



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL2235-2023

Radicación n.º 90839

Acta 34

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **FLORENTINO ESPINOSA NOVA** contra la sentencia proferida el 27 de agosto de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en el proceso ordinario laboral que promueve el recurrente contra **BAVARIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Florentino Espinosa Nova convocó a juicio a Bavaria S.A. con el fin de que se declare que entre las partes *«existe un solo contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de Diciembre de 2006»* y que fue despedido estando amparado por fuero circunstancial.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aumentos o incrementos y los beneficios previstos en la sentencia CC C201-2002, los cuales dejó de percibir desde el 28 de marzo de 2015, cuando fue despedido, y hasta su reinstalación; y las costas del proceso.

En sustento de sus pretensiones, en lo que interesa al recurso extraordinario de casación, manifestó que laboró para la accionada desde el 12 de diciembre de 2006; que desempeñaba el cargo de operario depósito I; que la organización sindical denominada Asociación Nacional de Trabajadores de la Industria de las Cervezas, Maltas, Refrescos y Bebidas -Asotrincerv presentó a la convocada al proceso un pliego de peticiones el 2 de mayo de 2013; y que luego el 17 de febrero de 2014 se afilió a esa organización sindical, de lo cual se le informó a la empleadora el 21 de ese mes y año.

Adujo que la empresa, *«a través de uno de sus intermediarios»*, lo despidió el 28 de marzo de 2015; y que para la fecha de presentación de esta demanda promueve otra acción ordinaria laboral solicitando el *«reconocimiento del contrato del 15 de enero de 2015»*, que está pendiente por decidir.

La convocada a juicio, al dar respuesta a la demanda, se opuso a las súplicas incoadas. Respecto de los hechos,

aceptó que el accionante adelanta otro proceso en su contra, en el cual petitionó que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes; y frente a los restantes supuestos fácticos, manifestó que no eran ciertos o que no le constaban.

Como razones de defensa, esgrimió que no existió un nexo de trabajo con el actor, en la medida que la sociedad accionada celebró con Sedral S.A. y Suppla S.A. contratos de prestación de servicios de operación de logística, empresas que fueron las que lo vincularon y a las cuales prestó sus servicios; y que conforme a lo resuelto por el Ministerio de Trabajo no estaba obligada a negociar el pliego de peticiones presentado por Asotrainserv, en razón a que *«los fundadores y/o afiliados a esa organización sindical NO HAN LABORADO NI LABORAN PARA BAVARIA S.A.»*.

Formuló las excepciones previas de: pleito pendiente que fundamentó en que el actor instauró otro proceso laboral en su contra y corresponde al radicado 2015-00031, que cursa en el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá; inepta demanda por falta de requisitos formales; y no comprender la acción judicial a todos los litisconsortes necesarios; y, como medios exceptivos de fondo, propuso los de inexistencia de la obligación, compensación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción e inexistencia del contrato de trabajo.

El juez de conocimiento, en audiencia celebrada el 5 de julio de 2019, declaró no probadas las excepciones previas (f.º 856 a 859).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá profirió fallo el 3 de diciembre de 2019, en el que absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra. Condenó en costas al actor y ordenó que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta en el evento en que no fuera recurrida la decisión.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló el demandante y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, mediante sentencia del 27 de agosto de 2020, confirmó el fallo del *a quo*.

El colegiado manifestó que le correspondía definir si para el momento del finiquito contractual el promotor del proceso estaba amparado por fuero circunstancial.

Señaló que no existía controversia respecto a que entre las partes existió un contrato de trabajo realidad del 12 de diciembre de 2006 al 30 de marzo de 2015, pues así se resolvió en otro proceso ordinario laboral que estaba en curso, como tampoco que ese nexo finalizó por determinación unilateral de la empleadora Bavaria S.A. y sin mediar justa causa, aun cuando esa decisión fue adoptada por la empresa Supla S.A., quien actuaba como intermediaria y le canceló al actor la respectiva indemnización por despido.

El *ad quem* aludió a los razonamientos del juez de primer grado; y luego expresó que el fuero circunstancial inicia con la presentación del pliego de peticiones y culmina con la firma de la convención o pacto colectivo, o cuando queda ejecutoriado el laudo arbitral, periodo en el cual no se puede despedir sin justa causa a los trabajadores.

Se refirió a la sentencia CSJ SL12941-2017 y expresó que no bastaba con acreditar que se radicó el aludido pliego de peticiones, en tanto era necesario que el mismo surtiera efectos jurídicos.

Arguyó que en el *sub lite* estaba probado que el sindicato Asotrincerv fue constituido el 15 de febrero de 2013 (f.º 678 a 681); que el 2 de mayo de 2013 presentó un pliego de peticiones ante la sociedad demandada (f.º 119, 120 y 684 a 713); y que el 17 de junio siguiente lo depositó ante la dirección territorial del Ministerio del Trabajo (f.º 83 a 118).

