



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 1



**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**

**Magistrada ponente**

**SL5267-2019**

**Radicación n.º 73110**

**Acta 43**

Bogotá, D. C., cuatro (4) de diciembre de dos mil diecinueve (2019).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **HENRY OSORIO TAMAYO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestion del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 31 de julio de 2015, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra **TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A.**

## **I. ANTECEDENTES**

Henry Osorio Tamayo llamó a juicio a Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., con el fin de que se declare ineficaz el despido efectuado por considerarlo ilegal e injusto y, en consecuencia, sea reintegrado al mismo cargo o a otro similar, con el pago indexado de salarios, aumentos y prestaciones convencionales y legales, aportes a la seguridad social y parafiscalidad desde el momento del despido y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, junto con las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones en que trabajó en la empresa demandada desde el 21 de noviembre de 1988 hasta el 28 de diciembre de 2010, fecha en la cual fue despedido injustamente; que era parte de la organización sindical, denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Hilados, Tejidos, Textiles, Fibras Sintéticas y Naturales, Sinaltradihitexco, organización que presentó pliego de peticiones, previa denuncia de la convención colectiva, el día 11 de febrero de 2008, mismo que fue aprobado el 27 de enero de 2008 por la asamblea de trabajadores afiliados a dicha organización sindical.

Manifestó que la demandada se negó a discutir el pliego de peticiones, contrariando no solo la ley, sino también la Constitución Política y que a la fecha de presentar la demanda, la empresa no había llamado a la comisión negociadora para ponerle fin al conflicto colectivo, por lo que este aún no había terminado. Añadió que le fue reconocida en la liquidación definitiva la suma de \$57.942.758 por concepto de indemnización por despido, con un salario

promedio para el momento de la desvinculación de \$1.273.949.

Resaltó que la empresa empleadora aceptó negociar con Sindelhato, y firmando una convención colectiva, acuerdo que fue anunciado a los trabajadores mediante circular el 19 de marzo de 2008. Finalmente, el 30 de enero de 2008, la Corte Constitucional mediante sentencia C-063 declaró inexecutable el numeral 2º del artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, por lo que dicha norma no es aplicable a su caso en concreto, toda vez que el pliego de peticiones fue presentado con posterioridad a la referida sentencia (f.º 1 a 4).

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada dijo no constarle o no ser ciertos todos los hechos de la misma. Señaló que el sindicato Sindelhato agrupa a la tercera parte de los trabajadores vinculados a la compañía, mientras que Sinaltradihitexco no agrupa ni al 15% de tales empleados, por lo que no se podía presumir la representación de todos los trabajadores de la empresa que no eran sus afiliados. Mencionó que la asamblea del día 27 de enero de 2008 se efectuó de manera ilegal, además de que no se realizó la denuncia de la convención colectiva como lo exige la ley.

Informó que el pliego de peticiones no fue presentado por el sindicato Sinaltradihitexco, sino por sus subdirectivas, quienes no tenían facultad de hacerlo; que el pliego radicado por Sindelhato sí cumplía con el lleno de los requisitos exigidos para su aprobación dado el número de afiliados a él

por lo que celebró con éste la convención colectiva que reguló las relaciones obrero patronales entre los trabajadores y la compañía hasta el 4 de abril de 2011, a la que se adhirieron los miembros de Sinaltadihitexco, disfrutando de sus beneficios. Por lo anterior, negó la existencia del conflicto colectivo como fuente de un presunto fuero circunstancial. Para terminar, expresó que Sindelhato envió a Sinaltradihitexco solicitud para que fueran parte de la negociación colectiva, sin obtener respuesta alguna.

Agregó que la sentencia CC C-063-2008 no considera la existencia de múltiples negociaciones y convenciones cuando en una empresa existe un sindicato mayoritario, ni tampoco concede a los sindicatos minoritarios la facultad «*de representación*» en un hipotético conflicto colectivo de aquellos trabajadores que no son sus afiliados y que pertenecen como socios a otras organizaciones sindicales.

