



## **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

*Proyecto discutido y aprobado en sala virtual*

Demandante: SANTOS ALONSO GODOY JAIMES  
Demandado: UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.  
Radicado. 05001 31 05 001 2019 0073  
Sentencia: S-149

## **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el grado jurisdiccional de CONSULTA en el cual se conoce en favor del trabajador, en razón de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín el día 14 de septiembre de 2020.

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

## **PRETENSIONES**

SANTOS ALONSO GODOY JAIMES llamó a juicio a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. pretendiendo que, una vez se

declare que fue despedido sin justa causa y en vigencia de un conflicto colectivo, sea condenada a reintegrarlo al mismo o mejor cargo y en las mismas o mejores condiciones laborales que tenía al momento del despido, con el pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales y demás conceptos laborales desde la fecha del despido y hasta la fecha del reintegro, así como los aportes al sistema de seguridad social integral, declarando que no ha existido solución de continuidad. Igualmente solicita el pago de los perjuicios que se demuestren. indexación y costas del proceso.

## **HECHOS**

Expone como fundamento de sus peticiones, que UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. surgió de la escisión de EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN en el año 2006, y que en ella operan varias organizaciones sindicales, entre las que se halla el Sindicato de Industria de los Trabajadores Profesionales de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios – SINPRO -; que en octubre de 2016, UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. informó a 601 trabajadores, muchos de ellos afiliados a SINPRO, que pasarían sin solución de continuidad a HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA SAS, por una supuesta sustitución patronal, pero advierte que el demandante no fue objeto de la supuesta sustitución patronal; aduce que lo que realmente ocurrió fue una intermediación laboral. Que el 3 de noviembre de 2016, SINPRO entregó a UNE, con copia a Huawei TMSC SAS, un pliego de peticiones para la nueva vigencia de la convención colectiva, lo que dio inicio al conflicto colectivo entre las partes; que la supuesta sustitución patronal alteró el curso normal de la negociación porque antes de iniciar las conversaciones la empresa informó al sindicato que los afiliados a SINPRO que fueron trasladados a HUAWEI no serían beneficiarios de la convención colectiva de trabajo que surgiera de la negociación, por lo cual, no se pudo instalar la mesa de negociaciones. Indica que prestó sus servicios a la demandada desde el 4 de marzo de 2013 hasta el 8 de noviembre de 2017, en el cargo

de Supervisor Trazabilidad Inventario, y que fue despedido sin justa causa a pesar de gozar de fuero circunstancial, pues a esa fecha existía un conflicto colectivo de trabajo.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Al contestar, la empresa accionada se opuso a todas y cada una de las pretensiones del demandante. Con respecto a los hechos, sostiene, en general, que desde el día 7 de octubre de 2016 se firmó una alianza estratégica entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA SAS, mediante la cual se incluyó la venta de la unidad operativa del mantenimiento y operación de la red de telecomunicaciones, la que a su vez incluyó la venta de unos activos y la cesión de algunos contratos, operando así la sustitución patronal, pero confirma que el demandante ni siquiera fue objeto de dicha sustitución; sostiene que el conflicto colectivo en el cual se funda la presente demanda, finalizó el 6 de diciembre de 2016, fecha anterior al despido, y ello es así porque el día 6 de febrero de 2019 se suscribió un acta entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES y SINPRO, suscrita por el mismo apoderado del actor, en la cual el sindicato manifestó que *".. hoy no tramita demandas o acciones administrativas contra UNE, cuya motivación sea el conflicto colectivo que se inició el tres (3) de noviembre de dos mil dieciséis (2016), y que en caso de que sí existan, las retirará de inmediato sin que constituya impedimento a jurisdicción y/o el estado procesal en que se encuentran ..."* Agrega, de otro lado, que de acuerdo con las pruebas allegadas por el demandante, se observa una certificación expedida por SINPRO según la cual, éste estuvo afiliado a dicho sindicato entre el 29 de julio de 2016 y el 11 de octubre de 2017, de donde se deduce que, pese a que al momento del despido no se estaba en un conflicto colectivo con SINPRO, el demandante tampoco era afiliado a la organización sindical. Como excepciones perentorias propuso las que denominó inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, mala fe del demandante y compensación.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 14 de septiembre de 2020, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, y ABSOLVIÓ en consecuencia a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. de las pretensiones del demandante SANTOS ALONSO GODOY JAIMES, a quien CONDENÓ en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$877.803.

Motivó su decisión, en síntesis, en que si bien, el conflicto colectivo se inició con la presentación el pliego de peticiones en este caso el 3 de noviembre de 2016, aquel no puede ser indefinido; sin embargo, en el caso concreto, no es cierto que el mismo haya terminado el 6 de diciembre de 2016 pues después de ello hubo diversas actuaciones ante el Ministerio de Trabajo, por lo cual, el 8 de noviembre de 2017 cuando se produjo el despido, el conflicto estaba vigente. No obstante, consideró la a quo que con la certificación de fs. 111 emitida por SINPRO, se comprueba que el demandante fue afiliado al sindicato hasta el 1º de octubre de 2017, de tal modo que al momento del despido no gozaba del fuero circunstancial.

## **DEL RECURSO DE APELACIÓN:**

Inconforme con la anterior decisión, presentó recurso de apelación el apoderado judicial del demandante, sustentado en que, si bien es cierto existe una certificación de la organización sindical sobre una fecha de desafiliación al sindicato anterior a la terminación del contrato, es evidente que se trata de un lapsus calami. Se trata de un error, el cual tiene como causa que, al momento de ser desvinculado, el demandante gozaba de vacaciones, razón por la cual en el último periodo no se hacía el pago de la cuota sindical y el sistema arrojaba como un hecho desafiliación, pero es evidente que se trata de un error por varias razones que no se tuvieron en cuenta por una indebida apreciación

probatoria. En la liquidación de prestaciones sociales, al trabajador le cancelaron prestaciones de carácter extralegal, como bonificación de recreación, prima de vacaciones, prima de navidad, indemnización convencional de la cláusula 4, prima de servicios que es superior a la legal, siendo un medio de prueba que debió tener en cuenta para saber si había circunstancias para verificar la desafiliación al sindicato. Adicionalmente, en la respuesta a la reclamación administrativa, f. 20, suscrita por el Dr. Santiago Ospina como Director de Relaciones Laborales, informa que el demandante estuvo afiliado al sindicato durante la relación laboral, lo que significa que la empresa acepta expresamente la calidad de miembro de la organización sindical. Suponiendo que existe alguna discusión sobre el tema y teniendo en cuenta la finalidad de esta institución regulada constitucionalmente, es este uno de los casos donde el Juez debe indagar para buscar la verdad real y hacer uso del artículo 41 del CGP específicamente en el numeral 4 sobre los poderes en materia de pruebas de oficio para verificar los hechos alegados por las partes. Con esta evidente contradicción, la justicia, buscando esa verdad real, debe indagar más a fondo sobre la situación, a fin de no despachar este tema de manera tan sencilla.