Explicó que dentro de la querrela 847 de 2013 (f.º 994 a 1001) y mediante auto 00033 del 31 de julio de igual año, el Coordinador de Resolución de Conflictos y Conciliaciones del Ministerio del Trabajo decidió no iniciar proceso sancionatorio contra Bavaria S.A., al considerar que los miembros de Asotrincerv no eran trabajadores de esa empresa, situación que era de conocimiento del promotor del proceso, pues así lo aceptó en el interrogatorio de parte; y que este solicitó su afiliación al citado sindicato el 17 de febrero de 2014 (f.º 121), lo cual le fue notificado a la

demandada el día 21 de ese mes y año (f.º 122, 682, 683 y 1002 a 1004).

Puso de presente que el accionante el 26 de mayo de 2014 pidió la adhesión al pacto colectivo suscrito entre la convocada a juicio y sus trabajadores desde abril de 2011, o el que estuviere vigente (f.º 175); que el presidente de Asotrincerv radicó el 27 de julio de 2017 una nueva queja ante el Ministerio del Trabajo por la negativa de Bavaria S.A. de negociar el pliego de peticiones; y que ese reclamo fue archivado con auto 2312 del 20 de diciembre de 2018, decisión confirmada con la Resolución 0253 de julio de 2019 (f.º 1006 a 1010).

A partir de lo anterior, el juez plural razonó que el pliego de peticiones presentado por Asotrincerv no activó el conflicto colectivo, en tanto la demandada no lo negoció, decisión que respaldó la autoridad administrativa del trabajo, quien decidió no sancionar a la empleadora y, en su lugar, archivar las diligencias, sin que existiera constancia de que contra ese acto administrativo se presentara alguna «objeción o recurso» u «otra acción para cuestionar la decisión administrativa», la cual gozaba de presunción de legalidad.

Trajo a colación la sentencia CSJ SL16788-2018, y manifestó:

De acuerdo con lo expuesto, considera el Tribunal que la juez no incurrió en error cuando dijo que para la fecha de despido del actor no había conflicto colectivo, como quiera que si bien el sindicato presentó pliego de peticiones, no desplegó acciones oportunas para perseverar en el mismo, toda vez que no ejerció

ninguna actividad tendiente a cuestionar el auto 00033 del 31 de julio de 2013, por medio del cual el Ministerio del Trabajo archivó las diligencias y se abstuvo de conminar a Bavaria S.A. para que iniciara las negociaciones, por lo que puede entenderse que en ese momento el sindicato abandonó el conflicto, dado su desinterés en proseguir con el mismo.

Mírese que la siguiente actuación de la organización sindical fue el 27 de junio de 2017, es decir unos cuatro años después, cuando el señor Gabriel Moreno en su calidad de presidente del sindicato ASOTRAINCERV presentó queja por la negativa de Bavaria S.A. para negociar ese mismo pliego de peticiones, querrela que dio como resultado el Auto No. 2312 del 20 de diciembre de 2018 [...] con el que se resolvió que la solicitud del sindicato era un asunto de competencia de la jurisdicción ordinaria y por lo tanto se archivaron las diligencias, decisión que es confirmada con Resolución 0253 del 9 de julio de 2019 por parte del Director Territorial de Cundinamarca- Ministerio de Trabajo.

Destacó que, si bien el 20 de noviembre de 2019 Asotrincerv inició una demanda contra el Ministerio del Trabajo, solicitando la nulidad de la Resolución 0253 de julio de 2019, de conocimiento de la Sección Segunda del Tribunal Administrativo de Cundinamarca (f.º 1005), ello no enervaba la *«quietud del sindicato frente a una actuación administrativa proferida varios años antes, aparte de que no se conoce pronunciamiento alguno resultante de esa acción»*.

Consideró que lo resuelto guardaba similitud con lo decidido en otras ocasiones, pues debía tenerse en cuenta que para el momento en que se presentó el pliego de peticiones, los afiliados al sindicato no eran reconocidos como trabajadores de la accionada, solo fue a raíz de decisiones judiciales posteriores que se declaró la existencia de las relaciones laborales, tal como ocurrió con el demandante en el año 2017 que se falló su otro proceso laboral que se tramitaba simultáneamente; y añadió:

De manera que para la fecha de presentación del pliego de peticiones la calidad de trabajadores de Bavaria de algunos de los sindicalizados era objeto de discusión y la definición de este aspecto se produjo con posterioridad, incluso la demanda del actor fue presentada en 2015, fecha para la cual no había conflicto colectivo por la inactividad del sindicato.

Por las razones expuestas, confirmó el fallo absolutorio de primera instancia.

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 el recurrente que esta corporación case la sentencia del *ad quem* y, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado, para, en su lugar, acceder a las súplicas expuestas en la demanda inicial y se provea en costas como corresponda.

Con tal propósito, formula dos cargos que son replicados, los cuales se resolverán de forma conjunta, pues están dirigidos por la misma vía, persiguen igual finalidad y se complementan entre sí.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de segundo grado de infringir la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de

interpretación errónea del siguiente elenco normativo:

Artículo 25 del Decreto 2351 de 1.965, en consonancia con el Artículo 10 del Decreto 1373 de 1.966 y del Artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, en relación con los Artículos 38, 39 y 55 de la Norma Superior, en relación con el Artículo 93 ibídem, en relación con los Convenios Internacionales N° 87 de la OIT Artículo 3 y el N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva. Todo lo anterior, en relación con los Artículos 53 y 48 de la C.N.