En su defensa propuso las excepciones previas de falta de integración del litisconsorcio necesario, cosa juzgada constitucional, ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y como excepciones de mérito, las de prescripción, falta de título y causa para pedir, inexistencia de las obligaciones deprecadas, ilegitimidad por activa, inexistencia del proceso judicial o administrativo con el fin de obtener la nulidad de la convención colectiva vigente hasta el 4 de abril de 2011, mala fe, manifestación inequívoca de la voluntad del demandante para disfrutar de los beneficios convencionales y petición antes de tiempo (f.º 66 a 87).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Bello, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 6 de septiembre de 2013 (f.º 310 a 396), resolvió:

**PRIMERO:** *DECLARAR PRÓSPERAS LAS EXCEPCIONES DE, FALTA DE TÍTULO y CAUSA PARA PEDIR, ILEGITIMIDAD POR ACTIVA, conforme se dispuso en la motiva del este proveído.*

**SEGUNDO:** *DECLARAR que el despido de HENRY OSORIO TAMAYO proferido por FABRICATO TEJICONDOR S.A. es EFICAZ, por haber sido ajustado a los parámetros legales, tal como se dispuso en la motiva.*

**TERCERO:** *ABSOLVER: A FABRICATO TEJICONDOR S.A. de todas las pretensiones de la demanda conforme se dispuso en la parte motiva.*

**CUARTO:** *CONDENAR a 100%. Y agencias en derecho de \$589.500.00 a la parte demandante.*

**QUINTO:** *Si la presente decisión no fuere apelada, se dispone el grado de consulta ante el Honorable Tribunal Sala Laboral de este Distrito, por haber sido adversa la decisión al ex trabajador.*

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al resolver el recurso de apelación, interpuesto por la parte demandante, mediante fallo del 31 de julio de 2015, confirmó la decisión absolutoria de primera instancia e impuso costas al demandante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal planteó como problema jurídico, determinar si el actor se encontraba amparado por el fuero circunstancial.

Indicó que no se discutía: *i)* el contrato de trabajo suscrito entre el señor Henry Osorio Tamayo y la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A. desde del 21 de noviembre de 1988 y, *ii)* que el mismo finalizó de manera unilateral sin justa causa, por parte de la empleadora el 28 de diciembre de 2010.

Luego de realizar un análisis normativo y con fundamento en las sentencias CSJ SL, 22 abr. 2008, rad. 32364 y CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, encontró que en el presente caso no se había presentado un proceso de negociación colectiva «*normal*» en el que se hubieran respetado las etapas y términos establecidos en la ley, pues así se confiesa en el hecho 5º de la demanda, en ese orden la etapa de arreglo directo ni siquiera había sido iniciada. Además, el sindicato no inició de manera adecuada el procedimiento administrativo de que trata el artículo 433 del CST o, al menos, no existe prueba de ello.

En ese orden, manifestó que mal podía entenderse que el conflicto colectivo que pudo haber surgido el 11 de febrero de 2008, continuara vigente para el 28 de diciembre de 2010, fecha en que fue terminado el contrato de trabajo del actor, habida cuenta de que la etapa de negociación tiene un plazo razonable señalado en el artículo 434 del CST, sin que pueda extenderse indefinidamente en el tiempo.

Manifestó que el hecho de que Sinaltradihitexto hubiere presentado un pliego de peticiones a la empresa Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., no permite concluir de manera automática que el conflicto pueda quedar suspendido o

inactivo indefinidamente en el tiempo, resaltando que, a pesar de que jurisprudencialmente se ha reconocido que al interior del conflicto colectivo las partes pueden convalidar con su actuar irregularidades que no afecten la esencia del diferendo, dicha situación no se presentó en este caso, pues no hay ninguna actuación «*convalidante*», en razón a que se omitió la etapa de arreglo directo. Irregularidad que por su trascendencia hizo imposible la continuación normal del conflicto planteado por el sindicato, que a su vez derivó en la grave violación de los términos previstos en la ley, que por tratarse de normas de orden público, no pueden ser desatendidos indefinidamente por las partes.

Por lo anterior, indicó que el demandante no se encontraba amparado por el fuero circunstancial al momento del despido, pues para esa data ya el conflicto colectivo de trabajo que hubiere surgido, había terminado de forma anormal, toda vez que se había excedido con creces el término legal para el desarrollo de la etapa correspondiente, esto es, 40 días, lo que imposibilitaba suponer la existencia de un conflicto colectivo, más de 34 meses después de su presunta iniciación.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

El recurso fue interpuesto por el actor, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se procede a resolver.

## **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Bello.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica y que la Sala resolverá conjuntamente por estar estrechamente relacionados.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia de ser violatoria por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 432 a 434 del Código Sustantivo del Trabajo, 53 y 55 de la Constitución Política y los Convenios 98 y 154 de la OIT.