De otro lado, hay un error de interpretación de la norma que regula el fuero circunstancial, pues, los trabajadores protegidos son los que presentan el pliego de peticiones y el requisito normativo es que estén vinculados al momento de su presentación; es desproporcionado y no acude a los principios de razonabilidad pensar que un trabajador que estuvo durante más del 90% del conflicto, por alguna razón, que sería inexplicable, haya perdido la protección foral solo porque hay una certificación. Se acredita que existía el conflicto, pero todo el material probatorio demuestra que el conflicto fue mucho más allá; no hubo un abandono del conflicto colectivo y solo hasta el día que se suscribe el acta final, dan por terminado el mismo. Cita la sentencia SL 1904 del 2020, rad. 70837. Allí queda claro el pensamiento de la Corte en relación a lo que es el decaimiento del conflicto colectivo y, aunque comparte lo que dice la juez respecto a que, al momento del despido,

el conflicto estaba vigente, no está de acuerdo con considerar que el demandante había perdido esa protección por un error en una certificación que se contradice con otros medios de prueba.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

Una vez surtido el traslado respectivo, presentaron alegatos de conclusión los apoderados de las partes en los siguientes términos:

**Demandante:** 1.- Se encuentra fuera de discusión que entre el sindicato y la demandada existió un conflicto colectivo de trabajo y que el actor fue desvinculado sin que mediara justa causa antes de finalizar el conflicto, así mismo que el actor era miembro de la citada organización al momento de presentarse el pliego de peticiones.

2.- LA JUEZ INTERPRETA ERRÓNEAMENTE EL ALCANCE DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL. Pese a encontrar demostrado que existió un conflicto colectivo de trabajo entre SINPRO y la demandada, que el actor era miembro del sindicato al momento de la presentación del pliego de peticiones y de haber sido despedido sin justa causa antes de finalizar el conflicto, consideró que no le era aplicable el fuero circunstancial por cuanto al momento de la desvinculación ya no hacía parte de la organización sindical. Para la juez el fuero circunstancial desaparece una vez el trabajador deje de ser afiliado a la organización sindical titular del conflicto colectivo de trabajo. En esto radica el primer reparo contra la sentencia, pues es errado el entendimiento del “fuero circunstancial”, específicamente al considerar que un trabajador que deja de ser miembro del sindicato, automáticamente pierde la mencionada protección, pues los medios de prueba que obran en el expediente permiten otra conclusión. Las normas son claras al señalar, primero, sus destinatarios que son quienes hubieran “presentado un pliego de peticiones” y que en ese momento fueran potenciales beneficiarios del instrumento colectivo resultante; y segundo, el tiempo de duración de la protección, que va hasta la terminación del conflicto.

De esta manera el único requisito para adquirir la protección es que al momento de iniciarse el conflicto colectivo el trabajador tuviera interés legítimo en la negociación colectiva de trabajo. La juez fijó un condicionamiento que no trae el legislador como lo es que mantuviera su afiliación sindical hasta el final, interpretación restrictiva que además de apartarse del tenor literal, desconoce el principio “*pro homine*”. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia del 17 de junio de 2020, SL 1983 de 2020, radicado 78525, señaló:

*“En sentencia CSJ SL3317-2019, la Corte explicó que el denominado fuero circunstancial es una protección esencial para la libertad sindical, en la medida que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, les permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En decir de la Corte «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».*

*(...) “Desde un punto de vista teológico (sic), el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores a no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva. Su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antisindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial. De esta forma, el fuero circunstancial es una medida legal encaminada a hacer real el principio derivado del Convenio n.º 98, según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación o perjudicada «en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales» (art. 1.º). “*

Además, de existir alguna duda en la interpretación, la única opción posible desde el punto de vista constitucional sería la aplicación de la regla del “*in dubio pro operario*”, por lo que desde el punto de vista hermenéutico se equivocó el despacho al considerar que necesariamente el trabajador tenía que mantener la vinculación sindical hasta el último momento.

3.- EL ANÁLISIS INTEGRAL DE LAS PRUEBAS PERMITE CONCLUIR QUE EL DEMANDANTE NO SE HABÍA DESAFILADO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. El art. 60 del CPTSS dispone que *“El Juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo.”*. La juez no tuvo en cuenta las pruebas que demuestran que, al momento del despido, el demandante era beneficiario de la convención colectiva de trabajo. Así: Liquidación de prestaciones sociales (f 18) en donde constan conceptos extralegales tales como bonificación de recreación (cláusula 9ª Par. 13) - prima de navidad- prima de vacaciones (cláusula 9ª Par. 5, – indemnización (cláusula 4ª) prima de servicios (cláusula 9ª Par.7). Respuesta al derecho de petición (f 20) suscrita por el director de relaciones laborales, en el que informa: *“Como usted mismo lo declara, durante su vinculación laboral estuvo afiliado al sindicato de industria de los trabajadores profesionales de las empresas de servicios públicos domiciliarios, complementarios y conexos “sinpro” con el cual se llevó a cabo el proceso de negociación colectiva de la siguiente manera...”*

Es cierto que existe una certificación de la organización sindical que colocó como fecha de desafiliación un momento anterior a la terminación del contrato, lo que no concuerda con los medios ya mencionados. Un error pues la información que ha suministrado la organización sindical es que en ese momento no se había desafilado y el yerro obedece a que en al ser despedido estaba disfrutando las vacaciones y el sistema al no recibir el pago de la cuota (la había recibido en forma anticipada) asume equivocadamente que está desafilado. El sindicato ha aclarado dicha circunstancia con la certificación anexa a este escrito, medio de prueba nuevo que debe ser tenido en cuenta, o si lo considera el Tribunal decretar su prueba de manera oficiosa en atención al deber del juez de buscar la verdad real, más si se tiene en cuenta la naturaleza de los derechos que están en juego. Si existiera alguna duda, debe tenerse en cuenta que entre los deberes y poderes del juez se encuentra lo señalado en el art. 42 num 4.