En la demostración del cargo, el censor manifiesta que no controvierte las inferencias fácticas del Tribunal, centrando su inconformidad en la intelección impartida a la disposición denunciada, por cuanto:

[...] parte de la premisa errada de considerar que en dicha preceptiva se enuncian otras condiciones o presupuestos para que opera (sic) la garantía constitucional del fuero circunstancial, cuando en la misma, palmariamente se evidencia que ello no es así, en el entendido de que, con base en la misma, las exigencias y a las cuales se refiere el Juzgador funcional, por parte alguna de ésta, se vislumbran, por el contrario, la única exigencia que se destaca es que se haya presentado un pliego de peticiones y, cuando ello, en efecto aconteció, por lo que, mal puede llegar a la conclusión errada que, con base en dicha normativa, se deben denegar las pretensiones del actor, cuando debe acontecer todo lo contrario, en el entendido de que sí se cumplió con lo allí normado y por ende, es perfectamente viable y en un todo ajustado a derecho y conforme a la Ley propender porque salgan avante las súplicas del hoy demandante.

Considera que es desacertado exigir que el pliego de peticiones «*surta efectos jurídicos*», cuando ello no lo dispone la ley; aunado a que en el presente asunto está por fuera de discusión que el trabajador fue despedido sin justa causa, que lo hace titular de la garantía reclamada.

Reitera que el conflicto colectivo nace con la sola presentación del pliego de peticiones; y expresa lo siguiente:

Es hecho irrelevante de que la demandada no se siente a negociar, dicha negativa no hace inane el que el pliego produzca los efectos deseados, en el entendido de que es la Ley quien le fija o le señala al mismo su finalidad o consecuencia, de tal suerte que, desde cuando este se presenta es que se sucede o se suscita el correspondiente conflicto sindical, por lo que, considerar que ello es requisito esencial para el mismo se produzca o se presente, es una razón más para deducir que el Honorable Tribunal Superior incurrió en la violación de la ley sustancial y bajo el privilegio destacado en el presente Cargo.

Resultaría muy fácil para el empleador negarse a negociar para que el pliego de peticiones formulado por los trabajadores, no produzca los efectos determinados en la Ley. Creemos que, precisamente es que en la Ley se estableció lo denotado por nuestra parte, en aras de garantizar el derecho a la negociación colectiva.

Para concluir, afirma que no es dable confundir la presentación del pliego de peticiones con la etapa de negociación, en tanto con la primera actuación surge el fuero circunstancial.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la decisión del juez plural de vulnerar la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del «*Artículo 10º del Decreto 1373 de 1.966, en relación con el Artículo 25 del Decreto 2351 de 1.965, en consonancia con el Artículo 36 del Decreto 1469 de 1978*» y en correspondencia con las mismas disposiciones enlistadas en el primer ataque, lo que hace innecesaria su transcripción.

Expresa que no discute los hechos que tuvo por acreditados el *ad quem*, y asevera que con la «*formulación*

simple y llana del correspondiente pliego, acarrea el conflicto colectivo, presentándose desde aquél evento de formulación del pliego la protección foral», y la afiliación del trabajador al sindicato «conlleva a (sic) que cumpla con lo normado y, por tanto, desde este momento gozando ya de la protección especial, no podía ser despedido como en efecto lo fue por la encartada».

Arguye que el actor cumplió con las exigencias previstas en la ley para gozar del fuero circunstancial, de allí que:

[...] hechos ulteriores y de trámites administrativos no pueden constituir razón suficiente para desconocer y apartarse de lo denunciado en la norma conducente, por lo cual, cuando el Honorable Tribunal Superior en su interpretación de la normativa en cuestión imprimiéndole a la misma alcances del cual adolece, necesariamente, no puede significar nada diferente de que se aparte de su real e inteligente contenido y por tanto, hace que incurra en la violación de la Ley sustancial y bajo la considerativa denunciada en el presente Cargo.

Reitera que satisface los presupuestos previstos para ser titular del fuero circunstancial, y para concluir afirma lo siguiente:

En síntesis, no solo el pliego se formuló, sino que el actor procedió como era su deber y obligación según la Ley consultada, por suerte que, cuando el empleador demandado obra como lo hizo y el Juzgador funcional entiende que su actuar se adecúa a lo normado en la Ley en consulta, no hace nada diferente que señalarle a la misma un alcance del cual padece, llegando de contera al error destacado, pues de haber valorado y después de haber aceptado coincidiendo en el caudal probatorio allegado al plenario por la parte actora, su deber ser, no podía ser otro con todo respeto que encontrar razonable la demanda formulada y en tal sentido acceder a las pretensiones enunciadas por el demandante, pues desde aquella data gozaba de la protección foral.

VIII. LA RÉPLICA

La demandada se opone en forma conjunta a los dos cargos, para lo cual esgrime que el recurrente se refiere a aspectos fácticos, lo cual es ajeno a la vía directa por la cual se dirigen los ataques; y que además de ello la censura deja incólume los verdaderos soportes de la decisión confutada.