Manifiesta que no es objeto de cuestionamiento el análisis probatorio efectuado por el juez de alzada, en el sentido que quedó demostrado el despido sin justa causa. Sostiene que en la decisión de segunda instancia se le dio un alcance equivocado a las normas que gobiernan el trámite de los conflictos colectivos, al manifestar que en este caso, «*se dejó por las partes en un punto muerto*» lo que implicaba la terminación anormal, ya que no es lógico sostener que una negociación se encuentra vigente cuando carece de su

característica principal, esto es, la posibilidad de llegar a un acuerdo voluntario o arbitral.

Dice que el Tribunal se equivocó al supeditar la existencia y efectos del conflicto y la protección foral circunstancial a situaciones ajenas a la voluntad de los trabajadores, como la culpa del empleador o su negativa para iniciar las conversaciones sobre el pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, o por la falta de diálogo entre las partes por la misma causa, invirtiendo la máxima de que la culpa del empleador no puede perjudicar al trabajador.

Sostiene que el juez de apelaciones le dio un alcance errado a los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 432 y 434 del CST, los cuales indican que la iniciación del conflicto colectivo y del fuero circunstancial, se produce única y exclusivamente con la presentación del pliego de peticiones y perdura hasta el depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del pacto o convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral correspondiente.

Precisa que el correcto alcance de la norma referida, es que el conflicto colectivo se inicia con la presentación de un pliego de peticiones y permanece en el tiempo mientras no se haya celebrado una convención colectiva o ejecutoriado un laudo arbitral, si el culpable en el obstáculo en el inicio de las conversaciones en la etapa de arreglo directo es el empleador, tal y como aconteció en este caso.

Sostiene que el Tribunal interpretó equivocadamente los artículos 432 a 434 del CST al considerar que puede perderse la protección de fuero circunstancial si la causa de ello fue la negativa de la empresa a negociar, con lo que desconoce que mientras el culpable de los obstáculos que se presenten en la negociación colectiva sea el empleador, no puede atribuir responsabilidad a los trabajadores, toda vez que estos son víctimas de la violación a la libertad sindical.

Asegura que en la decisión impugnada se violó de manera directa el artículo 433 del CST, ya que esta disposición impone al empleador la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores para iniciar la etapa de arreglo directo y al negarse aquel a cumplirla, mal podría entenderse que la negociación se «*dejó en un punto muerto*», cuando la culpa recae de manera exclusiva en el empleador, situación que no configura causal de inexistencia del conflicto colectivo, por lo que bastaría que una empresa se negara a recibir a los empleados que hubieren presentado el pliego de peticiones, para que el conflicto colectivo no produjera los efectos legales, lo cual sería un atentado contra la libertad sindical, perdiendo el sentido útil la libertad sindical, que se encuentra establecida en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, como también en los artículos 39, 53, 55 y 56 de la Constitución Política.

Igualmente resalta que la decisión del Tribunal desconoció la interpretación de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 25 de mayo de 2005, radicado 24502, y las decisiones «23849, 20766, 42225 y

19170», que si bien fueron estudiadas por el colegiado, lo cierto es que fueron entendidas de manera equivocada, ya que, en el primer fallo referenciado, la etapa de arreglo directo, sí terminó y la mora en la solución del conflicto colectivo fue atribuible únicamente al sindicato por incumplir los términos consagrados en la ley, lo que impidió continuar con el proceso y, por lo tanto, se configuró un desistimiento tácito del conflicto con lo que desapareció cualquier fuero circunstancial, esto, en el entendido, que fueron los trabajadores los que dieron lugar al estancamiento del conflicto.

Por lo anterior, concluye que no habrá desistimiento tácito del conflicto colectivo ni mucho menos su inexistencia, cuando el culpable de su solución sea el empleador, pues de darse una interpretación contraria se violaría el principio de buena fe, en perjuicio de los trabajadores, los cuales deben recibir una protección especial del Estado.

## **VII. RÉPLICA**

La parte demandada considera que el recurrente desconoce la rigurosidad del recurso de casación, por lo que el cargo adolece de deficiencias técnicas. Aduce que si el cargo se dirige por la vía jurídica, se deben aceptar las conclusiones fácticas de la decisión de segunda instancia. Manifiesta que el *ad quem* profirió un fallo acertado, ya que no encontró pruebas que permitieran demostrar la existencia de un conflicto colectivo o que el sindicato hubiera actuado de manera diligente, por lo que la protección foral nunca

existió y de acuerdo a la senda escogida, no es posible rebatir las conclusiones probatorias del Tribunal.

Por otro lado, sostiene que de las pruebas allegadas se puede advertir que el convocante a juicio no estaba afiliado al sindicato para el año 2008, y no podría entenderse que era beneficiario del fuero circunstancial.

Recuerda que el demandante confesó que se benefició con lo pactado en la convención colectiva entre la empresa y Sindelhato, el cual, entró en vigencia en el año de 2008 hasta la fecha de su retiro, por lo que se deriva que en la empresa no existía conflicto colectivo alguno.

Expresa además que en caso de considerar que Sinaltradihitexco presentó algún conflicto colectivo, éste no prosperó dado que el sindicato no surtió los procedimientos legales con diligencia y dejó transcurrir el tiempo sin tomar alguna acción, responsabilidades que estaban en cabeza de los trabajadores y no del empleador, tal como lo adujo acertadamente el Tribunal.

Finalmente, señala que el recurrente optó por la interpretación errónea como modalidad de violación, sin embargo, en el cargo se enfocó en acreditar una apreciación equivocada de las pruebas, lo que hace necesario desechar el recurso presentado.

## **VIII. CARGO SEGUNDO**

Acusa la sentencia de ser violatoria por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 432 a 434 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 53 y 55 de la Constitución Política, Convenios 98 y 154 de la OIT, por considerar el Tribunal que, para el momento del despido injusto del demandante, no existía conflicto colectivo de trabajo y, por lo tanto, no estaba amparado por el fuero circunstancial.

Estima que el Tribunal incurrió en los siguientes errores manifiestos de hecho:

- a) *Dar por demostrado, sin estarlo, que el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Sinaltradihitexco y la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A. desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, se prolongó indebidamente, quedando en un punto muerto, por falta de gestión del sindicato en incoar adecuadamente el procedimiento administrativo para multar al patrón.*
- b) *No dar por demostrado, estándolo, que la prolongación indebida del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Sinaltradihitexco y la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., se produjo por culpa exclusiva y determinante de esta sociedad.*
- c) *No dar por demostrado, estándolo, que el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Sinaltradihitexco y la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, permaneció en el tiempo, independientemente del agotamiento del procedimiento de negociación colectiva o etapa de arreglo directo por la negativa del empleador a recibir a los trabajadores.*
- d) *Dar por demostrado, sin estarlo, que no se presentó un proceso de negociación colectiva normal suscitado por Sinaltradihitexco, por no respetarse las etapas y términos legales por falta de gestión del sindicato en incoar adecuadamente el procedimiento administrativo para multar a Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., cuando en realidad fue por*

*la renuencia de ésta en recibir a los trabajadores para el inicio de las conversaciones en etapa de arreglo directo.*

- e) Dar por demostrado, sin estarlo, que Sinaltradihitexco podía jurídicamente obtener el agotamiento de la etapa de arreglo directo ante la renuencia de la empresa en recibir a sus delegados para el inicio de las conversaciones.*
  
- f) Dar por demostrado, sin estarlo, que el conflicto colectivo de trabajo surgido el día 11 de febrero 2008, no continuó vigente para el día del despido del trabajador demandante, habida cuenta que la primera etapa de la negociación colectiva, denominada de arreglo directo, tiene un plazo razonable y no podía extenderse en el tiempo, sin entender que la culpa de ello, fue del patrono, al negarse a recibir a los delegados del sindicato para el inicio de las conversaciones.*
  
- g) No dar por demostrado, estándolo, que Sinaltradihitexco nunca podía jurídicamente mediante una petición ante el Ministerio de Trabajo para que multaran a la sociedad demandada o una acción legal, obligarla a sentarse a negociar en la etapa de arreglo directo.*
  
- h) No dar por demostrado, estándolo, que ni aún a través de los jueces de tutela, Sinaltradihitexco pudo obligar a la empresa a sentarse a negociar el pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, por haberse considerado que la tutela “no estaba instituida para sustituir al juez laboral o definir conflictos jurídicos de trabajo”.*
  
- i) No dar por demostrado, estándolo, que Sinaltradihitexco si acudió en queja ante el Ministerio del Trabajo para gestionar que se obligara a la empresa a recibir a sus delegados y sentarse a negociar el pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo.*
  
- j) No dar por demostrado, estándolo, que una vez presentado el pliego de peticiones por parte de Sinaltradihitexco a Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., el día 11 de febrero de 2008, fue imposible que se tramitara la etapa de arreglo directo ante la negativa patronal de recibir a los trabajadores para su comienzo.*
  
- k) No dar por demostrado, estándolo, que la mora en la solución del conflicto colectivo de trabajo iniciado con el pliego de peticiones de Sinaltradihitexco a Textiles Fabricato Tejicóndor, el día 11 de febrero de 2008, no fue atribuible de ninguna manera, ni aún por concurrencia de culpa, a la organización sindical.*