Reitera la petición de REVOCATORIA de la decisión de primera instancia y en su lugar que se acojan las pretensiones formuladas en la demanda.

**Parte demandada:** I. La sentencia de primera instancia se encuentra ajustada a derecho:

A. DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. Y EL SR. SANTOS ALONSO GODOY JAIMES. Existió un contrato de trabajo a partir del día 4 de marzo de 2013 hasta el día 8 de noviembre de 2017, fecha en la que terminó sin justa causa con el reconocimiento de la correspondiente indemnización, sin que el demandante fuera sujeto de una protección especial que imposibilitara su desvinculación.

B. AUSENCIA DE FUERO CIRCUNSTANCIAL AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El objeto del litigio se centró en determinar si el demandante gozaba de fuero circunstancial al momento de la terminación de la vinculación laboral. Al momento del despido el señor Godoy no era objeto de una protección especial que impidiera su desvinculación, primero, porque para ese momento no se encontraba vigente ningún conflicto colectivo con SINPRO y, segundo, porque el demandante a la fecha de la terminación de su contrato de trabajo no era afiliado de dicha Organización Sindical.

- Inexistencia de conflicto colectivo con SINPRO al momento de la terminación del contrato de trabajo: erró al valorar este aspecto al indicar que el conflicto colectivo son SINPRO se encontraba vigente al momento de la desvinculación del demandante; el conflicto colectivo inició el 3 de noviembre de 2016 y finalizó el 6 de diciembre del mismo año, fecha anterior al despido, por lo que el Sr. Godoy no era objeto de protección especial derivada del fuero circunstancial que para el día 8 de noviembre de 2017 (fecha de terminación del contrato de trabajo) ya había finalizado, ya que la Organización Sindical durante el plazo legal estipulado no hizo uso de los mecanismos dispuestos

normativamente para extender el conflicto colectivo. Reitera las circunstancias en las que se presentó el conflicto colectivo:

1. El 3 de noviembre de 2016, la empresa fue notificada de la presentación del pliego de peticiones, el cual ya se había depositado en el Ministerio de Trabajo con la correspondiente denuncia de la convención colectiva vigente hasta el 31 de diciembre de 2016. Dentro del término legal para iniciar las negociaciones e instalar la etapa de arreglo directo, fueron citados los miembros de la comisión negociadora de la Organización Sindical para el día 11 de noviembre de 2016; sin embargo, en comunicación remitida por SINPRO se solicitó el cambio de la para el 17 de noviembre de 2016, la cual fue aceptada.

2. El 17 de noviembre de 2016, con el propósito de instalar la etapa de arreglo directo, se reunieron los negociadores de las partes y en dicha reunión la comisión negociadora de la empresa manifestó su disposición de cumplir con las garantías de negociación derivadas de este tipo de conflictos, fijando las fechas de inicio y finalización de la etapa de arreglo directo. No obstante, el vocero de la organización sindical indicó que exigía como requisito para negociar que UNE EPM precisara que la negociación en comento cobijaba también a los empleados miembros de SINPRO pertenecientes a una empresa diferente de aquella como lo era HUAWEI. Los representantes de UNE manifestaron la imposibilidad de tal exigencia, por cuanto se trataba de una sociedad distinta y el pliego de peticiones fue presentado únicamente a UNE EPM. Ante tal actitud, pese a las comunicaciones remitidas por UNE invitándola a continuar con la negociación conforme a la Ley, el día del cierre de la misma la Organización Negociadora del Sindicato no se hizo presente, por lo que el 17 de noviembre de 2016 se levantó un acta de cierre por parte de la Comisión Negociadora de la empresa y se procedió a depositar ante el Ministerio de Trabajo, acorde a la ley.

3. Según el art. 444 del CST, teniendo en cuenta que SINPRO dentro de los 10 días siguientes al cierre de la etapa de arreglo directo no

solicitó la conformación de Tribunal de Arbitramento alguno, ni convocó la huelga, el conflicto jurídico finalizó el día 6 de diciembre de 2016.

4. El sindicato instauró querellas ante el Min. Trabajo para subsanar su error y obligar a la empresa a suscribir una convención colectiva contraria a la ley, pues pretendía que se suscribiera una convención que obligara a un tercero ajeno e independiente sin ningún sustento jurídico.

5. El 6 de febrero de 2019, se suscribió entre SINPRO y la empresa, un acta extra convencional en donde se plasmó expresamente lo siguiente:

*“sin que implique reconocimiento alguno de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, las partes acordaron hablar de manera extraoficial de algunos puntos de interés para ellas (...) la empresa ratifica expresamente su íntima convicción de que, si bien es cierto que este acuerdo extra convencional versa sobre la convención colectiva suscrita entre las partes, el conflicto iniciado con la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical el día tres (03) de noviembre de dos mil dieciséis (2016), solo tuvo vigencia hasta el día seis (06) de diciembre de dos mil dieciséis (2016) (...) El sindicato manifiesta que hoy no tramita demandas o acciones administrativas contra UNE, cuya motivación sea el conflicto colectivo que se inició el tres (03) de noviembre de dos mil dieciséis (2016), y que en caso de que si existan, las retirará de inmediato sin que constituya impedimento la jurisdicción y/o el estado procesal en que se encuentran (...)”*

De lo anterior, se puede concluir que incluso para el sindicato y para el apoderado del demandante el conflicto colectivo finalizó el 6 de diciembre de 2016, fecha anterior al despido del demandante. Así mismo, si para la Organización Sindical era claro que el conflicto colectivo no había terminado, cabría preguntarse ¿por qué no exigieron la constitución de las actas de instalación o de un acuerdo convencional y no de uno extra convencional como en efecto se pactó? Sobre la terminación anormal del conflicto colectivo y sobre el desistimiento tácito del mismo, cita y transcribe parcialmente sentencias de la Corte Suprema de Justicia de 3 de octubre de 2017, SL-16788, radicación No.