Sostiene que el fundamento de la alzada consistió en que el pliego de peticiones no tuvo efecto jurídico alguno, en la medida que fue presentado por personas que no eran trabajadores de Bavaria S.A., lo cual fue resuelto por la autoridad administrativa, sin que el sindicato realizara reproche alguno, extinguiéndose el conflicto colectivo; razonamiento que no es combatido en la esfera casacional y que implica que se deba mantener inmodificable el fallo de segundo grado.

Añade que, en todo caso, la decisión del juez colegiado fue razonada y está soportada en un análisis objetivo de las pruebas allegadas al plenario.

IX. CONSIDERACIONES

Frente a los reparos técnicos de la réplica, debe decir la Corte que, si bien la censura en ambos cargos orientados por la senda directa alude a cuestiones fácticas, no lo hace a efectos de debatirlas o apartarse de lo inferido por el Tribunal, en tanto su mención es para estructurar los reproches de naturaleza jurídica que plantea, de modo que,

no incurre en una mezcla de vías como lo estima la demandada.

De otro lado, tampoco resulta acertado afirmar que la parte recurrente no combate todos los soportes del fallo impugnado, en la medida que en la sustentación ataca el aspecto esencial de la decisión, como lo es, desde el punto de vista normativo, cuáles son los requisitos para que nazca el fuero circunstancial.

Efectuadas las anteriores precisiones, la Sala comienza por indicar que, en atención a que los ataques se encaminan por vía directa, no se discuten los siguientes hechos relevantes del proceso que dio por establecidos el juez de apelaciones:

i) Que entre las partes existió un contrato de trabajo del 12 de diciembre de 2006 al 30 de marzo de 2015, el cual finalizó por decisión unilateral del empleador y sin mediar justa causa; *ii)* que para el momento de la ruptura del nexo, el actor se encontraba afiliado a la organización sindical denominada Asociación Nacional de Trabajadores de la Industria de las Cervezas, Maltas, Refrescos y Bebidas - Asotrincerv, lo cual conocía la demandada desde el 21 de febrero de 2014; y *iii)* que dicho sindicato presentó un pliego de peticiones a Bavaria S.A. el 2 de mayo de 2013, quien se negó a iniciar su negociación.

Así mismo: *iv)* que mediante auto 00033 del 31 de julio de igual año, el Coordinador de Resolución de Conflictos y

Conciliaciones del Ministerio del Trabajo resolvió no iniciar proceso sancionatorio contra Bavaria S.A., al considerar que los miembros del sindicato no eran trabajadores de esa empresa; v) que la asociación no *«desplegó acciones oportunas para perseverar en el mismo, toda vez que no ejerció ninguna actividad tendiente a cuestionar el auto 00033 del 31 de julio de 2013, por medio del cual el Ministerio del Trabajo archivó las diligencias y se abstuvo de conminar a Bavaria S.A.»*; y vi) que esa decisión quedó en firme, motivo por el cual fue archivada la querrela con la Resolución 0253 de 2019.

Teniendo en cuenta los anteriores supuestos fácticos, el *ad quem* concluyó que al demandante no le asistía derecho al reintegro reclamado, en razón a que para el momento en que fue despedido de manera unilateral y sin justa causa no existía un conflicto colectivo, por cuanto la organización sindical que presentó el pliego de peticiones, no efectuó alguna actuación frente a la decisión del Ministerio del Trabajo de abstenerse de conminar a Bavaria S.A. para iniciar las negociaciones, de allí que, esa postura pasiva *«puede entenderse que en ese momento el sindicato abandonó el conflicto»*.

Por su parte, el impugnante considera que el fallador de alzada se equivocó al estimar que el accionante no gozaba de fuero circunstancial, para ello esgrime que sí existía un conflicto colectivo, en tanto se cumplieron con los presupuestos exigidos en la ley para su nacimiento, como lo era presentar el pliego de peticiones, actuación suficiente para dar comienzo al mismo, sin que sea necesario la

observancia de alguna acción adicional, como tampoco que el empleador acepte negociar.

En suma, el censor le reprocha al juez colegiado una supuesta interpretación errónea de las disposiciones denunciadas, trasgresión que la fundamenta en que se equivocó al no advertir que el fuero circunstancial nace de forma automática cuando el sindicato, al cual está afiliado el trabajador, presenta un pliego de peticiones a la empresa, sin que sea necesario ocuparse de la forma en que se surte el conflicto colectivo.

En consecuencia, le corresponde a la Corte definir si el juez de segunda instancia se equivocó al considerar que al interior de la empresa no se desarrollaba un conflicto colectivo para el momento de la ruptura del nexo de trabajo del accionante, en la medida que el mismo desapareció por la inactividad del Sindicato y, por consiguiente, no contaba con fuero circunstancial.

A fin de dar solución a lo planteado, la Sala abordará de manera preliminar las siguientes dos temáticas: *i)* el conflicto colectivo en su etapa de pliego de peticiones; y *ii)* el fuero circunstancial; asuntos estos que sirven de marco jurídico y conceptual para desatar el presente caso. Luego se descenderá al caso concreto.

El pliego de peticiones como punto de partida para dar inicio al conflicto colectivo de trabajo.

Sobre el particular, la Constitución Política (artículo 55), los instrumentos internacionales (Convenio 154 OIT) y los artículos 432 a 436 CST promueven la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores como un mecanismo para la concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo y empleo, así como la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

En esa perspectiva, 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, clara y detallada el trámite que deben cumplir los actores del conflicto laboral con el propósito de lograr su solución.