- l) *No dar por demostrado, estándolo, que el único y exclusivo culpable de la mora en la solución del conflicto colectivo de trabajo iniciado con el pliego de peticiones de Sinaltradihitexco a Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., el día 11 de febrero de 2008, fue esta sociedad y de ninguna manera, ni aun por concurrencia de culpa, la organización sindical.*
- m) *No dar por demostrado, estándolo, que para la fecha 28 de diciembre de 2010, aún existía el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Sinaltradihitexco y la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 228 de diciembre de 2010, así hubiese una negativa de la empresa a negociarlo ante la improcedencia de llevar el conflicto a conocimiento de la jurisdicción laboral.*
- n) *No dar por demostrado, estándolo, que para la fecha de 28 de diciembre de 2010, cuando fue despedido injustamente el demandante, existía un conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Sinaltradihitexco a Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, por no haber sido solucionado mediante una convención colectiva o laudo arbitral.*
- o) *Dar por demostrado, sin estarlo, que para la fecha 28 de diciembre de 2010, no existía un conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Sinaltradihitexco y la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, por no haber dispuesto el sindicato la continuidad de las etapas propias de la negociación colectiva.*
- p) *No dar por demostrado, estándolo que para la fecha 28 de diciembre de 2010, el demandante Henry Osorio Tamayo, estaba cobijado por el fuero circunstancial, producto del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Sinaltradihitexco y la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008.*
- q) *No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., para la fecha 28 de diciembre de 2010, despidió sin justa causa y contra expresa prohibición legal, al demandante Henry Osorio Tamayo, estando cobijado por el fuero circunstancial.*

El recurrente considera que los errores de hecho, se cometieron por la apreciación errónea de las siguientes pruebas y piezas procesales:

- a) *La demanda (f.º 1 a 4)*
- b) *Contestación de la demanda, donde se confesó que la sociedad Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., desconoció siempre la existencia del conflicto colectivo de trabajo suscitada [...] y, por ende, su culpa exclusiva en el trámite y solución del conflicto colectivo de trabajo. Visible a folios 64 a 85.*

De igual manera, señala que los yerros obedecieron a la falta de apreciación de la confesión del representante legal de Textiles Fabricato Tejicóndor S.A., hecha en el interrogatorio de parte (f. 251 a 255), donde se aceptó que: *i)* la empresa recibió el pliego de peticiones del sindicato; *ii)* Fabricato no tenía la obligación de negociar y; *iii)* Sinaltradhiteco sí acudió ante el Ministerio del Trabajo en queja contra Textiles Fabricato Tejicóndor S.A.

En la demostración del cargo, expresa que, por la indebida apreciación de las pruebas citadas y la confesión, el Tribunal se formó un convencimiento equivocado respecto a que, al momento del despido no se encontraba amparado por fuero circunstancial, pues en la decisión el juez de alzada desconoció la existencia del conflicto colectivo, ya que, si bien reconoció la presentación del pliego de peticiones, consideró que el conflicto «*terminó de forma anormal*» en razón a que se excedió el término legal para el desarrollo de la etapa correspondiente.

Sostiene que el colegiado violó el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 al desconocer la existencia del conflicto y, por tanto, del fuero circunstancial al no darlo por demostrado, incluso, habiendo reconocido que éste inició con la presentación del pliego de peticiones, pero que hubo falta de

gestión por parte del sindicato para agotar la etapa de arreglo directo; al respecto, estima que esto sucedió por la culpa exclusiva del empleador y no del sindicato de trabajadores, pues este hizo todo lo que tenía a su alcance pues presentó *«una queja ante el Ministerio de Trabajo y acciones de tutela»*.

Además, señala que se desconoció la facultad de Sinaltradihitexco para iniciar un conflicto colectivo de trabajo, por lo que la empresa se negó a negociar. Por esto, expresa que se debe concluir que la prolongación en el tiempo de tal conflicto, se produjo por culpa exclusiva de la empresa, lo que genera la protección del fuero circunstancial a su favor.

Aduce que el Tribunal consideró de manera equivocada que hubo un desistimiento tácito del conflicto colectivo, que no produjo los efectos legales como lo es la garantía foral, lo que le permitió concluir erradamente que el despido del trabajador se produjo cuando éste ya no tenía fuero circunstancial, lo que, dice, no es cierto ya que sí se había iniciado el conflicto con la presentación del pliego de peticiones al empleador.

Así entonces, arguye que el Tribunal valoró erróneamente las pruebas citadas por no hacerlo conforme a derecho, de tal manera que, si lo hubiera hecho, habría llegado a una conclusión opuesta a la de su fallo, que en su defecto permitiría determinar que, efectivamente, había un conflicto colectivo de trabajo para la data del despido del

actor y por tanto, que fue violatorio del fuero circunstancial que lo cobijaba.

Sostiene que, de acuerdo a las pruebas denunciadas, no se podía llegar a la conclusión de que no existía un conflicto colectivo de trabajo para la fecha del despido, pues la accionada confesó que *«el sindicato no tenía facultad para suscitar un conflicto colectivo con la presentación de un pliego, y por tanto, tomó la decisión de no recibir a sus delegados para iniciar las conversaciones en la etapa.»*

Manifiesta que el Tribunal incurrió en los yerros endilgados, pues de las pruebas denunciadas, se podía concluir: *i)* la existencia de un conflicto colectivo, que no fue resuelto mediante la firma de una convención colectiva por la negativa de la empresa de recibir a los delegados del sindicato; *ii)* que Sinaltradihitexco sí adelantó las gestiones que legalmente procedían que son: la queja ante el Ministerio del Trabajo; *iii)* que no puede afirmarse la existencia de un desistimiento tácito del conflicto colectivo por parte del sindicato, si fue la empresa quien se negó a recibir a los trabajadores; *iv)* que al momento del despido injusto aún existía el conflicto colectivo, en consecuencia, la terminación del vínculo laboral fue contra expresa prohibición legal.

## **IX. RÉPLICA**

El opositor manifiesta que de las pruebas denunciadas como mal apreciadas no se deriva lo que pretende el recurrente; no obstante, si eso se deja de lado, el actor no

logró derruir los pilares fundamentales de la decisión de segundo grado, en lo atinente a haber realizado las actuaciones administrativas correspondientes para obligar al empleador a negociar.

Recuerda que de las pruebas allegadas se puede advertir que el convocante a juicio no estaba afiliado al sindicato para el año 2008, por lo que no podría entenderse que era beneficiario del fuero circunstancial, además, no cumplió con lo establecido en el artículo 433, 434 y 444 del CST.

Expresa que no hay ningún motivo que amerite casar la sentencia acusada, dado que el recurrente no logró acreditar que el Tribunal no hubiera actuado con estricto apego a las disposiciones que rigen la materia, ni que la apreciación de las pruebas no hubiera sido acertada.

## **X. CONSIDERACIONES**

De acuerdo a lo expuesto, se tiene que el Tribunal consideró que no se presentó un proceso de negociación colectiva normal, donde se hubieran respetado las etapas y términos establecidos en la ley, pues en la demanda inaugural se confesó que la etapa de arreglo directo no inició por el empleador, sin embargo, dice, no se advierte que el sindicato hubiera incoado el procedimiento establecido en el artículo 433 del CST, como mal afirmaba el actor, pues en el plenario no obraba prueba de ello, ya que solo milita la aprobación de los estatutos. En consecuencia, dijo, no podía

considerarse la existencia de un conflicto colectivo desde el 11 de febrero de 2008 hasta el 28 de diciembre de 2010, pues la primera etapa de negociación tiene un plazo razonable y establecido por ley –artículo 434 CST-.

Además, el *ad quem* indicó que el hecho de que se hubiese presentado un pliego de peticiones, no lleva a concluir de manera automática que el conflicto queda suspendido o inactivo de manera indefinida en el tiempo. Precisó que no hay prueba de que los trabajadores hubieran acudido ante el Ministerio de Trabajo para que se impusiera la multa al empleador establecida en el artículo 433 *ibídem*, situación que llevó a que la negociación «*quedara en un punto muerto*». En consecuencia, concluyó que el convocante a juicio no se encontraba amparado por el fuero circunstancial al momento del despido.

La censura, en esencia, estima que el Tribunal se equivocó al negar la protección de fuero circunstancial al considerar inexistente el conflicto colectivo del trabajo para el momento de la terminación del contrato de trabajo. Desde el punto de vista fáctico busca demostrar que la empresa confesó haberse negado a iniciar las conversaciones con Sinaltradihitexco y que éste realizó gestiones para adelantar la negociación colectiva a través de una queja ante el Ministerio del Trabajo.

Desde el punto de vista jurídico, arguye que el conflicto colectivo se inicia con la presentación de un pliego de peticiones y permanece en el tiempo de forma indefinida

mientras no se haya celebrado una convención colectiva o ejecutoriado un laudo arbitral, si el culpable de no iniciar las conversaciones en la etapa de arreglo directo es el empleador, tal y como ocurrió en el caso, pues ello en su criterio no puede interpretarse como una causal de la inexistencia del conflicto. En tal sentido, estima que no es dable atribuir responsabilidad a los trabajadores o al sindicato en la falta de adelantamiento de las etapas propias en el conflicto.

Conforme a lo anterior, para las partes no ofrecen discusión los siguientes supuestos fácticos definidos por el Tribunal y no controvertidos mediante el recurso extraordinario de casación: (i) que el actor estuvo vinculado con la demandada desde el 21 de noviembre de 1988 hasta el 28 de diciembre de 2010; (ii) que el contrato finalizó por decisión unilateral de la empleadora el 28 de diciembre de 2010; (iii) que el demandante era socio de la organización Sinaltradihitexco.

Pues bien, frente a los reparos fácticos, la Sala no advierte que la queja administrativa radicada ante el Ministerio y una acción de tutela a la que alude de manera superficial, militen en el expediente, ni tampoco tales documentos fueron pedidos o decretados como pruebas. Al respecto, la Corte recuerda que los errores de hecho solo pueden versar sobre los elementos que en realidad constituyen pruebas, es decir, aquellos que fueron decretados como tal y aportados o incorporados al expediente legalmente; situación ésta que no ocurrió en el *sub lite*, pues la queja administrativa y la acción de tutela a la que alude la

censura no tienen tal calidad ni tampoco reposan en el plenario.

El error de hecho que da lugar a la casación de la sentencia de segunda instancia se origina en la apreciación equivocada o en la falta de apreciación de determinado elemento probatorio, por lo que *«cuando se habla de prueba se alude, naturalmente, a un medio de convicción que, en principio, debe ser solicitado como tal por la parte interesada y decretada así por el juez, o decretada por éste de conformidad con sus facultades oficiosas. En ambos casos el elemento que se pretende valer como prueba deber estar debidamente decretado e incorporado en el expediente»* (CSJ SL, 10 jun. 2009, rad. 35989).

De acuerdo con lo anterior, el recurrente no logró demostrar que el Tribunal, en el ámbito fáctico, se equivocó en su conclusión de que no se demostró gestión por parte de los trabajadores o del sindicato en que el conflicto colectivo de trabajo siguiera su desarrollo normal, sin que fuera viable que el mismo se postergara indefinidamente.

En cuanto a la existencia de confesión derivada de la contestación de la demanda efectuada por la convocada a juicio, se advierte que ésta no aceptó haberse abstenido de iniciar la etapa de arreglo directo, pues lo que señaló fue que *«la organización sindical Sinaltradihitexco no denunció ni presentó pliego de peticiones a mi representada en la fecha que se señala en el hecho, el pliego de peticiones fue presentado por las subdirectivas de ese sindicato [...] sin que*

*cumpliera con las obligaciones establecidas en los artículos 376 y 374 CST»,* precisó que las subdirectivas, no tenían facultad de hacerlo, y esta Sala no puede entender que dichas aseveraciones puedan ser consideradas como una confesión; si bien es cierto, se logra entender que efectivamente se presentó un documento a la empresa y ésta se abstuvo de dar inicio al conflicto colectivo, esto fue en razón a que encontró que dicho documento no contaba con las exigencias establecidas por ley para entender que se tratara de un pliego de peticiones.

Ahora, respecto a la confesión hecha por el representante legal en el interrogatorio de parte al que alude la censura, esta Sala advierte que de él no se desprende una confesión, pues lo cierto es que, el representante legal al responder «*si la empresa había recibido por parte del sindicato Sinaltradihitexco pliego de peticiones el 11 de febrero de 2008*», indicó que no le constaba «*de manera personal*», por lo que se remitía a lo dicho en la contestación de la demanda, donde como ya se advirtió, la empresa negó el hecho de haber recibido un pliego de peticiones por parte del sindicato referenciado, toda vez que fue presentado por las subdirectivas del mismo y en consecuencia no cumplía con las exigencias de ley.

En efecto, para que exista confesión se requiere que lo manifestado le produzca consecuencias jurídicas adversas al declarante y favorezca a la parte contraria, y las manifestaciones efectuadas por la parte demandada al contestar el escrito inaugural no tienen tal vocación. En

efecto, acorde con lo dispuesto en el artículo 195 del CPC, hoy 191 del CGP, los requisitos de la confesión provocada, son los siguientes:

- 1. Que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado.*
- 2. Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.*
- 3. Que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba.*
- 4. Que sea expresa, consciente y libre.*
- 5. Que verse sobre los hechos personales del confesante o de que tenga conocimiento.*
- 6. Que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada.*

Así las cosas, lo afirmado por el demandado lejos se encuentra de configurar una confesión judicial, ya que en modo alguno el demandado se refirió a hechos que le favorezcan al actor o que le resulten adversos a sus intereses, por cuanto si bien aceptó que se negó a iniciar la negociación colectiva con la organización sindical, precisó que ello se debió a que el documento presentado por el sindicato no cumplía con las exigencias de ley, pues fue presentado por las subdirectivas, además indicó que adelantó un trámite de negociación colectiva con Sindelhato, organización que tenía afiliados a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En tales condiciones, dichas manifestaciones no son una confesión, que dé lugar al quebrantamiento de la decisión de segunda instancia, pues de las mismas no emergen consecuencias jurídicas adversas al confesante o

que favorezcan a la parte contraria.

Por demás, la Corte advierte que el Tribunal no desconoció que el empleador se negó a iniciar las conversaciones, pues en realidad dio por sentada tal situación fáctica, solo que encontró que el sindicato mencionado no demostró un actuar tendiente a que el proceso siguiera las etapas normales.

En consecuencia, la Corte no advierte que el Tribunal hubiera incurrido en los yerros fácticos endilgados.

En el ámbito jurídico tampoco se equivocó el *ad quem*. Se afirma lo anterior porque la finalidad de la prohibición de efectuar despidos cuando está en curso un conflicto colectivo de trabajo, es proteger a los trabajadores de las eventuales retaliaciones de la empresa, lo cual no se cumple cuando transcurre un largo periodo de tiempo entre el momento en que se radica el pliego de peticiones y la fecha en que se produce el despido y tal situación estuvo originadas en que la organización sindical no activó los mecanismos con que contaba para lograr que la empresa adelantara las conversaciones correspondientes.

En tales condiciones, es claro que la existencia del fuero circunstancial está supeditada a la iniciación y desarrollo efectivo de un proceso de negociación colectiva, de suerte que el fracaso del mismo por la inactividad del sindicato, no puede generar la protección reclamada. Así las cosas si la empresa se niega a la negociación del pliego de peticiones

dentro del término legal y frente a ello el sindicato guarda silencio o no utiliza los mecanismos jurídicos previstos para obligar al empleador a adelantar las conversaciones, es razonable entender la declinación del pliego de peticiones y, por ende, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

Al respecto, la Sala en providencia CSJ SL16788-2017, al analizar el tema en cuestión indicó:

*(...) la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.*

*De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.*

[...]

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

2002).

*Bajo esa perspectiva, si el inicio de las conversaciones se trunca sin que la parte interesada –grupo de trabajadores u organización sindical- despliegue las actuaciones tendientes a compeler al empleador para la negociación del pliego de peticiones, el fuero circunstancial pierde razón de ser, por cuanto el conflicto colectivo llega a un punto muerto del cual es dable predicar su terminación de manera anormal.*

Así las cosas, como ante la negativa de la empresa a iniciar las conversaciones el ordenamiento jurídico ha previsto mecanismos a través de los cuales el sindicato puede procurar que se inicie la discusión del pliego de peticiones y la imposición de sanciones al empleador, gestiones que no encontró acreditadas el Tribunal y no se demostraron a través del cargo segundo, mal puede el recurrente demostrar que el conflicto colectivo hubiera estado vigente durante más de 34 meses, cuando el pliego se radicó el 8 de febrero de 2008 y el despido ocurrió el 17 de enero de 2011, desconociendo la falta de diligencia del sindicato en procurar que la negociación siguiera las etapas normales del conflicto. Por lo anterior, resultó acertada la conclusión de Tribunal en punto a la finalización anormal del conflicto y, por ende, señalar la inexistencia del fuero circunstancial reclamado.

De acuerdo con lo anterior, al no haberse demostrado los yerros fácticos y jurídicos endilgados al Colegiado, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante por cuanto la acusación no tuvo éxito y hubo réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma

de cuatro millones de pesos (\$4.000.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

## **XI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 31 de julio de 2015 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín dentro del proceso ordinario laboral seguido por **HENRY OSORIO TAMAYO** contra **TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A.**

Las costas del recurso extraordinario como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**

**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**

**ERNESTO FORERO VARGAS**