52324, SL1772-2018 y SL4232-2018. Criterio reiterado en sentencias SL-1964 de 2020 y SL-1983 de 2020, en las cuales se indicó:

*“En ese marco, el error del ad quem consistió en considerar, que las obligaciones del sindicato para llevar a feliz término la negociación, se agotaban con la presentación del pliego de peticiones, sin tener en cuenta que los deberes de los trabajadores y el sindicato van mucho más allá de su sola radicación, pues ellos son beneficiarios directos del anhelo de mejorar sus condiciones de trabajo, por lo que, es apenas natural, que sean estos quienes tengan mayor interés en que sus pedimentos sean atendidos, y en el evento de verse truncadas las conversaciones y las negociaciones en la forma pretendida, como ocurrió en el presente caso, contaban con las herramientas otorgadas por el ordenamiento legal para desplegar las actuaciones tendientes a obligar al empleador a negociar el pliego de peticiones, pues al asumir una posición expectante y pasiva, llevó a la terminación anormal del conflicto, por falta de interés de quienes lo promovieron.” (SL-1964 de 2020).*

*“Esta Corporación ha definido que el conflicto colectivo de trabajo puede terminar de manera normal y anormal. De manera normal mediante la suscripción de la convención colectiva de trabajo o la expedición del laudo arbitral, luego de agotadas todas las etapas legales previstas para la negociación colectiva. De forma anormal, cuando los interlocutores sociales muestran un inequívoco desinterés en entablar un proceso de negociación colectiva, de modo que el conflicto llega un punto «muerto» en el que las partes desisten de su pretensión de alcanzar un acuerdo colectivo.” (SL-1983 de 2020).*

Se concluye que el criterio jurisprudencial pacífico de este máximo órgano de cierre, ha sido establecer que, al estancarse el conflicto colectivo por cualquier motivo, la organización sindical debe agotar los mecanismos legales a su alcance para darle continuidad al mismo, siendo esta situación la que determina si el conflicto sigue vigente o se produjo su decaimiento. De esta manera, en el caso concreto al no solicitarse la conformación de Tribunal de Arbitramento, ni haber convocado la huelga, el conflicto finalizó el día 6 de diciembre de 2016.

- Inexistencia de afiliación del demandante a SINPRO al momento de la terminación del contrato de trabajo: acertó la juez al determinar que dentro de los documentos aportados por el demandante se allegó una certificación expedida por SINPRO, en donde se certificó que éste estuvo afiliado a dicho sindicato del 29 de julio de 2016 al 11 de octubre de 2017, de lo que se concluye que a la fecha de la terminación de su contrato de trabajo no era afiliado a la Organización Sindical, por lo que no ostentaba fuero circunstancial. La jurisprudencia ha sido clara en afirmar que la razón del fuero circunstancial es proteger de un despido selectivo al trabajador que ha participado en el conflicto colectivo, ya sea porque hace parte de la Organización Sindical que presenta el pliego de peticiones o porque pese a no estar sindicalizado suscribió dicho pliego. Lo anterior pues es necesario que con el despido se afecte a alguna de las partes negociadoras, pues de lo contrario no existiría vulneración alguna al derecho de afiliación sindical. Así se estableció en la sentencia de 3 de octubre de 2017, SL-16788, radicación No. 52324. (transcribe apartes)

De esta manera, es desacertado indicar que el fin del despido era debilitar el movimiento sindical o el proceso de negociación y aún más que el demandante se encontraba amparado por un fuero circunstancial. Llama la atención el hecho de que en parte de la demanda o del proceso, el apoderado del demandante realizó manifestación alguna tendiente a desvirtuar lo consagrado en dicha certificación, que incluso fue aportada por él mismo, por lo que carece de toda lógica que ahora, cuando obtuvo una decisión desfavorable a sus intereses, pretenda hacer valer un error involuntario de digitación.

II. LOS ARGUMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE SON INSUFICIENTES PARA MODIFICAR EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA. Ha sido criterio de la Corte Suprema de Justicia afirmar que la razón de dicho fuero es proteger de un despido selectivo al trabajador que ha participado en el conflicto colectivo. Lo anterior porque es necesario que con el despido se afecte

alguna de las partes negociadoras, pues de lo contrario no existiría vulneración al derecho de afiliación sindical que protege la norma. (sentencia SL 20155, 28 agosto de 2003, SL 23843, 16 marzo de 2005, SL6732 de 2015 y SL14066 de 2016)

Incluso con la sentencia que cita la parte demandante en sus alegatos de conclusión, la SL 1983 de 2020, es claro que esta protección no puede extenderse a todos los trabajadores de una Compañía, sino solo a aquellos que han participado en el conflicto colectivo, ya sea porque hacen parte de la Organización Sindical que presenta el pliego de peticiones o porque suscribieron dicho pliego.

b) El análisis integral de las pruebas permite concluir que el demandante no se había desafilado de la organización sindical. Respecto a este argumento tampoco le asiste razón al apelante, en la medida que, dentro de los documentos aportados por el demandante, se allegó la certificación expedida por SINPRO, en donde se certificó que el demandante estuvo afiliado a dicho sindicato hasta el 11 de octubre de 2017. Esta no es la oportunidad procesal para aportar nuevas pruebas, pues de conformidad con el artículo 60 del CPTSS, el Juez, al proferir su decisión, debe analizar solo las pruebas allegadas en tiempo y que han tenido la posibilidad de ser controvertidas por la contraparte a lo largo del proceso. Allegar a tiempo las probanzas, implica que las partes las aporten dentro de las oportunidades legales o etapas procesales correspondientes, esto es, con la demanda inicial, su respuesta, la reforma a la demanda y su contestación, o en el transcurso del proceso cuando no se tengan en su poder, antes de que se profiera la decisión que ponga fin a la instancia, siempre y cuando hubieran sido solicitadas como prueba y decretadas como tal. Si fuese un “lapsus calami”, como lo indicó la parte demandante, cabría preguntarse ¿por qué no procedió a reformar la demanda en aras de subsanar tal situación, o siquiera realizó manifestaciones tendientes a desvirtuar lo consagrado en dicha certificación o intentó aportar el documento que allega en esta oportunidad por medio de alguno de los

testigos traídos al proceso como sí lo hizo con otros documentos? En consecuencia, esta nueva certificación, al no ser incorporada debidamente al proceso resulta inoponible, máxime cuando no se trata de una prueba sobreviniente y cuando quiera que es una contundente manifestación de deslealtad procesal de la parte demandante. En el mismo sentido lo indicó la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-5620 de 2016 Radicación N° 46209 (Transcribe apartes)

Adicionalmente el art. 83 del CPTSS, modificado por el art. 41 de la L. 712 de 2001, establece los casos en que se puede ordenar y practicar pruebas en la segunda instancia, el primero *«Cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el tribunal, a petición de parte, ordenar su práctica»* y la segunda, cuando el Tribunal dispone la práctica *«de las demás pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta»* que corresponde a las facultades oficiosas del ad quem. En uno y otro caso es potestad del Juez Colegiado, de la cual podrá hacer uso durante el trámite de la segunda instancia, y no una imperativa obligación. Y el art. 84 ibídem estipula *«Consideración de pruebas agregadas inoportunamente. Las pruebas pedidas en tiempo, en la primera instancia, practicadas o agregadas inoportunamente, servirán para ser consideradas por el superior cuando los autos lleguen a su estudio por apelación o consulta».* Pese a que el art. 83 del CPTSS establece dos casos en que se puede ordenar y practicar pruebas en la segunda instancia, ninguno de esos presupuestos resulta aplicable al caso, pues, en primer lugar, en el curso de la primera instancia la parte demandante en momento alguno solicitó el decreto del documento que ahora pretende incorporar y, en segundo lugar, porque las facultades oficiosas del juez no pueden ser utilizadas como pretexto para obtener a toda costa una decisión favorable a los intereses de cada parte o como un medio para subsanar el incumplimiento de su deber de probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que persigue. No se entiende de dónde concluye el apoderado del demandante que esta situación obedece al deber del juez de buscar la

verdad real dentro del proceso, cuando esta situación solo evidencia la conveniencia con la que pretende actuar. Sobre el tema cita y transcribe parcialmente la sentencia SL 19 mayo 2009, rad. 35908.

Frente al hecho de que en el expediente figuran otras pruebas (liquidación final del contrato y respuesta al derecho de petición presentado por el actor) tampoco le asiste razón en la medida que de dichos documentos no se desprenden las fechas en las cuales el demandante estuvo afiliado a dicha Organización Sindical. En la liquidación final trabajo, se hizo un cálculo aritmético de las acreencias laborales y prestacionales causadas en vigencia de la relación laboral, siendo totalmente imposible deducir de dichos cálculos fechas de afiliación y desafiliación a una organización sindical. Así mismo, en la respuesta al derecho de petición no se hizo referencia en ningún momento al periodo de afiliación del demandante, por lo que es equivocado afirmar que de tal documento se puede siquiera presumir el periodo durante el cual el demandante estuvo afiliado a SINPRO. Solicita confirmar en su integridad el fallo de primera instancia.

### **CONSIDERACIONES:**

El problema jurídico que debe resolverse en esta instancia, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo sin justa causa del Sr. SANTOS ALONSO GODOY JAIMES - hecho ocurrido el 8 de noviembre de 2017 - fue efectuado con desconocimiento de la garantía del fuero circunstancial de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. Dispone la norma lo siguiente: "**Artículo 25.-** *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*"

A su turno, el artículo 2.2.2.1.0 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, que reproduce el artículo 10º del D. R. 1373 de 1966 señala:



**“Protección en caso de presentación de pliego de peticiones.** *La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto número 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación 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, si fuere el caso.*

La discusión jurídica se concentra, inicialmente, en establecer si al momento en que se produjo el despido del actor estaba vigente o no el conflicto colectivo entre la empresa demandada y la organización sindical SINPRO. Así mismo, aunque supeditado a la decisión del anterior problema jurídico, debaten las partes si el trabajador se hallaba o no afiliado a la mencionada organización sindical cuando la empresa dio por terminado el contrato de trabajo.

En este orden, de cara al primer interrogante, se tiene que de acuerdo con las normas pertinentes (arts. 432 del C. S. del T. y siguientes) los procedimientos que deben seguirse para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo se encuentran reglados, básicamente, mediante la aplicación de unos términos claros, concretos y precisos, así: i) el conflicto se inicia, previa denuncia de la convención colectiva vigente, con la presentación del pliego de peticiones por parte de los delegados del sindicato ante el empleador, o ante quien lo represente; ii) El empleador está obligado a recibir a los delegados de los trabajadores en un término que no puede exceder de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego, para iniciar conversaciones; iii) Se inicia así la etapa de arreglo directo, que tiene una duración de veinte (20) días calendario, prorrogables, de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales; iv) Si en el curso de esta etapa se llegare a un acuerdo, se firmará la respectiva convención colectiva de trabajo; v) caso contrario, esto es, si no hay acuerdo en todo o en parte, se hará constar así en un acta final con indicación de los puntos acordados y los que no, la cual debe entregarse en el Ministerio de Trabajo; vi) en los casos en que al concluir la etapa de

arreglo directo, no se logre un acuerdo total sobre el pliego de peticiones, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento; vii) por último, en cualquiera de estos dos eventos, el conflicto terminará con la firma de la convención o del pacto, según corresponda, o cuando quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

En el presente asunto, de acuerdo con el conjunto de la prueba allegada al proceso, se encuentra que la organización sindical SINPRO – sindicato de industria, que agrupa a los trabajadores profesionales de las empresas de servicios públicos domiciliarios – una vez denunció la convención colectiva de trabajo llamada a vencerse el 31 de diciembre de 2106, presentó en forma oportuna el pliego de peticiones ante la empleadora el día 3 de noviembre de ese mismo año; la reunión de instalación se llevó a cabo el 17 de noviembre siguiente (luego de que las partes acordaran aplazar otra reunión anterior que había sido convocada para el mismo efecto) pero ocurrió que, aunque en teoría la finalidad de la sesión de instalación era convenir los temas de logística básica, tales como lugar de las reuniones, días y horarios, frecuencia o periodicidad, etc., la organización sindical propuso, antes de cualquier cosa, que la negociación debía comprender al grupo de sus afiliados que en época reciente, concretamente en octubre del 2016, había pasado de laborar de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. a HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA SAS en virtud de una transacción comercial inter empresarial, pues el sindicato consideraba que no operó sustitución patronal alguna, sino una simple intermediación. La propuesta fue rechazada por los delegados de UNE, por estimar que no era dable obligar en el marco de esa negociación colectiva, a un tercero ajeno a la discusión del pliego.

Con independencia, en principio, de a quien le asistía la razón jurídica material al respecto, lo cierto es que la reunión terminó sin acuerdo en ningún sentido, ni en este ni en los demás asuntos logísticos, y, como

dato relevante, tampoco fijaron otra fecha y hora para continuar la reunión. Frente a ello, los delegados de la empresa y sin la firma de los delegados del sindicato, optaron por levantar un acta que llamaron “... *de instalación de la etapa de arreglo directo*”, en la que dejaron consignado lo sucedido en la reunión, sin más. (fs. 70/71). El paso siguiente, según las pruebas del proceso, es que el 6 de diciembre de 2016, esto es, veinte (20) días después de la fallida reunión, motu proprio de nuevo, los delegados de la empresa y sin la presencia de la comisión negociadora sindical, levantaron y suscribieron nueva acta que titularon “*Acta final de la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva entre la empresa Une EPM Telecomunicaciones S.A y Sinpro*” (f. 72) mediante la cual, además, solicitaron el Ministerio de Trabajo la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento.

Vino luego un periodo “atípico” (por así llamarlo) en el cual las partes intentaron nuevos acercamientos, ya sin sujeción a términos o procedimientos legales, buscando la intervención de diversas instancias tanto internas de la empresa como administrativas a través del Ministerio del Trabajo, además de la formulación de algunas querellas ante este mismo organismo, entre ellas la correspondiente a la investigación por una supuesta elusión o dilación en el inicio de las conversaciones, las cuales concluyeron con decisiones de archivo administrativo. Se sabe, v. gr., por la declaración del abogado FREDY ALONSO PELÁEZ, que, en el transcurso del año 2017, se verificaron alrededor de 7 u 8 reuniones que, según su versión, tendrían a negociar el pliego del 3 de noviembre de 2016, luego en el año 2018 se celebraron otras tantas hasta que finalmente el día 6 de febrero de 2019 las partes firmaron un acta que denominaron “*ACTA EXTRA CONVENCIONAL SUSCRITA POR SINPRO Y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.*” (fs. 408 a 410)

Quiere la Sala resaltar con este recuento más o menos objetivo de los hechos, que en definitiva en este caso la negociación se salió del cauce legal, el desarrollo del proceso de negociación quedó al garete,

sometido a la voluntad de las partes, desfigurando la naturaleza del trámite, pues, a lo largo del tiempo transcurrido entre la reunión de instalación del 17 de noviembre de 2016 y la de la firma del acuerdo extra convencional, el 06 de febrero de 2019, no hubo un plazo que pudiera contabilizarse como que correspondiera a una etapa de arreglo directo, u otra etapa posterior de carácter legal, ninguna constancia se levantó a este respecto, no hubo Asamblea del Sindicato para resolver el futuro del pliego, etc., de modo que podría pensarse que el proceso, fuese que se concentrara o no en los puntos del pliego de peticiones, quedó supeditado al albedrío de las partes. Incluso el Ingeniero JORGE MARIO ARANGO RESTREPO señaló en su declaración que “*permanentemente*” estaban en arreglo directo, siempre negociando y nunca hubo un acta de cierre, lo cual reafirma la falta de ataduras a la ley en este caso.

Se traduce lo anterior en que aplica al caso, en principio igualmente, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que la protección del fuero circunstancial no puede ser indeterminada ni indefinida, sino que opera solo en los casos en que el curso de la negociación colectiva se desarrolla dentro del marco previsto en la ley. Al respecto, esta Sala se permite invocar como referente, la sentencia SL 759 de 2019, rad. 69270 de 2019:

*“Por su parte, de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial tiene su génesis con la presentación del correspondiente pliego de peticiones al empleador, bien sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados. De esta forma, el derecho colectivo asegura 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. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 28 ag. 2003, rad. 20155, reiterada en la SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, SL14066-2016, y SL16788-2017, la Corte expresó:*

*La norma bajo estudio, tal como lo determinó esta Sala en sentencia de octubre 5 de 1998, contiene una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con*

despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados.

El objeto de tal prohibición, que por tal razón se extiende "durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto", es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo.

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.

También ha dejado precisado la Corte, que conforme la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador, no perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo, tal como se aludió, entre otras, en las sentencias CSJ SL, 11 dic. 2002, rad.19170; SL, 16 mar. 2005, rad. 23843; SL, 2 oct. 2007, rad.

29822; SL6732-2015; SL14066-2016 y SL16788-2017, en esta última se manifestó:

[...] ha sentado la jurisprudencia de esta Sala que la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no conlleva necesariamente a concluir que, en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo.

Dicho en otras palabras, **el incumplimiento de los trámites y plazos que reglamentan las etapas previas al nacimiento y desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo, afectan su validez y, por ende, los efectos jurídicos que de él se derivan, como es el caso del fuero circunstancial, pues este subsiste, conforme se adoctrinó en la referida decisión de la CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170, «durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto», de modo que, «sólo el conflicto colectivo de trabajo que se halle vigente y sea desarrollado con plena sujeción a los distintos trámites y términos prescritos en la ley tiene la virtud de generar a favor de los trabajadores la protección contra los despidos injustos, conocida en la doctrina como fuero circunstancial».** (Destaca esta Sala)

Ahora bien, no puede desconocerse que esa misma providencia contempla ciertas excepciones a la anterior tesis, en punto a que el conflicto puede entenderse extendido en el tiempo cuando se dan ciertas circunstancias que deben ser analizadas por el juez en cada caso concreto. Así:

“No obstante lo anterior, es de destacar que tal criterio fue precisado en la sentencia de la CSJ SL6732-2015, en el sentido de que pueden existir eventos en que sea dable justificar la prolongación del conflicto, según la etapa de que se trate y, por consiguiente, se hace necesario analizar la situación fáctica de cada caso, lo que se traduce en que el simple paso del tiempo, no implica inexorablemente el decaimiento del conflicto y, por tanto la extinción de la protección foral, ya que puede suceder que existan razones válidas para que luego de un tiempo se solucione por alguno de los

*mecanismos permitidos por la ley. En la referida providencia se indicó lo siguiente:*

*[...] puesto que el fuero circunstancial es uno de los mecanismos apropiados reconocidos por el legislador para hacer efectivo el libre ejercicio del derecho en comento, se ha de precisar por la Sala que no se puede considerar la duración o plazo previsto en la ley para surtir el conflicto colectivo como una regla imperativa, de forma objetiva, so pena de que el referido conflicto decaiga automáticamente, como parece entenderlo el contradictor de la sentencia, pues existen eventos en que se puede justificar su prolongación y según la etapa de que se trate. Sin embargo, para determinar esto, hay que mirar la situación fáctica de cada caso, lo que, en ausencia de análisis de los hechos con esta perspectiva en la sentencia impugnada en casación, como sucede en presente proceso, se itera, era menester presentar el cargo por la vía indirecta.*

*Con el solo transcurso del tiempo sin que se haya proferido el respectivo laudo, no es posible predicar el decaimiento del conflicto o su abandono tácito por la organización sindical; para ello, se requiere de elementos de juicio adicionales que permitan calificar de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva, con miras a establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial, estatus que es reconocido a partir de la debida presentación del pliego de peticiones como mecanismo de protección otorgado a los trabajadores para que puedan ejercer libremente su derecho de negociación colectiva.*

Bien. Revisado el expediente se encuentra que existen dos extremos relevantes, que van desde la presentación del pliego de peticiones el 7 de noviembre de 2016 hasta la suscripción del documento que las partes denominaron *acta extra convencional* del día 6 de febrero de 2018 (exactos 15 meses). En el interregno, se observan algunas actividades de las partes, especialmente de la organización sindical, tendientes a impulsar la negociación colectiva, así:

- Luego de la reunión de instalación de la etapa de arreglo directo, y ante el desacuerdo ya relatado, al día siguiente, 18 de noviembre de 2016, SINPRO formuló querrela ante el Ministerio de Trabajo por la presunta vulneración del artículo 433 del CST. Es de anotar que el Ministerio ordenó el archivo del expediente pues dijo no evidenciar

la existencia de méritos para dar inicio al procedimiento administrativo sancionatorio. (Auto N° 11269 de 20 de abril de 2017 – f. 384 – confirmado por medio de la Resolución N° 5383 del 27 de julio de 2017 – f. 393 – y Resolución N° 6487 del 30 de noviembre del mismo año – f. 397 -)

- El 6 de diciembre de ese mismo año (f. 72), los delegados de la empresa se reúnen y deciden levantar un acta final de la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva, dejando constancia de la incomparecencia de los delegados del Sindicato. Es de anotar, que, desde la reunión inicial relacionada en el ítem anterior, no se evidencia que se hubiere adelantado ninguna reunión entre las partes.
- SINPRO dirigió algunas comunicaciones tanto al Presidente de la empresa, Sr. MARCELO CATALDO FRANCO, como al Ministerio de Trabajo, en las cuales, respectivamente, hizo expresa su disposición para iniciar las conversaciones en el momento en que UNE EPM lo determine (f. 85), o bien instando a la autoridad administrativa para que dé celeridad al proceso de intermediación y acercamiento de las partes (f. 90). Misivas con fechas de marzo 2 y abril 25 de 2017, también respectivamente.
- Obra querella administrativa solicitando al Min-Trabajo investigación por posible violación de normas relacionadas con el fuero circunstancial por existir un conflicto laboral no resuelto, fechada el 10 de julio de 2017 (f. 93) y solicitud de reintegro de afilados al Sindicato dirigida al Presidente de la entidad, del 13 de julio de ese mismo año (f. 96).
- Los días 1º y 11 de agosto de 2017, fueron celebradas sendas reuniones en el Min-Trabajo cuyo objetivo, según las actas respectivas, era tratar el tema de la negociación directa del pliego de peticiones presentado por el sindicato el 3 de noviembre de 2016. (fs. 98 a 103). Ambas partes fijaron su posición en el sentido, de un



lado y por parte de la empresa, que el conflicto colectivo ya no estaba vigente a la sazón, y del otro lado y por parte de la organización sindical, que el mismo no había concluido y estaba vivo.

- En agosto 30 de 2017 las partes suscriben un acta donde manifiestan *“su intención de realizar unas reuniones exploratorias con miras a llegar a un acuerdo ...”* (f. 105) y definen sitio de reuniones, días y horarios y emisión de comunicación conjunta la comunidad laboral de la compañía.
- Es de resaltar que en el comunicado conjunto SINPRO-UNE EPM TELECOMUNICACIONES emitido el 20 de septiembre de 2017, entre otros asuntos, se dejó constancia de que en reuniones celebradas los días 1, 4, 5, 6, 7, 12, 14 y 15 de septiembre, *i)* se cambiaba el concepto de la retroactividad por el de un bono o una prima de compensación no constitutiva de salario, y *ii)* se dejó de lado la nueva redacción de peticiones relacionadas con la jornada de trabajo, auxilio económico por enfermedad, apoyo a las actividades de capacitación, recreación, deporte y gimnasios, y oficina para el sindicato. (fs. 107/108).
- El 8 de noviembre de 2017 se produce el despido del demandante.
- Luego de algunas otras reuniones, finalmente las partes suscriben lo que denominaron *ACTA EXTRA CONVENCIONAL ...* de cuyo texto se resaltan las siguientes anotaciones (fs. 408 a 410): *i)* Aluden, ante todo, en los antecedentes del documento, al pliego de peticiones presentado el 3 de noviembre de 2017; *ii)* la empresa deja constancia que la etapa de arreglo directo terminó el 6 de diciembre de 2016 y que el Sindicato no solicitó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, por lo que la empresa consideró debidamente terminado el conflicto; *iii)* luego expresan en el acta: *“Sin que implique reconocimiento alguno de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, las partes acordaron hablar de manera extraoficial de algunos puntos de interés para ellas, dado que los*

*asociados de SINPRO estaban cubierto por el manto de una convención colectiva que se había prorrogado por seis (6) meses en desarrollo de lo estatuido en el código Sustantivo del Trabajo ..."*

Plasmaron, luego de algunas constancias de cada una de las partes, los acuerdos respectivos con los cuales actualizaban la convención colectiva de trabajo vigente.

La lectura que la Sala le da al anterior recuento fáctico, es que luego de la instalación de la etapa de arreglo directo el proceso de negociación colectiva no fluyó de manera regular, como era de esperarse, porque la organización sindical condicionó su iniciación a una consideración adicional a las aprobadas en el pliego de peticiones, como fue la inclusión en el conflicto del grupo de trabajadores que habían sido trasladados desde UNE EPM TELECOMUNICACIONES a HUAWEI MANAGED SERVICED COLOMBIA S.A.S, con motivo de la venta a esta Compañía de la Unidad operativa de mantenimiento y operación de la red de telecomunicaciones.

Considera esta Sala que la reunión de instalación para las conversaciones orientadas a resolver el conflicto colectivo, se materializó efectivamente, sin embargo, su desarrollo posterior se frustró, no por la voluntad de la empresa, sino por el condicionamiento que la organización sindical propuso como requisito para su realización, cuando el tema relativo a los efectos de la transacción comercial realizada entre las empresas UNE EPM TELECOMUNICACIONES y HUAWEI MANAGED SERVICED COLOMBIA S.A.S., en el sentido de dilucidar si era un acto de intermediación o una verdadera sustitución patronal - que es la explicación que ofrece el sindicato para exigir la extensión de la convención a los trabajadores trasladados entre aquellas - no correspondía discutirlo en la mesa de negociaciones, sino en los estrados judiciales.

Y, aun cuando se demostró que, con posterioridad al vencimiento de los términos legales previstos para adelantar la negociación colectiva

de trabajo, el sindicato observó una conducta proactiva en aras de reanudar las conversaciones, buscando acercamientos a través de diversas instancias, es lo cierto, a juicio de la Sala, que el trámite del conflicto perdió el rumbo, se tornó indescifrable, al punto que lo único certero era que la convención colectiva vigente se fue prorrogando de seis en seis meses, hasta que, finalmente y en el marco de diversas reuniones donde se negociaron puntos diversos a los del pliego, excepto el tema de los incrementos pensionales, las partes dieron en suscribir un acta extra convencional, dentro de la cual la organización sindical admitió, como se dijo, que, *“Sin que implique reconocimiento alguno de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, las partes acordaron hablar de manera extraoficial de algunos puntos de interés para ellas, (...)”*

En este punto no sobra añadir que el Ministerio de Trabajo a través de sus diversas resoluciones por las cuales se abstuvo de imponer sanción a la empresa por la querella administrativa que alegaba la violación del artículo 433 del CST, avaló la iniciación de la etapa de arreglo directo en la sesión del 17 de noviembre de 2016, cuando argumentó que no se advertía incumplimiento de lo preceptuado en la norma y, *“... contrario sensu, se evidencia que la empresa UNE EPM Telecomunicaciones, atendió de manera oportuna y en los términos señalados las conversaciones de la etapa de arreglo directo con la organización sindical, ...”* (f. 399 vto.)

De tal manera que sería forzado concluir, que cuando se produjo el despido de GODOY JAIMES, se encontraba vigente el conflicto colectivo de trabajo. En este estado de la decisión, debe advertirse que el anterior asunto si puede y debe ser abordado y definido en esta instancia, pese a que en sus alegatos de conclusión la parte actora dijera que se trata de un tema que se encuentra por fuera de discusión, pues, por el contrario, es este, justamente, el punto esencial en el cual se centra la diferencia jurídica entre las partes.

Aun cuando lo anterior sería suficiente para mantener la decisión absolutoria de primera instancia, pero por otras razones, no sobraría agregar otro aspecto relevante en esa misma dirección, puesto que es claro que la a quo fundó su decisión en la constancia de fl. 111, suscrita por la Presidente del Sindicato SINPRO, en la que relaciona una serie de trabajadores de la empresa demandada que pertenecieron al Sindicato, entre ellos el demandante, en el sentido de que éste estuvo afiliado a la organización sindical entre el 29 de julio de 2016 y el 1º de octubre de 2017, cuando el despido data del 8 de noviembre de 2017.

Si bien desde la contestación misma de la demanda la empresa hace énfasis reiterativo en dicha certificación, v.gr., al replicar directamente el hecho 12 en el cual, precisamente, se alegó la afiliación al sindicato (Y se itera al contestar los hechos 14, 16, 19, entre otros) en el curso del debate probatorio regularmente practicado no llegó a tocarse el tema por el señor apoderado de la parte actora, y solo con los alegatos de conclusión, vino a anexarse una nueva certificación firmada por la misma Presidente, donde trata de explicar la circunstancia en un error de atención en el escrito.

En primer lugar, para la Sala, esta última certificación no es una prueba válida en el proceso por considerarse extemporánea, máxime cuando por haber sido planteado el asunto desde la contestación de la demanda, como se vio, bien pudo discutirse en la etapa probatoria del mismo. En cualquier caso, si nos atenemos a la certificación de fl. 111 y aun en el hipotético caso de que se tratara de un error en su promulgación, la situación allí referida no hace más que abrir la posibilidad de que la empresa estuviere en la creencia de que el actor no se hallaba vinculado al sindicato al momento del despido. Quiere decir, que si el sindicato mismo tenía la idea de que el demandante estuvo afiliado hasta el 1º de octubre de 2017 – y así lo certificó a través de su Presidenta – mal podría exigírsele a la empresa que creyera lo contrario.

Conocimiento que se erige en un elemento determinante para la existencia del fuero circunstancial, como se señaló en sentencia con rad. 34.185 del 17 de septiembre de 2008, cuando la Sala de Casación Laboral de la CSJ indicó al respecto lo siguiente:

***“Para la protección de un despido en un conflicto colectivo, es necesario que se acredite, obviamente con cualquier medio probatorio ordinario, el conocimiento a la empleadora de la afiliación de un trabajador al sindicato que promovió el conflicto. Solo así esa protección será eficaz, de acuerdo con los lineamientos jurisprudenciales que se esbozaron en la referida sentencia del 28 de febrero de 2007, atrás reproducida en lo pertinente.”*** (Resaltado en el fallo original)

En el caso bajo examen, por el contrario, el estado de cosas existente al momento del despido, apuntaba a que el demandante estaba desafiliado de la organización sindical SINPRO.

Consecuentes con todo lo anterior, se prohijará la absolución dispuesta en el fallo que por apelación de la parte actora se revisa.

Costas en esta instancia por cuenta del apelante, por haber sido vencido en el recurso, cuyas agencias en derecho se fija en la suma de \$908.526.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **R E S U E L V E:**

**CONFIRMAR** la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín el día 14 de septiembre de 2020.

Costas como se dijo en la parte motiva.

05001 31 05 001 2019 00073 01

Lo resuelto se notifica por ESTADOS en los términos del art. 295 del Código General del Proceso.

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR  
DE MEDELLÍN – SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados N° 113  
del 30 de junio de 2021

**Consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>

**Firmado Por:**

**JOHN JAIRO ACOSTA PEREZ**

**MAGISTRADO**

**MAGISTRADO - TRIBUNAL SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD DE MEDELLIN-ANTIOQUIA**

**JAIME ALBERTO ARISTIZABAL GOMEZ**

**MAGISTRADO**

**MAGISTRADO - TRIBUNAL SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD DE MEDELLIN-ANTIOQUIA**

**FRANCISCO ARANGO TORRES**

**MAGISTRADO**

**MAGISTRADO - TRIBUNAL SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD DE MEDELLIN-ANTIOQUIA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **140936942c8041a21f441ca4655072d508a2b8359d068a706f99a7c5e3b22986**

Documento generado en 29/06/2021 11:34:16 AM