En efecto, como es sabido, el conflicto colectivo consta de varias etapas, las cuales se encuentran reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, así: la denuncia de la convención cuando a ello hubiere lugar, pues en el evento en que no exista convenio colectivo alguno o anterior, tal actuación no se cumple (artículo 479); la adopción y presentación del pliego de peticiones (artículos 374 y 376); la etapa de arreglo directo (artículos 432 a 436); la suscripción de una convención colectiva (segunda parte, título III, capítulos I y II); la declaratoria y desarrollo de huelga (artículos 444 a 449) o, en su defecto, la convocatoria de tribunal de arbitramento; y cuando el conflicto llega a la instancia arbitral, su solución acontece con la expedición del respectivo laudo que quede en firme, por no haberse interpuesto recurso alguno contra él por las partes o cuando

se profiera sentencia ejecutoriada que resuelva el recurso de anulación interpuesto contra la providencia arbitral (artículos 452 a 461).

Y es que los referidos 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 (artículo 433 CST).

En esta etapa, 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 mínimas 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 implica un rol activo del sindicato y no de simple espectador.

Tampoco puede convertirse la organización sindical en un obstáculo y menos poner trabas irreconciliables para lograr la solución del conflicto colectivo de trabajo, pues hoy por hoy, las relaciones laborales deben tener un solo horizonte, buscar el bienestar de todos los partícipes

(trabajadores y empleadores).

Así se colige también de las funciones asignadas a las asociaciones sindicales en los numerales 2 y 3 del artículo 474 del CST, 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 orden de ideas, 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 del artículo 433 del CST.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (artículo 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 (CSJ SL16788-2017); lo mismo ocurre cuando el sindicato, valiéndose de diferentes estrategias o exigencias imposibles de satisfacer, dilata injustificadamente en el tiempo el conflicto colectivo iniciado con la presentación del respectivo pliego de peticiones.

Lo contrario sería desconocer algunos de los objetivos de la negociación colectiva, como son que el conflicto colectivo de trabajo alcance su cabal desarrollo a través de un diálogo sincero y 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.

Una vez finalizada la etapa de arreglo directo, las partes pueden llegar a un acuerdo, caso en el cual firmarán la convención colectiva de trabajo. Si no hay consenso, como forma igualmente de solucionar el conflicto, le corresponde a la organización, dentro de los diez días hábiles siguientes, acudir a la declaratoria de la huelga o a la convocatoria de un tribunal de arbitramento, conforme lo establece el artículo 444 del CST.

El fuero circunstancial

Por su parte, de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial surge 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 CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843 y CSJ 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 dejado precisado esta corporación, 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 decisiones CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170; CSJ SL, 2 oct. 2007, rad. 29822; CSJ SL6732-2015; CSJ SL14066-2016 y CSJ 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 (CSJ SL14066-2016; SL6732-2015; SL 29822, 2 oct. 2007; SL 23843, 16 mar. 2005; y SL 19170, 11 dic. 2002)..

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, conforme se adoctrinó en la providencia CSJ SL, 16 may. 2005, rad. 23843, en la que se dijo 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»*.

No obstante lo anterior, cabe destacar que, tal criterio fue precisado en la sentencia 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 ende, 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 el referido pronunciamiento 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.

Por tanto, si alguna de las etapas del conflicto colectivo se trunca sin que la parte interesada (grupo de trabajadores u organización sindical) despliegue las actuaciones tendientes a su continuación, se tiene que el fuero circunstancial que existió pierde la razón de ser y desaparece, pues, se itera, el conflicto debe encontrar un final razonable, solucionándose a partir de los variados mecanismos que prevé la ley.

Sin embargo, no sobra recordar que esta Sala de la Corte ha sido consistente en que las partes son las rectoras del proceso de negociación colectiva, de manera que, salvo ciertos límites legales, pueden, en virtud del principio de autocomposición que lo rige, darle existencia, validez y forma.

En dicha medida, como el conflicto colectivo tiene una etapa de concertación en la que las propias partes definen las reglas y dinámicas del proceso, pueden subsanar las falencias, cuando con ello se procure garantizar la efectividad de la negociación, para de esta forma propender por su

solución, sin que a las autoridades les sea dado desconocer esa voluntad, máxime que lo que buscó el legislador es que sean el empleador y los trabajadores quienes directamente compongan el diferendo laboral (CSJ SL16887-2016).

Caso concreto

Puntualizado lo anterior y descendiendo al caso bajo estudio, advierte la Sala que el Tribunal no cometió la equivocación jurídica que le endilga la censura, pues la interpretación impartida a los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10 del Decreto 1373 de 1966 concuerda con las directrices contenidas en los citados precedentes, tal como pasa a explicarse:

1. Como quedó visto a la luz de la línea jurisprudencial trazada por la Corte, la protección que emana de un conflicto colectivo, en particular el fuero circunstancial, si bien inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y culmina cuando se soluciona a través de la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, ello ocurre cuando su desarrollo se da con sujeción a los distintos trámites y términos legales, o se encuentra justificada su prolongación, por existir elementos de juicio que permitan considerar como razonable su extensión por un periodo adicional al consagrado en el ordenamiento jurídico.

En ese orden de ideas, el aludido fuero circunstancial no es una garantía indefinida o ilimitada en el tiempo, de allí

que la sola presentación del pliego de peticiones al empleador no implica, de manera inexorable, la vigencia de 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 ocurre cuando no existe por parte de quienes promovieron la negociación, el interés suficiente para que alcance su cabal desarrollo.

Sobre el particular, además de lo plasmado en la jurisprudencia citada con antelación, resulta oportuno traer a colación lo dicho en sentencia CSJ SL3366-2021, en la que se explicó:

En el sub examine, se observa que la interpretación dada por el juez de segundo nivel al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, concuerda con las directrices contenidas en los citados precedentes, habida cuenta de que en efecto un conflicto colectivo que rebase los límites temporales que establecen la regulación laboral para su solución, por la falta de interés de culminarlo por parte de quien lo promovió, hace que se extinga la protección foral, lógicamente cuando no se justifica la prolongación de dicho conflicto. No es cierto, como lo aduce el recurrente, que el Tribunal al interpretar el mencionado precepto legal, le esté agregando ingredientes normativos, ni mucho menos que haya restringido la figura del fuero circunstancial, pues el desarrollo jurisprudencial de este mecanismo de protección, que tiene cabida durante el curso de una negociación colectiva que está garantizada por la Constitución Política artículo 55, en concordancia con los convenios 98, artículos 4º y 154, 5º de la OIT y el 93 constitucional, es el resultado de la exégesis o ejercicio hermenéutico que alrededor de la citada norma realizan los operadores judiciales.

De otra parte, se avizora que la decisión atacada está debidamente soportada en las premisas fácticas que el Tribunal encontró demostradas, y que encajan perfectamente en el criterio jurídico que esbozó, pues frente a un conflicto colectivo que ha perdurado indefinidamente, del cual no se conoce que se hayan surtido las etapas respectivas, sin que tampoco se acreditara que una vez se presentó el pliego de peticiones, y ante la desidia de la

empresa en iniciar las negociaciones, la agremiación sindical hubiese adelantado alguna acción legal prevista en nuestro ordenamiento legal o actividad que buscara compeler o conminar a la empresa para que cumpliera con su deber, verbigracia, elevar solicitud ante el Ministerio del Trabajo, poniendo en conocimiento de esa autoridad administrativa, la actitud negligente de la sociedad enjuiciada, a fin de que ese ente ministerial tomara cartas en el asunto.

Muy por el contrario, se advierte que su actitud fue totalmente pasiva y permisiva con la posición que adoptó la compañía, dejando transcurrir más de treinta y cuatro (34) meses hasta la fecha del despido del promotor, sin que se mostrara avance en alguna de las fases del conflicto, ni siquiera la de arreglo directo, mucho menos solución en un plazo razonable, de donde se colige, que ello ocurrió por causas imputables a la organización sindical, como ya se dijo, y ante su indiferencia o negligencia en buscar que este al menos se iniciara, puesto que sus deberes como agremiación sindical no se limitan a elevar simplemente el pliego, sino que también comprende el de estar atentos a que este cumpla con su cometido, lo que implica que asuma un papel más activo, pues de no ser así, lleva inferir un abandono tácito del mismo, y una terminación anormal.

En este orden, ante la prolongación injustificada del conflicto colectivo, sin que lograra demostrarse por parte del actor que el sindicato al que se encontraba afiliado y quien presentó el pliego de peticiones, desplegó alguna tarea a fin de que este se surtiera o avanzara de manera normal y fluida, conlleva a concluir que para cuando ocurrió el despido unilateral del demandante el 28 de diciembre de 2010, no existía conflicto colectivo, por las razones ya anotadas referidas, y por ende la ausencia del amparo foral deprecado, como acertadamente lo sostuvo en juez de apelaciones.

(Subraya fuera del texto)

Así las cosas, no es cierto, como lo sostiene el recurrente, que el juez plural, al interpretar los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10 del Decreto 1373 de 1966, le agregó exigencias para el nacimiento de fuero circunstancial.

A lo que se suma que la censura no cuestiona por la vía adecuada las inferencias fácticas a las que arribó el colegiado, que le permitieron concluir que frente a la decisión del Ministerio del Trabajo, que avaló la postura de Bavaria

S.A. de no sentarse a negociar, la organización sindical fue silente y omisiva, en la medida que *«no desplegó acciones oportunas para perseverar en el mismo, toda vez que no ejerció ninguna actividad tendiente a cuestionar el auto 00033 del 31 de julio de 2013, por medio del cual el Ministerio del Trabajo archivó las diligencias y se abstuvo de conminar a Bavaria S.A»*, es decir, para el fallador de alzada, según las pruebas, fue pasiva frente a lo definido por la autoridad ministerial, lo que se traduce en un decaimiento del conflicto colectivo, en razón a la inactividad del sindicato.

2. Conforme se indicó en la referida decisión CSJ SL6732-2015, para acreditar la garantía foral al trabajador le compete probar la presentación del pliego de peticiones y advertir que el conflicto no ha culminado para la data del despido del trabajador y, por ende, permanece en vigor, aspecto que constituye una negación indefinida. De allí que, es a la accionada a quien le corresponde demostrar lo contrario, esto es, su terminación anormal o decaimiento. En la aludida providencia se indicó:

[...] que le corresponde al trabajador acreditar el supuesto de hecho que le genera la protección foral, con la presentación del pliego de peticiones, más dejar en claro, con la negación indefinida, que, a la fecha del despido, no había finalizado el conflicto, para que la demandada asuma la carga de probar el hecho contrario que extinga el derecho al fuero.

En ese orden de ideas, partiendo de lo definido por el juez plural consistente en que el plenario se acreditó que la organización sindical *«no ejerció ninguna actividad tendiente a cuestionar el auto 00033 del 31 de julio de 2013, por medio*

del cual el Ministerio del Trabajo archivó las diligencias y se abstuvo de conminar a Bavaria S.A. a dar inicio a la etapa de arreglo directo», al punto que solo hasta «el 27 de junio de 2017, es decir unos cuatro años después, cuando el señor Gabriel Moreno en su calidad de presidente del sindicato ASOTRAINCERV presentó queja por la negativa de Bavaria S.A. para negociar ese mismo pliego de peticiones»; para la Sala es dable colegir que la accionada cumplió con la carga de demostrar el decaimiento del conflicto y, por consiguiente, su inexistencia para la calenda del despido del actor, que lo fue 30 de marzo de 2015.

En este punto, es de resaltar que para ese momento habían transcurrido casi dos años desde que el ente ministerial se abstuvo de conminar a la demandada Bavaria S.A. a negociar el pliego de peticiones, sin que el sindicato efectuara alguna actuación, es decir, adoptó una actitud pasiva, que se puede traducir en un abandono tácito del conflicto. Considerar lo contrario sería admitir su prolongación injustificada, en la medida que no se estaba surtiendo alguna actuación ya fuera judicial o administrativa tendiente a su reactivación.

3. Finalmente, si bien la Sala no desconoce que las decisiones de las autoridades administrativas no atan al juez del trabajo, tal como se dijo en providencia CSJ SL937-2022, en la que se analizó la legalidad de la Resolución 0033 de julio de 2013, e incluso se ordenó el reintegro de unos trabajadores al estimar que para el momento del despido gozaban de fuero circunstancial; lo cierto es que no es posible

trasladar lo allí resuelto al presente asunto, pues pese a que tienen aspectos en común, difieren en el punto neurálgico o fundamental, en la medida que en esa ocasión el finiquito contractual ocurrió el 31 de mayo de 2013, esto es, por una parte, dentro del mismo mes que se presentó el pliego de peticiones lo cual sucedió el 2 de mayo de esa anualidad y, por otra, lo fue con antelación a la expedición del referido acto administrativo que indicó que el empleador no tenía que negociar el pliego de peticiones.

En efecto, en esa ocasión lo que se estimó fue que el conflicto existía para la data del despido de la parte allí demandante, al punto que en la aludida decisión la Corte, refiriéndose al acto administrativo 0033 de julio de 2013, razonó que *«este acto administrativo es funcional para acreditar que el conflicto subsistía al momento de los despidos, dado que se emitió con posterioridad a estos»*.

Empero, en el presente litigio, el finiquito contractual ocurrió el 30 de marzo de 2015, casi dos años después de haberse presentado el pliego de peticiones y de la expedición de la Resolución 0033 de julio de 2013, y si bien las razones expuestas por el ente ministerial a la postre fueron equivocadas, pues se definió que algunos de los afiliados a Asotrincerv realmente eran trabajadores de Bavaria S.A., lo cierto es que contra ese acto administrativo, según lo definió el *ad quem* y no lo discute la censura, la asociación sindical solo hasta el año 2017 presentó una queja, lo cual, se insiste, muestra un desinterés por mantener en vigor el conflicto colectivo.

En ese orden de ideas, los hitos temporales para verificar la existencia del fuero circunstancial en la decisión CSJ SL937-2022 y la que aquí se profiere, tienen una diferencia de casi dos años, pues el despido de los demandantes en ese juicio ocurrió, se itera, el 31 de mayo de 2013 y el del aquí accionante lo fue el 30 de marzo de 2015, de modo que era necesario acreditar que la organización sindical adoptó una posición tendiente a hacer valer su derecho a la negociación colectiva, pero conforme a lo resuelto por el Tribunal ello no sucedió.

Recuérdese que el conflicto colectivo tiene varias etapas, por tanto, es necesario verificar en cada caso en particular, si para cuando finalizó el vínculo de trabajo se mantenía en vigor, ya que es en ese momento que cobra vigencia la garantía foral; debiéndose analizar cuando se presentaron diferentes vicisitudes, en qué consistieron y si había interés o no de la asociación sindical por buscar una solución, en la medida que ello puede implicar su decaimiento o finalización anormal. Piénsese, por ejemplo, que no es lo mismo el despido que ocurre cuando las partes efectivamente están en la etapa de arreglo directo, negociando el pliego de peticiones, que aquel que sucede cuando después de finalizada esa fase, el sindicato, pese a encontrarse superado el plazo previsto en la ley, sin justificación alguna no opta por la huelga o el tribunal de arbitramento.

En ese contexto, la conducta adoptada por las partes no solo al inicio de las conversaciones, sino durante el transcurso

de ellas, 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, pues la posición asumida por cada uno de los actores del conflicto colectivo marca su sobrevivencia o subsistencia, con todas las consecuencias que de ello deriva. Al respecto, en sentencia CSJ SL759-2019, se puntualizó:

Y es que como tales probanzas aluden a un periodo ulterior a la ruptura del contrato de trabajo de la demandante, carece de relevancia analizar si se presentó un incumplimiento a las etapas propias de su solución en los términos alegados, como también si existió o no en ese momento por parte de quienes promovieron la negociación, el interés suficiente para que alcanzara su cabal desarrollo, pues, a lo sumo, en el mejor de los casos y de cara a lo expuesto por la censura, eventualmente lo que esas pruebas podrían acreditar es la extinción del conflicto, pero ello solo tendría efectos frente a determinaciones o despidos que se produzcan a partir del abandono tácito de la organización sindical del diferendo y no frente a situaciones jurídicas que se sucedieron previamente cuando el conflicto colectivo estaba vigente y en pleno vigor, como ocurrió con la actora.

Por consiguiente, en el *sub lite* no se trata de avalar una decisión administrativa que fue contraevidente con la realidad, en la medida que se definió que el actor era trabajador de Bavaria S.A., sin embargo no resulta razonable considerar que en este evento en particular, en el que se presentaron circunstancias anormales o especiales, el conflicto colectivo estuviera vigente para el 30 de marzo de 2015, pues ello sería estimar como sensato que la etapa previa al arreglo directo perdure por más de dos años, máxime cuando, se insiste, la organización sindical no hizo uso de las acciones administrativas y/o judiciales a su alcance para debatir lo plasmado en la mencionada Resolución 0033 de julio de 2013 y promover el inicio de las conversaciones, de allí que no era que estuviera a la espera

de la definición de la legalidad de esa actuación por parte de un tercero, que diera lugar a estimar como prudencial dicha prolongación.

En otras palabras, como el sindicato adoptó una conducta pasiva e indiferente frente a lo resuelto por el Ministerio del Trabajo, no es posible considerar que mantuvo su interés de discutir el pliego de peticiones y que la perduración de la negociación estaba plenamente justificada. Aquí resulta oportuno recordar lo expuesto en providencia CSJ SL, 26 feb. 1997, rad. 9735 en la que se expresó:

Del derecho que les asiste a empresas y sindicatos a la negociación colectiva previa al tribunal de arbitramento no se puede abusar; las partes deben ejercerlo dentro de un límite temporal prudencial, pues es deseo tanto de la comunidad laboral como de la sociedad entera la pronta solución de los conflictos del trabajo, de manera que esa negociación directa no puede extenderse indefinidamente contra la voluntad de uno de los antagonistas, como mecanismo para enervar la acción de los arbitradores o para volver insolubles los conflictos del trabajo.

Y en decisión CSJ SL, 7 oct. 2003, rad 20766 se explicó:

Lo ideal es que los conflictos colectivos de trabajo alcancen su cabal desarrollo y sean resueltos, bien por las partes directamente ora con la intervención de terceros, y a ello debe prestar el Estado todo su concurso por así mandarlo la Carta Política en su artículo 55; sin embargo, no puede pasar desapercibido que en algunas ocasiones, como aquí ha acontecido, el proceso se trunca irremediabilmente sin que quepa ninguna posibilidad de solucionarlo por las vías normales; ahora, cuando a tal situación se llega por causa imputable a los trabajadores debido a que no adoptaron las decisiones en los términos y condiciones señaladas en las regulaciones legales, no puede concluirse que el conflicto queda en estado de latencia, con todas las consecuencias que de ello se derivan, como ya se dijo.

Sería realmente absurdo que una situación propiciada por negligencia de los propios trabajadores o de su organización

sindical terminara favoreciéndolos con la perpetuación del llamado fuero circunstancial

Conforme a lo expuesto, el *ad quem* no incurrió en los yerros jurídicos endilgados y, por tanto, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo del recurrente demandante y a favor de la replicante Bavaria S.A., por cuanto la acusación no tuvo éxito. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$5.300.000, que se incluirán en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

X. 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 proferida el 27 de agosto de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Cundinamarca, en el proceso ordinario laboral que instauró **FLORENTINO ESPINOSA NOVA** contra **BAVARIA S.A.**

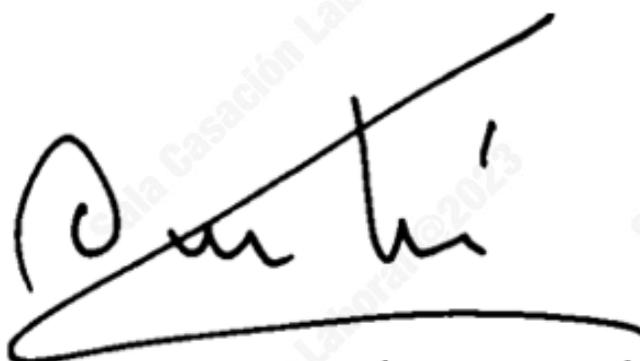
Costas como se indicó en la parte motiva.

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


MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN