, por ello, la jurisprudencia ordinaria laboral ha descartado la aplicabilidad del Convenio 158 de la OIT en el ordenamiento jurídico interno; al precisar“...Es evidente, entonces, que siendo la estabilidad laboral impropia la regla general en Colombia, en tanto que el Convenio 158 preconiza la estabilidad laboral propia, no como regla general, sino como parámetro homogéneo que ha de imponerse para cualquier relación laboral, este instrumento internacional no concatena ideológicamente con las actuales leyes sociales de Colombia en la materia. Y al no cumplir con esa condición señalada por el artículo 19 del CST, no puede ser aplicable como norma supletoria, tal y como lo pretende el censor...” (Sent. CSJ SL 30 de enero de 2013, rad. 38272).

De suerte que, al optar el legislador por el sistema de estabilidad relativa en el empleo, queda legitimada la facultad del empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el reconocimiento de la indemnización que compense los perjuicios ocasionados por ese rompimiento; y solo puede ser declarado ineficaz el despido y disponerse el reintegro con sus consecuencias, en aquellos eventos expresamente regulados; a manera de ejemplo, cuando se trata de despidos en situaciones de estabilidad reforzada, como los ocurridos con violación a las disposiciones sobre la garantía por maternidad, fuero sindical, personas con discapacidad, despidos colectivos, por cierre intempestivo de empresas, entre otros.

Ahora, la norma convencional, señala en su cláusula 19ª ESTABILIDAD EN EL TRABAJO, precisando en el literal c) “...*En caso de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa comprobada por parte de la Empresa, ésta deberá pagar al trabajador la siguiente indemnización...*”, determinando el monto de la prestación acorde con el tiempo laborado, precisando en el numeral 4º “...*si el trabajador tuviere diez años o más deservicios continuos, se le pagara treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del numeral 1º. por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción...*” (fl. 87 a 90 y 246 a 253 PDF 01); recordemos que al accionante se le reconoció la indemnización respectiva (\$38.294.550), sin que hubiera manifestado reparo alguno sobre el quantum de la misma.

Y, en el literal e) de la mencionada cláusula del acuerdo convencional, se consagra “...*en los eventos de **eliminación de áreas, funciones o servicios** la Empresa se compromete a capacitar y a entregar previamente a los trabajadores afectados para que puedan desempeñar eficientemente otros puestos de trabajo en la Empresa...*” (resalta la sala, fl. 87 a 90 y 246 a 251 PDF 01); precepto en el que funda el demandante su pretensión de reintegro; aunque revisado dicho apartado legal no contemple expresamente una acción de reinstalación, sino que habla de una hipotética revinculación; en gracia de discusión, debe decirse que, tal como lo coligió la juzgadora de primer grado, el mismo no es aplicable en el presente asunto; recordemos que la empresa no señaló motivo o justificó su decisión en algunos de los supuestos que cita la norma, para entrar a verificar si hay lugar o no al reintegro impetrado, no se trató de eliminación de áreas, funciones o servicios; sin que pueda considerarse que ello fue así, y enmarcar la terminación del contrato en uno de esos supuestos, con

lo señalado por el testigo *Mario Eduardo Infante Bonilla*, quien dijo laborar para la demandada desde el 19 de octubre de 1987, desempeñarse como Técnico en telecomunicaciones G, haber sido Secretario de Comunicaciones de la organización sindical para el año 2016 y actualmente Secretario de Deportes de ese ente; precisando que en el lugar donde prestaba sus servicios el demandante –Centro Vacacional Ricaurte- Cundinamarca, “...después de haber 33 trabajadores directos de ETB están más o menos entre 7 y 8 trabajadores ya con ETB...”, sosteniendo que en dicho lugar “...ya todas esas labores han sido sistemáticamente privatizadas y ya lo está haciendo en algunas labores Cafam, o sea la empresa Cafam, no pensaría la razón por la cual pero si lo deja a uno una duda, como dicen en derecho, una duda razonable, la razón por la cual despiden trabajadores pero después entrar a cumplir esas labores trabajadores cuarterizados, tercerizados de Cafam por contrato directos de ETB con Cafam...”, “...prácticamente el 90% diría yo que todas las labores del club vacacional ya están en manos de contratos con Cafam...”; tales manifestaciones no son de la entidad necesaria y suficiente para tener por demostrada dicha situación, aunado a que no específico data o época de esos acontecimientos, dado que cuando fue cuestionado por la operadora judicial respecto a “...¿si después del despido esas labores las ha visto ud. desarrolladas con contrato con Cafam?...”, respondió “...si claro, ya el pasto lo rasan, ellos lo llaman rasar el pasto, soplar las hojas, ya uno llega y le entregan la cabaña ya se la entregan son personas de Cafam, ya uno ve soplar las hojas ya lo hace personal de Cafam, yo no tengo nada contra Cafam porque también son trabajadores y son empresas, pero concretando la respuesta a la preguntas, si todas esas labores uno las ve sistemáticamente a través del tiempo las está supliendo Cafam...”.

