

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL705-2018

Radicación n.º 57016

Acta 006

Bogotá, D. C., catorce (14) de marzo de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **EDILFREDO VARGAS ORTÍZ**, contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 30 de abril de 2012, en el proceso que instauró contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

I. ANTECEDENTES

Edilfredo Vargas Ortiz, llamó a juicio a Alpina Productos Alimenticios S.A., con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo, terminado por causa imputable al empleador. En consecuencia, que fuera condenada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría; a pagarle los salarios y

prestaciones sociales dejados de percibir entre la fecha del despido y la data de la reinstalación, y las costas procesales.

Fundamentó sus peticiones, en que se vinculó por contrato de trabajo a término indefinido, el 5 de agosto de 1996; que el último cargo desempeñado fue el de conductor de distribución, con un salario de \$1.188.500, mensuales; que la accionada dio por terminada la relación laboral el 8 de mayo de 2009.

Adujo, que existía el sindicato denominado Unión Sindical de Trabajadores de la Empresa Alpina S.A. «*USTA*», de primer grado y de empresa, con registro sindical vigente n.º 025 del 7 de abril de 2008, integrado por trabajadores de Alpina Productos Alimenticios S.A.; que dicha organización presentó al empleador, el 20 de septiembre de 2008, un pliego de peticiones; que el conflicto colectivo estaba en trámite al momento del «*despido colectivo*» que lo afectó; que se afilió a dicho sindicato el 24 de octubre de 2008 y este acto se le comunicó a la empresa el 27 de octubre siguiente.

Al dar respuesta a la demanda, la accionada aceptó haber terminado el contrato sin justa causa, teniendo en cuenta el pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, se opuso a las demás pretensiones.

En cuanto a los hechos, aceptó la existencia de la relación, el cargo desempeñado y el salario; pero señaló que nunca existió el conflicto colectivo descrito en la demanda y como tal el demandante no gozaba de garantía alguna al

momento de la terminación del contrato; que si bien se le comunicó a la empresa el pliego de peticiones el 10 de septiembre de 2008, el mismo no se negoció, toda vez que a la fecha existía una Convención Colectiva vigente al interior de la compañía, de la cual era beneficiario el demandante.

Refirió que no le constaba la fecha de afiliación del actor, al sindicato; sin embargo, era cierto que, en la data citada se le informó a la compañía la adhesión del actor a la organización sindical.

En su defensa propuso las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido por ausencia de causa, buena fe, y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante fallo del 9 de noviembre de 2010, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido y absolvió a la demandada, de las pretensiones incoadas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del demandante, la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., mediante fallo del 30 de abril de 2012, confirmó la decisión.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que en la alzada se planteaba la posibilidad de que los sindicatos minoritarios pudieran iniciar y llevar hasta su culminación conflictos colectivos.

Dio por sentado, que el actor era miembro de la Unión Sindical de Trabajadores de la Empresa Alpina S.A. «USTA»; que dicho sindicato presentó el 12 de septiembre de 2008, un pliego de peticiones; que la empresa contestó el 15 del mismo mes, que no era viable la negociación, porque ya existía una Convención Colectiva vigente; que los propios miembros de «USTA» se beneficiaban de esta; que el Ministerio de la Protección Social ya había manifestado que no era posible la negociación de un pliego de peticiones cuando hay Convención Colectiva Vigente; que *«[...] al interior de la empresa se encontraba en rigor la convención colectiva entre el 1º de agosto de 2006 y el 31 de julio de 2009, suscrita con el sindicato de Trabajadores de la Empresa Alpina Productos Alimenticios S.A.; el actor fue despedido en forma unilateral y sin justa causa el 8 de mayo de 2009»*.

Trajo a colación, apartes de la sentencia CSJ SL 40416, 15 mar. 2011, para estimar que en una empresa puede coexistir más de una Convención Colectiva, siempre y cuando ninguno de los sindicatos sea mayoritario, esto es, que *«[...] no agrupe la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa»*.

Destacó que, en el presente asunto no se acreditó con ninguna de las pruebas allegadas, que al interior de la

accionada existiera un sindicato mayoritario y, de hecho, «[...] las testigos «[...] Carolina María Plata Mejía (Gerente de Relaciones Laborales Alpina) y Johana Velasco Rodríguez (Jefe de Gestión Humana), fueron contundentes y consonantes en informar que la USTA, al igual que las demás organizaciones sindicales al interior de la demandada, son minoritarias, afirmaciones que tienen plena credibilidad [...]».

Argumentó, que el sindicato «USTA» al que pertenecía el trabajador, tenía plena facultad para iniciar el conflicto colectivo, con el pliego de peticiones presentado el 12 de septiembre de 2008, hasta la suscripción de la Convención Colectiva o en su defecto la expedición del laudo arbitral; sin embargo, este terminó por decisión unilateral del empleador, quien mediante comunicación del 15 de septiembre de 2008, lo informó así al sindicato, «[...] decisión que si bien conforme a lo analizado, no se ajustó a derecho, sí fue suficiente para dar por terminado el conflicto colectivo, teniendo en cuenta la aceptación tácita de la organización sindical, agremiación que se abstuvo de elevar la correspondiente reclamación ante el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo)».

Afincó lo dicho, en lo dispuesto en los artículos 433 del CST y 38 del Decreto 1741 de 1993, que facultaban a la División de Inspección y Vigilancia del citado Ministerio, para conocer y resolver las denuncias presentadas por los sindicatos, cuando el empleador se negaba a iniciar las conversaciones en la fase de arreglo directo. Dijo que al respecto hubo inactividad o negligencia sindical, según oficios emanados de la entidad administrativa, en los cuales

se manifestó que la organización sindical no solicitó la apertura de una «[...] *diligencia administrativa por negativa a negociar por parte de la empresa ALPINA S.A.*».

Sintetizó que, para la fecha del despido injusto del trabajador, 8 de mayo de 2009, ya el fuero circunstancial se había extinguido con la terminación irregular del conflicto colectivo, «[...] *pues para la Sala una intelección diferente implicaría aceptar que tal garantía se extendió en forma indeterminada e infinita en el tiempo lo cual es, a toda luz, improcedente*».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia condene a sociedad accionada a las pretensiones consignadas en la demanda.

Con tal propósito formuló tres cargos, por la causal primera de casación, que serán resueltos conjuntamente, dada su afinidad y la similitud en las normas acusadas.

VI. CARGO PRIMERO

Acusó la sentencia de violar la ley sustancial, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 55 de la CN; 432, 437 y 467 del CST; 25 del Decreto 2351 de 1965; 1602 del CC; 51, 60, 61 y 145 del CPTSS; 174, 177, 251, 252, 253, 254, y 258 del CPC.

Le endilgó los siguientes errores de hecho:

1. *Dar por demostrado, sin estarlo, que el conflicto laboral colectivo terminó el 15 de septiembre de 2008. –quedando así conjurado el conflicto colectivo que se inició con la presentación del pliego [...].*
2. *No dar por demostrado, estándolo, que la empresa demandada se negó a iniciar conversaciones en la etapa de arreglo directo, o a negociar el pliego de peticiones.*
3. *Dar por demostrado, siendo lo contrario, que “para la fecha en que fue despedido el demandante, 8 de mayo de 2009, no existía el conflicto colectivo de trabajo del cual pretende derivar el demandante el fuero circunstancial objeto de la demanda”.*

Estimó que dichos errores se generaron «[...] por la apreciación errónea de los documentos de folios 102 a 110 y el folio 101».

En la demostración del cargo, relató que el sindicato «USTA» presentó el 10 de septiembre de 2008, el pliego de peticiones; luego este hecho, generador del conflicto colectivo, no podía desconocerse. Tampoco era factible decir que el sindicato desistió tácitamente de esta etapa, cuando lo que debió apreciar era que la empresa se había negado a su negociación, y ello tampoco significaba que «[...] el conflicto se haya evitado».

VII. CARGO SEGUNDO

Acusó la sentencia de violar la ley sustancial, por la vía directa, en la modalidad de infracción directa del mismo compendio normativo invocado en cargo primero.

En la demostración del cargo, arguyó que el Tribunal infringió la ley cuando concluyó que el conflicto colectivo había quedado «*conjurado*», con la negativa del empleador a negociar el pliego de condiciones. Refirió la sentencia CSJ SL 33677 23 nov. 2010 en relación con los artículos 432 y 433 del CST, para cuestionar, cuál era la solución que debería darse en el caso de que el empleador se negare a negociar el pliego de peticiones, y entendió que «[...] *la única excusa se daba cuando el pliego se había presentado después de dos (2) meses de su aprobación por la asamblea general*».

Estimó, que el *ad quem* incurrió en una falacia, al concluir que se presentó un «*desistimiento tácito del pliego de peticiones*», la cual se generó por confundir el tema de la prohibición de la coexistencia de dos o más sindicatos y dos o más convenciones, estipulado en el artículo 357 del CST, el cual fue declarado inexecutable por la sentencia C-567 de 2000. Anotó al respecto la sentencia CSJ SL 33988, 29 abr. 2008.

VIII. TERCER CARGO

Acusó la sentencia de incurrir «[...] *directamente, en interpretación errónea de los artículos 432 y 433 del Código*

Sustantivo del Trabajo; y en la infracción directa de los artículos 55 de la Constitución Política; 25 del Decreto 2351 de 1965; 376 del Código Sustantivo del Trabajo; 27 del Código Civil».

En la demostración del cargo, señaló que no era factible concluir que el conflicto colectivo terminó por decisión unilateral del empleador, mediante comunicación al sindicato el 15 de septiembre de 2008. Tampoco deducir, que la organización sindical se allanó tácitamente a la negativa de aquél.

Reiteró la vigencia del conflicto colectivo de trabajo, para la fecha en que fue despedido, con base en los mismos argumentos expuestos para desarrollar el cargo segundo.

IX. RÉPLICA

Dijo que el Tribunal no aplicó indebidamente las disposiciones normativas que regulaban el caso; que además el recurrente invocó preceptos de los Códigos Civil, de Procedimiento Civil y Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que ni siquiera fueron mencionados por el Tribunal.

En lo demás, defendió la postura jurídica de la sentencia recurrida, en torno a la inexistencia del fuero circunstancial, al momento del despido del accionante. Se apoyó en las sentencias CSJ SL 19170, 11 dic. 2002 y SL 20766, 7 oct. 2003, reiteradas en la SL 24296, 18 may. 2005, alusivas a la terminación anormal del conflicto colectivo por

el incumplimiento de alguna de las etapas, que hace imposible su continuación.

Observó, que el recurrente no mencionó concretamente en qué consistió la rebeldía del Tribunal que lo llevó a la violación de las normas referenciadas. Adicionalmente enfatizó, que la sentencia no infringió los artículos 432 y 433 del CST, en tanto se refirió detalladamente a ellos; como tampoco ignoró las consecuencias de la sentencia C-567 de 2000, en torno al artículo 357 del CST, para denotar, igualmente, que este precepto no fue base de la decisión del Tribunal.

Insistió en que, el precedente jurisprudencial exige de los sindicatos una actitud activa que permita garantizar el curso normal del conflicto, para evitar la frustración del mismo.

X. CONSIDERACIONES

Contrario a lo dicho por la oposición, la flexibilización del recurso extraordinario de casación, adoptada inicialmente por el artículo 51 del Decreto Extraordinario 2651 de 1991, artículo 51, y actualmente por la jurisprudencia de la Sala, a raíz de la derogatoria de la norma por el artículo 626 del Código General del Proceso, hacen posible abordar el estudio de los cargos, porque en ellos al menos se invocan las normas que constituyen la base esencial del fallo impugnado, así se mencionen otras que nada tienen que ver con la decisión.

En el cargo propuesto por la vía indirecta, debe la Sala abordar las pruebas calificadas que, según el recurrente fueron erróneamente valoradas por el Tribunal, a fin de concluir, ya en el terreno de los ataques efectuados por la vía directa, si se mantiene la presunción de acierto y legalidad de la sentencia.

A folio 101, se halla la comunicación del 15 de septiembre de 2008, suscrita por Juan Carlos Gaitán Ruíz, director de la Unidad de Servicios de Gestión Humana de Alpina Productos Alimenticios S.A., dirigida a Miguel Álvarez Celis, presidente nacional del sindicato «USTA», mediante la cual acusó el recibo el 12 de septiembre de 2008, del pliego de condiciones fechado el 10 de septiembre del mismo año, que pretendían negociar, pero expuso que no era posible proceder a ello, por las siguientes razones:

- 1. El artículo 1 del Decreto 904 de 1951 establece que no puede existir más de una Convención Colectiva de Trabajo en cada empresa. En el caso particular, y como es de su conocimiento a la fecha existe una Convención Colectiva de Trabajo vigente al interior de Alpina Productos Alimenticios S.A. la cual se encuentra vigente hasta el próximo treinta y uno (31) de julio de dos mil nueve (2009). En este sentido, no sería posible, de acuerdo con la norma citada y la jurisprudencia que sobre el tema particular ha proferido la Corte Suprema de Justicia, entrar a negociar un nuevo pliego de peticiones como el que ustedes presentan.*
- 2. Adicional a lo anterior, los miembros fundadores y los que se han adherido a U.S.T.A. son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo mencionada en el punto primero de este documento.*
- 3. El Ministerio de la Protección Social ya había manifestado que no es posible la negociación de un pliego de peticiones cuando hay convención colectiva vigente al interior de la compañía, comunicación esta que es de su conocimiento y cuya copia le estamos anexando.*

Por lo anteriormente expuesto, le manifestamos que la presentación del pliego de peticiones realizada por ustedes el pasado 12 de septiembre de 2008 en las instalaciones de la empresa, no produce ningún efecto y como tal no será posible su negociación.

A folios 102 a 111, reposa la copia del pliego de peticiones, fechado el 10 de septiembre de 2008, presentado por el presidente de «USTA», al presidente de Alpina Productos Alimenticios S.A., acompañado de la elección de los negociadores por parte de la organización sindical.

Cumple acotar, que en el ataque por la vía indirecta es obligación del recurrente derruir la inferencia de todas las pruebas calificadas que sustentan la decisión del Tribunal, porque si con una de ellas la sentencia se sostiene, entonces no hay lugar a casar el fallo. Esta precisión se hace, ya que la censura echó de menos que el Tribunal valoró la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la empresa demandada y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Alpina Productos Alimenticios S.A. aportada a folios n.º 74 a 98, con la respectiva constancia del depósito ante el Ministerio de la Protección Social, cuyo artículo vigésimo séptimo expresa: «[...] VIGENCIA. La vigencia de la Convención será a partir del 1º. de Agosto de 2006, hasta el 31 de julio del año 2009 [...]».

También se dejó por fuera de la acusación, la ponderación que le dio la colegiatura a los oficios emanados del Ministerio de la Protección Social (f.º 125 y 126), mediante los cuales la entidad administrativa manifestó que el

sindicato «USTA» no solicitó la apertura de una «[...] diligencia administrativa por negativa a negociar por parte de la empresa ALPINA S.A.».

En un asunto con iguales contornos al presente, promovido por Ángel María Castro Guayara, contra Alpina Productos Alimenticios S.A., contenido en la Sentencia CSJ SL16788-2017, la Corte decidió lo siguiente:

[...] Superado lo anterior, la Sala advierte que el problema que planteó el recurrente se circunscribe en determinar si el conflicto colectivo de trabajo al momento del despido se encontraba vigente. Para tal fin, la Corte analizará (i) el pliego de peticiones como instrumento de activación del conflicto colectivo; (ii) el alcance y finalidad del fuero circunstancial y, luego, (iii) se pronunciará frente al caso concreto.

1.El pliego de peticiones como inicio del conflicto colectivo de trabajo

La Constitución y la ley promueven la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores como un instrumento para la concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo y empleo, y la reivindicación de los derechos de los trabajadores (art. 55 CP; Convenio 154 OIT y 432 a 436 CST).

En este sentido, al presuponer la esfera de la negociación colectiva una contraposición de intereses al interior de las relaciones del trabajo, nuestro ordenamiento jurídico se ha ocupado de regular de manera expresa y detallada el trámite que deben cumplir los actores del conflicto laboral con el propósito de lograr su solución. En efecto, el Código Sustantivo Laboral establece el agotamiento de la etapa de arreglo directo (art.º 432 a 436), lo concerniente a la eventual declaratoria y desarrollo de la huelga (art.º 444 a 449), el procedimiento de arbitramento (art.º 452 a 461) y la suscripción de una convención o pacto colectivo (título III, capítulos I y II).

Los anteriores preceptos normativos, permiten afirmar que el conflicto colectivo de trabajo nace con la presentación del pliego de peticiones, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los protagonistas de la relación laboral, específicamente, en cabeza del empleador la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la

presentación del pliego, sin que pueda diferirse por más de cinco días hábiles (art.º 433 CST).

Entre tanto, los deberes de los trabajadores y el sindicato van más allá de la simple radicación del pliego de peticiones, pues al ser los titulares directos de la aspiración de mejorar sus condiciones de trabajo y de empleo, es lógico y obvio que sean los primeros interesados en que sus solicitudes sean atendidas, escuchadas, discutidas y resueltas favorablemente por parte del empleador, lo que conlleva un rol activo del sindicato y no de simple espectador.

Así se colige también de las funciones asignadas a las asociaciones sindicales en los numerales 2.º y 3.º del artículo 474 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales señalan que corresponde a los sindicatos, además de «presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo» la de «adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones», de suerte que, constituye una obligación de la organización de trabajadores realizar todas las gestiones administrativas y judiciales dispuestas a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo cuando el empleador se niegue a negociar, a menos que se esté de acuerdo con tal determinación.

En ese contexto, no puede desconocerse que el derecho colectivo ha dotado a la organización sindical de herramientas con el propósito de forzar a los empleadores a iniciar las conversaciones del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, como es el caso de la queja que puede interponer el sindicato en ejercicio de sus funciones ante la autoridad administrativa del trabajo, con el fin de que se sancione al empleador en la forma dispuesta en numeral 2.º del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984.

En ese contexto, 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.

Lo contrario sería desconocer algunos de los objetivos de la negociación colectiva, como es que el conflicto colectivo de trabajo alcance su cabal desarrollo a través de un dialogo verdadero entre las partes involucradas, y una solución pacífica sin demoras injustificadas para mantener una convivencia armoniosa de los sujetos de las relaciones de trabajo.

2. El fuero circunstancial

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial tiene génesis en la etapa de conflictividad laboral suscitada por la presentación del 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 despido 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 SL 20155, 28 ago. 2003 reiterada en SL 23843, 16 mar. 2005, SL6732-2015 y SL14066-2016, 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 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.

3. Caso Concreto

De acuerdo con lo expuesto, advierte la Sala que el Tribunal no incurrió en los errores enrostrados, como quiera que, para la fecha del despido ocurrido el 8 de mayo de 2009, no existía conflicto colectivo de trabajo ante el decaimiento del mismo por la falta de interés de las partes en desarrollarlo cabalmente desde el mismo momento de la presentación del pliego de peticiones.

Para la Sala no puede pasar desapercibida la conducta pasiva e indiferente de la organización sindical, luego de que le fuera notificada la negativa del empleador (15 de septiembre de 2008) para negociar el pliego de peticiones, pues al ser el mayor interesado en que el mismo se discutiera, no adoptó durante más de 7 meses ninguna medida legal para forzarlo al inicio de las conversaciones y, con ello, hacer valer su derecho a la negociación colectiva, circunstancia que permite concluir la declinación del pliego de peticiones, en virtud a que no era su intención continuar con el curso normal del trámite del diferendo iniciado. (Subrayas fuera del texto).

Lo anterior se corrobora con la certificación emitida por el entonces Ministerio de la Protección Social (f.º169), en la cual se dejó constancia de que en el año 2008 la Unión Sindical de

Trabajadores de la Empresa Alpina S.A. «USTA» no presentó «reclamación alguna relacionada con lo solicitado».

Ahora bien, no desconoce la Sala la obligación que tiene el empleador en la etapa de arreglo directo de recibir a los representantes del sindicato dentro de las 24 horas siguientes a haberse presentado el pliego de condiciones, sin que pueda diferirse por más de cinco días hábiles (art. 433 CST); no obstante, este incumplimiento no puede ser entendido como una patente para imprimirle el carácter de indefinido al fuero circunstancial como lo pretende el censor.

A este respecto, vale insistir en que no en todos los casos la sola presentación del pliego de peticiones al empleador mantiene vigente la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, ya que existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como en el sub lite, en el que además de incumplirse las etapas propias de su solución, tampoco existió por parte de quienes promovieron la negociación, el interés suficiente para que alcanzara su cabal desarrollo.

En ese orden de ideas, si el objetivo de la protección emanada del fuero circunstancial es permitir que los trabajadores ejerzan el derecho constitucional a la negociación colectiva, forzoso resulta concluir que esa garantía pierde sentido cuando las partes no muestran el mínimo interés en discutir el pliego de peticiones.

[...]

Esta Sala, hace suyos los argumentos de la sentencia transcrita, proferida por la Sala permanente, por tratarse de un caso igual al tratado y especialmente porque constituye un precedente jurisprudencial que debe acatarse, a la luz de la Ley 1781 de 2016, artículo 2º, disposición avalada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-154 de 2016, en los siguientes términos:

[...] Como puede observarse, los objetivos de la descongestión distan de la búsqueda o participación permanente en la unificación de jurisprudencia. Si se aceptara que esta sala de descongestión conociera de la unificación se desnaturalizaría el objetivo para el que los cargos fueron creados, pues no lograrían ocuparse de la descongestión como corresponde. En efecto, el objetivo de esta sala no es crear nueva jurisprudencia, es resolver la mayor

cantidad de casos en menos tiempo, por eso es razonable la medida que les impide conocer de la unificación.

Podría alegarse que esta medida restringe la autonomía e independencia judicial o incluso el debido proceso de los ciudadanos, pues los magistrados de descongestión no podrían, eventualmente, adoptar una posición diferente a la de la jurisprudencia vigente en la Corporación. Este argumento no sería admisible porque no existe ningún impedimento para que los magistrados de la sala de descongestión discrepen de la jurisprudencia vigente o planteen la necesidad de crear una nueva postura, lo que la norma ha diseñado es un mecanismo en el cual, a fin de proteger el objetivo de la descongestión, los magistrados que discrepen o consideren que debe crearse nueva jurisprudencia deberán devolver el expediente a la Sala de Casación permanente para que sea esta la que decida. De esta manera se garantiza la seguridad jurídica y la igualdad de trato en los órganos de cierre sin anular el objeto del programa de descongestión.

Por lo expuesto, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Se fijan como agencias en derecho la suma de tres millones setecientos cincuenta mil pesos (\$3.750.000) m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el treinta (30) de abril de dos mil doce (2012), en el

proceso que instauró **EDILFREDO VARGAS ORTÍZ**, contra
ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.

Costas, como se indicó en los considerandos

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