Tampoco quedo evidenciado que el accionante fuera de aquellos trabajadores amparados por el fuero sindical conforme las

previsiones del artículo 406 del CST, para el momento del finiquito del contrato, que lleve a considerar vulnerado dicha prerrogativa que dé lugar a la reinstalación pretendida menos aún que para la época de la desvinculación en la empresa se estuviere adelantando una negociación colectiva que derivara la protección del fuero circunstancial en los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, como garantía de la negociación colectiva; pues no quedó acreditada la aseveración de la parte activa en el sentido que el empleador “...adelantado por conocimiento de lo que se venía —la denuncia de la convención colectiva y la presentación del pliego de peticiones- hace la poda laboral en detrimento de los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, configurándose ese actuar mediático en detrimento de los trabajadores y su organización sindical..”; pues se reitera al situación n o quedo evidenciada en el presente asunto..

De otra parte, aunque para la época en que se desvinculó al accionante, se presentó la terminación de varios contratos de trabajo, como lo certifica la Directora de Administración de Talento Humano de la entidad accionada, al indicar en memorando de 22 de julio de 2016 “...informo que en el año 2016 se han terminado sin justa causa 32 contratos de trabajo de personal beneficiario de la Convención Colectiva de Sintrateléfonos, lo cual representa el 1.4% de dicha población a fecha de corte 31 de diciembre de 2015...”. (fl. 280 PDF 01); no es factible colegir que se dieron despidos masivos, con el ánimo de minar la organización sindical, pues ello no es lo advertido en el presente asunto; téngase encuentra que dichas desvinculaciones no superaron el porcentaje establecidos en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, para que se pueda catalogar como tales, trámite que por demás debe ser adelantado ante el Ministerio del Trabajo (Art. 354

y 486 CST); dicho precepto, establece “...El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000)...”, sin que tal como lo coligió la juez, de cara a las pruebas allegadas al expediente, se pueda advertir que dicho porcentaje superara el límite establecido, menos aun considerar que no se cumplió por parte de la accionada de la comunicación a la organización sindical, ya que ninguna norma consagra tal obligación de ETB para comunicar previamente el despido al sindicato de la empresa ,pues no se trata de un despido colectivo, razón por la cual no había esta obligación.

Referente a situación de acoso laboral que se indica en la demanda y reitera el apoderado en los alegatos de conclusión de segunda instancia, conforme lo evidenciado en la comunicación (poco legible), dirigida a la Junta Directiva de SINTRATELÉFONOS el 11 de julio de 2016, es decir luego de finalizado el vínculo laboral -23 de junio de 2016-, tales supuestos los denunció el trabajador el 31 de enero de 2014, (fl. 40 y 41 PDF 01); denuncia a la cual se le dio trámite, como lo menciona la accionada en la contestación al hecho

15 de la demanda, al precisar “...Si bien el trabajador presentó queja por acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral al estudiar el caso, no encontró demostrado cualquiera de los hechos constitutivos de acoso a que hace mención la Ley 1010 de 2006...” (fl. 209 PDF 01); sin que el accionante hubiere acreditado situación diferente como le correspondía conforme a las reglas de la carga de la prueba (Art. 167 CGP y 1757 CC); por tanto, no es factible colegir, de ser lo que pretende la parte actora al señalar dicha situación, que nos encontremos en el evento contemplado en el numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, para restarle todo efecto a la terminación unilateral del contrato de trabajo; pues como lo menciona el mismo demandante, los hechos sucedieron a comienzos del año 2014, por lo que se encuentra ampliamente superado el término de los seis (6) meses que trata el precepto citado; sin que exista otro medio de convicción que lleve certeza de la ocurrencia de la situación narrada en dicho comunicación y que la misma fuera puesta en conocimiento de la entidad empleadora, para colegir que realmente el actor estaba en la situación de acoso que pregona, por tanto, de cara a los medios de prueba aportados, la conclusión al respecto es la ya indicada.

Respecto a la persecución sindical, que en sentir del vocero judicial del demandante “...no se le dio siquiera un barniz jurídico...” en la decisión de primera instancia, como lo señala en los alegatos ante la Corporación; debe advertirse que aunque así no lo considere dicho memorialista, tal situación no quedó evidenciada en el presente asunto; aunado a que, lo planteado en el libelo genitor es la situación del demandante, sin que respecto de éste se hubiere acreditado, conforme los medios de convicción allegados al

expediente, la situaciones en los términos planteadas, tal como se ha venido analizando; ahora lo que a decir del vocero judicial del actor refirió el testigo y considera que “...si presenta una grave denuncia y es el hecho de estar tercerizando la empresa el Centro Vacacional Ricaurte...”; son aspectos que no fueron enunciados en la demanda, por consiguiente no pueden ser definidos por el operador judicial, recordemos que es el demandante quien impone el marco dentro del cual debe girar el debate probatorio con la formulación de las pretensiones soportadas en los supuestos fácticos que pretende probar; por lo que al no referirse en la demanda dicha situación, ni encontrarse soportada probatoriamente, pues solo se cuenta con el dicho del testigo, no es factible entrar a considerar que realmente la misma se está dando y conlleva las consecuencias que quiere imprimirle el citado deponente y ahora el vocero judicial del accionante.

Ello, pues, de cara los medios de convicción allegados, no se acreditó el despido masivo alegado por la parte actora, ni tampoco se evidencia una situación particular que permita colegir persecución sindical respecto del accionante; lo referido por el memorialista en sus alegaciones ante la Corporación, frente a la actitud antisindical del representante legal de la accionada, en el sentido que este mediante la utilización de chats, en la red corporativa de la empresa, “...ha promovido. la deserción y eliminación del sindicato haciendo invitaciones indecorosas a los trabajadores...”, no pasa de ser conjeturas de éste sin ningún tipo de respaldo probatorio.

En ese orden, no es factible considerar que la decisión de la accionada conlleva vulneración de los derechos del demandante, que determine la protección de los mismos en los términos

solicitados en la demanda; como quiera que a manera de resultar insistentes, no se observa en el actuar de la demandada transgresión de las normas convencionales o del derecho de asociación o sindicalización en cabeza del accionante que permita como protección al mismo declarar ineficaz el despido, que es lo pretendido por la parte actora; pues como se analizó en líneas anteriores, no quedo acreditado que el móvil o razón de la terminación del contrato de trabajo de éste fuera por motivos de eliminación de áreas, funciones o servicio, menos aún persecución sindical; ya que como lo consideró la Corte Constitucional al referirse a las conductas del empleador atentatorias del derecho de asociación, *“...En esta materia la Corte ha puntualizado que, en general, cuando se trata del ejercicio por el empleador de facultades que le confiere al ley, en principio, las mismas deben tenerse como lícitas, **sin que, per se, a partir de la sola afirmación que al respecto hagan los trabajadores, puedan ser consideradas como actos de persecución sindical...**”* (resaltado fuera de texto, Sent. C.C. T-657 de 2009); por lo que no es suficiente la sola manifestación del trabajador para considerar que se están presentando actos de persecución sindical, sino que los mismos deben quedar debidamente acreditados, lo que no sucedió en el presente asunto, contrario a lo razonado por la parte accionante.

Así las cosas, no es posible considerar que la decisión de la accionada de dar por terminado el contrato de trabajo del demandante hubiese sido ilegal; ya que no se advirtió alguna situación particular que lleve a evidenciar el desconocimiento de la norma convencional aludida por éste, o la vulneración del derecho fundamental de asociación o sindicalización del trabajador para tener por ineficaz el despido; aunado a que el reintegro implorado,

se da en aquellos eventos expresamente regulados, como sería cuando la terminación del contrato se presenta en situaciones de estabilidad reforzada, como los ocurridos con vulneración a las disposiciones sobre fueros de maternidad, sindical, circunstancial, entre otros, que no es lo evidenciado en el presente caso; y dado que se le reconoció la indemnización por el despido sin justa causa, cuya quantum no fue objetado; no es factible dar viabilidad a las pretensiones de la demanda, tal como lo consideró la juzgadora de primer grado, motivo por el cual se confirmará la decisión, por encontrarse ajustada a derecho.

De esta manera queda revisada la sentencia de primer grado y surtido el grado jurisdiccional de consulta; sin lugar a costas en esta instancia por no encontrarse causadas.

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: CONFIRMAR la sentencia proferida el 31 de agosto de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **OSCAR ERNESTO GONZÁLEZ MURILLO** contra la sociedad **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. ESP –ETB S.A. ESP**, atendiendo lo considerado.

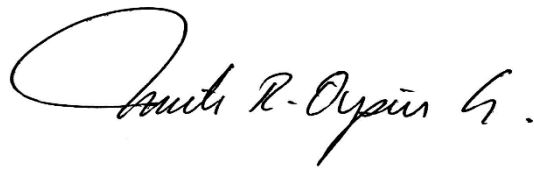
SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

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

LAS PARTES SERÁN NOTIFICADAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria