

**TEMA: FUERO CIRCUNSTANCIAL** – No puede endilgarse a una empresa las consecuencias del despido sin justa causa para aquellos trabajadores que en su momento contaron con protección foral, cuando no se han agotado los mecanismos legales para impulsar el proceso de negociación, los cuales deben ser ejercidos tanto por las empresas como por los sindicatos dentro de un límite prudencial. / **CONFLICTO COLECTIVO** - cobija a los trabajadores afiliados a un sindicato y a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones.

**HECHOS:** La demandante laboró para UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, arguye la solicitante, que se encontraba afiliada a la organización sindical SINPRO; y el sindicato presentó un pliego de peticiones el 3 de noviembre de 2016. En ese orden, correspondió definir si al momento del despido sin justa causa, existía o no un conflicto colectivo vigente entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y la organización sindical SINPRO, con el fin de determinar si estaba cobijada con el fuero circunstancial.

**TESIS:** (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha insistido en que la protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral (ver las sentencias 19170 de 2002 y 20766 de 2003, reiteradas en la 24296 de 2005). A su vez, en la sentencia 29081 de 2007 la Corte señaló que nada se opone a que la protección foral se extienda a los trabajadores que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones, o de otra, a aquellos no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones presentados directamente por sus compañeros igualmente no pertenecientes a ninguna organización sindical. (...). (...) el juez debe analizar las circunstancias objetivas del caso sin considerar que el conflicto terminó por desinterés o abandono y no determinar que la negociación colectiva debe cumplirse de manera rigurosa en los plazos establecidos en la ley, se deben recordar los artículos 433 y 434 del CST que establecen los trámites y los términos de la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo de trabajo una vez presentado el pliego de peticiones. (...). (...) el desacuerdo entre las partes quedará pactado en un acta final que deberá ser entregada al Ministerio de Trabajo; el artículo 444 del CST, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, dispone los trabajadores pueden optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento, cuando concluya la etapa de arreglo directo sin que las partes hayan logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral. (...). (...) pone de presente la inactividad de la organización sindical SINPRO, la cual no acreditó haber realizado acciones encaminadas a continuar y resolver el mencionado conflicto colectivo; (...) En ese orden, mal podrían endilgarse a UNE EPM TELECOMUNICACIONES las consecuencias del despido sin justa causa para aquellos trabajadores que en su momento contaron con protección foral, sin considerar que existen mecanismos legales para impulsar el proceso de negociación, los cuales deben ser ejercidos tanto por las empresas como por los sindicatos dentro de un límite prudencial.

MP. ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ

FECHA: 31/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**SALA LABORAL**

**Acta No. 164**

<b>PROCESO</b>	Ordinario Laboral
<b>DEMANDANTE</b>	Luz Marina Parra Mesa
<b>DEMANDADO</b>	UNE EPM Telecomunicaciones S.A. E.S.P.
<b>RADICADO</b>	05 001 31 05 <b>012 2018 00757 01</b>
<b>TEMA</b>	Fuero circunstancial
<b>DECISIÓN</b>	Confirma sentencia

Medellín, treinta y uno (31) de julio de dos mil veintitrés (2023)

**SENTENCIA**

Procede la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, con ponencia de la magistrada ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 23 de agosto de 2022 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín.

**ANTECEDENTES**

**DEMANDA**

LUZ MARINA PARRA MESA pretende se DECLARE la ilegalidad del despido sin justa causa del que fue objeto, por estar en vigencia un conflicto colectivo y que no ha existido solución de continuidad en el vínculo laboral. En consecuencia, pide que se CONDENE al reintegro al mismo o mejor cargo y en las mismas o mejores condiciones laborales que tenía para la fecha de terminación del contrato, y al pago de i) salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, aportes al sistema de seguridad social y demás conceptos laborales dejados de percibir

desde el despido hasta la fecha del reintegro; ii) los perjuicios que se demuestren; iii) la indexación de las sumas; y, iv) las costas del proceso.

## **HECHOS**

Como fundamento de sus pretensiones indicó que en UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. operan varias organizaciones sindicales, una de las cuales corresponde al Sindicato de Industria de los Trabajadores Profesionales de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, Complementarios y Conexos –SINPRO-. En octubre 2016, de manera unilateral e intempestiva, la empresa informó a 601 trabajadores, muchos de ellos afiliados a SINPRO, que pasarían sin solución de continuidad a ser empleados de Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., por haberse producido una “supuesta” sustitución patronal. Dicha sociedad es diferente a Huawei Technologies Colombia S.A., constituida 10 años atrás, y a la cual pasaron los empleados de UNE no sindicalizados. Luego del traslado, los trabajadores continuaron haciendo lo mismo, atendiendo los mismos clientes y con las mismas condiciones que tenían en UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. Para la fecha del referido traslado, SINPRO y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. tenían suscrita una convención colectiva de trabajo.

Agregó que el 18 de octubre de 2016 se interpuso una querrela administrativa ante el Ministerio de Trabajo contra UNE para que se investigara la real existencia de una sustitución patronal con Huawei TMSC S.A.S. El 3 de noviembre de 2016 SINPRO entregó a UNE, con copia a Huawei TMSC S.A.S, el pliego de peticiones para la nueva vigencia de la convención colectiva de trabajo, lo que dio inicio al conflicto laboral colectivo entre las partes. La “supuesta” sustitución patronal alteró el curso normal de la negociación del pliego presentado, por cuanto antes de dar inicio a las conversaciones (inicio de la etapa de arreglo directo) la empresa informó al sindicato que los trabajadores de SINPRO que fueron trasladados a Huawei TMSC SAS no serían beneficiarios de la convención colectiva de trabajo que surgiera de la negociación. El 17 de noviembre de 2016 los representantes de SINPRO y UNE se

reunieron con la finalidad de fijar las condiciones para la negociación, pero la mesa no se pudo instalar ante la negativa del Director de Relación con el Empleado de UNE y cabeza del equipo negociador designado por la empresa; de ello no se elaboró acta. El 18 de noviembre de 2016 SINPRO instauró una querrela administrativa ante el Ministerio de Trabajo por la elusión de la empresa de iniciar negociaciones en los términos de ley. El 2 de diciembre de 2016 se realizó reunión ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales del Ministerio de Trabajo y, con posterioridad, se elaboró y suscribió una "supuesta" acta final de arreglo directo, sólo con la asistencia los negociadores de la empresa; allí se dejó constancia en cuanto a que los negociadores de la organización sindical no asistieron. El 19 de diciembre de 2016 el sindicato solicitó al Ministerio de Trabajo que mediara en el conflicto, por tal razón se desarrolló una reunión en la que se propuso iniciar la negociación e instalar mesa con la presencia de representantes de UNE y Huawei TMSC S.A.S. El 2 de enero de 2017 y nuevamente por solicitud del sindicato, el referido Ministerio convocó a una reunión que fue aplazada por los representantes de UNE; se realizó tan sólo hasta el 9 de febrero de 2017, sin lograr un consenso entre las partes. El 1o. de marzo de 2017 se solicitó la intervención del presidente de UNE para destrabar la negociación y, en respuesta del 9 de marzo de esa anualidad, se manifestó la voluntad de llegar a un acuerdo. El 22 de junio de 2017 la organización sindical reiteró su ofrecimiento de iniciar negociaciones, dejando a un lado de la mesa la discusión de la supuesta sustitución patronal entre UNE y Huawei TMSC SAS. El 29 de ese mes fueron despedidos varios trabajadores de UNE protegidos con fuero circunstancial; no obstante, la Dirección de Relaciones Laborales reintegró a la mayor parte de los empleados despedidos, excepto los que solamente eran afiliados a SINPRO. El 11 de agosto de 2017 se realizó la primera reunión con la Comisión de Conflictos Laborales del Ministerio de Trabajo y el 16 de agosto la segunda reunión culminó sin acuerdo, por lo que el trámite pasó a la Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos ante la OIT (CETCOIT), última instancia nacional de dialogo y concertación. El 30 de agosto de 2017 los representantes de UNE y SINPRO acordaron realizar una serie de reuniones exploratorias para llegar a un acuerdo colectivo, las cuales

tuvieron lugar los días 1, 4, 5, 6, 7, 12 y 15 de septiembre de 2017. En junio de 2018, por iniciativa de UNE, se volvieron a realizar reuniones para buscar un acuerdo que pusiera fin al conflicto, sin tener éxito a la fecha.

Respecto de su vínculo laboral con UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., relató haber tenido un contrato a término indefinido desde el 26 de junio de 2007 y ser afiliada a SINPRO. Su asignación básica mensual era de \$8.657.921, con un promedio mensual de \$10.125.925. El 29 de junio de 2017 la demandada decidió unilateralmente dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa. Para ese momento no se había firmado convención colectiva ni emitido laudo arbitral que dirimiera el conflicto. El 4 de septiembre de 2017 radicó ante UNE reclamación administrativa en busca del reintegro, la cual fue negada.

## **CONTESTACIÓN**

UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. se opuso a la prosperidad de las pretensiones al considerar que la demandante no tenía protección especial al momento de la desvinculación. No aceptó hecho alguno y como excepciones de mérito propuso las que denominó: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción y mala fe.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El 23 de agosto de 2022, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación y ABSOLVIÓ a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. ESP de todas las pretensiones incoadas en su contra. Impuso costas a la demandante, con agencias en derecho de \$500.000.

Como argumento de su decisión expuso que el conflicto laboral colectivo cesó de forma anormal por la falta de interés de la asociación sindical y a través del acta emitida el 6 de diciembre de 2016; con ello terminó el fuero circunstancial que cobijaba a los empleados de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. ESP.

## **RECURSO DE APELACIÓN**

La DEMANDANTE solicita que se modifique la sentencia toda vez que no existe prueba alguna que evidencie que hay sido trasladada a la empresa Huawei. Agregó que el juez debe analizar lo sustancial sobre lo formal al interpretar la figura de la negociación colectiva e insistió en que el conflicto colectivo si existía cuando fue desvinculada de la empresa. Discrepa de lo mencionado por la A quo en cuanto a que existió desinterés de la organización sindical, cuando existen pruebas de que esta buscó de diversas maneras que el proceso de negociación colectiva se adelantara, llegando incluso hasta el CETCOIT. Asimismo, manifiesta que yerra el fallador al considerar que se tienen que cumplir de manera rigurosa los términos de la negociación colectiva, cuando la Corte Suprema de Justicia ha señalado en su más reciente jurisprudencia que el conflicto puede desaparecer por el abandono y por el desinterés; en el presente caso no existe evidencia de que se haya presentado una de dichas situaciones, más cuando el conflicto se solucionó en el año 2019. Finalmente manifiesta se debe analizar cuáles fueron las circunstancias objetivas para que el conflicto no pudiera seguir de manera rígida o en los términos establecidos por la ley.

## **ACTUACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA**

Surtido el trámite consagrado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. ESP manifestó que la demandante no gozaba del fuero circunstancial, por cuanto al momento de terminar sin justa causa el contrato laboral, el conflicto colectivo que existió con SINPRO ya se había terminado. La actora recibió *“una cuantiosa indemnización convencional”* que tenía por finalidad reparar los perjuicios que le pudieran ocasionar la terminación del vínculo laboral, razón por la cual la actuación fue ajustada a la ley. Agregó que SINPRO no solicitó la conformación de tribunal de arbitramento ni convocó la huelga dentro de los 10 días siguientes al cierre de la etapa de arreglo directo como lo determina el artículo 444

del CST, por lo que el conflicto jurídico finalizó el 6 de diciembre de 2016. La organización sindical pretendía que la empresa vinculara a la negociación colectiva a HUAWEI, situación que no encuentra fundamento fáctico ni jurídico, por cuanto se trata de un tercero. Si bien el 7 de octubre de 2016 se firmó una alianza estratégica entre HUAWEI MANAGED SERVICED COLOMBIA S.A.S. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. para la administración de la red de telecomunicaciones, acuerdo que incluyó la venta de la unidad operativa de mantenimiento y operación de dicha red, con la venta de unos activos y la cesión de unos contratos, la consecuencia jurídica de ello fue la sustitución patronal de las personas que prestaban sus servicios a esta unidad operativa, entre los cuales NO se encontraba la demandante. Reiteró que SINPRO no convocó la votación de la huelga o del tribunal de arbitramento pasados 10 días después de agotada la etapa de arreglo directo, razón por la cual habían transcurrido más de 6 meses entre la finalización del conflicto colectivo de trabajo y el despido de la demandante, situación que hace improcedente declarar que esta gozaba del denominado “fuero circunstancial”. En consecuencia, el reintegro pretendido carece de sustento fáctico, jurídico y probatorio.

La DEMANDANTE reiteró que la sentencia contiene yerros graves, pues se funda en premisas falaces y erradas, consistentes en que hubo un traslado a la sociedad Huawei y que al momento de la terminación del contrato de trabajo era empleada de esta sociedad y no de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. Adicionalmente, la absolución se fundamentó en lo que fue calificado por la juez como “desinterés de la organización”, lo que no se compadece con la prueba practicada. La organización sindical SINPRO y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. estuvieron en conflicto colectivo desde el 3 de noviembre de 2016 hasta el 6 de febrero de 2019, como quedó demostrado; durante todo este tiempo se estuvieron discutiendo los puntos del pliego de peticiones, los cuales finalmente quedaron resueltos en el acuerdo suscrito la última fecha referida. En el fallo se efectuó una interpretación estática de la norma, con prevalencia de los formalismos y no la realidad del conflicto, lo cual contraría la jurisprudencia de la Sala

Laboral de la Corte Suprema de Justicia y está en contravía del principio de derecho laboral de la primacía de la realidad sobre las formalidades.

### **CONSIDERACIONES**

No fue objeto de discusión que i) las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo del 26 de junio de 2007 al 29 de junio de 2017, el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora, con el reconocimiento de la respectiva indemnización; ii) la demandante se encontraba afiliada a la organización sindical SINPRO; y iii) el sindicato presentó un pliego de peticiones el 3 de noviembre de 2016.

En ese orden, corresponde al Tribunal definir si al momento del despido sin justa causa existía o no un conflicto colectivo vigente entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y la organización sindical SINPRO. Lo anterior, en consonancia única y exclusivamente con las materias objeto del recurso de apelación interpuesto por la DEMANDANTE, de conformidad con lo establecido en el artículo 66A del C.P.T.S.S.

### **FUERO CIRCUNSTANCIAL**

*El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 señala que los “Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.”*

Los artículos 10 y 36 de los Decretos Reglamentarios 1373 de 1966 y 1469 de 1978 respectivamente, señalan que dicha protección cobija a los trabajadores afiliados a un sindicato y a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de la presentación de tal pliego al empleador y hasta cuando el conflicto se solucione mediante la firma de la convención colectiva o del pacto

colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha insistido en que la protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral (ver las sentencias 19170 de 2002 y 20766 de 2003, reiteradas en la 24296 de 2005).

A su vez, en la sentencia 29081 de 2007 la Corte señaló que nada se opone a que la protección foral se extienda a los trabajadores que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones, o de otra, a aquellos no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones presentados directamente por sus compañeros igualmente no pertenecientes a ninguna organización sindical.

En virtud de lo anterior, esta Sala hizo el estudio en conjunto de las pruebas que obran en el expediente con el fin de determinar si la demandante goza de la mencionada protección laboral por existir un conflicto colectivo entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y la organización sindical SINPRO. De las documentales aportadas por el extremo accionante se resaltan:

- El contrato de trabajo celebrado entre las partes a término indefinido, el cual inició el 1o. de agosto de 2007, en el cargo de Profesional C Técnico, con un salario de \$8.657.921 (folios 19 a 23)
- La carta de terminación unilateral de dicho contrato de trabajo sin justa causa, fechada el 29 de junio de 2017 (folio 24).
- La convención colectiva de trabajo suscrita entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. y SINPRO para el periodo de vigencia 2013 a 2016 (folios 32 a 56).

- La denuncia de dicha convención colectiva de trabajo, radicada el 3 de noviembre de 2016 (folios 62 y 63).
- La presentación del pliego de peticiones por SINPRO de fecha 3 de noviembre de 2016 (folio 68).
- El acta de instalación de la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. y la organización sindical SINPRO, que data del 24 de noviembre de 2016 (folios 77 a 79).
- El acta final de la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. y la organización sindical SINPRO del 6 de diciembre de 2016 (folio 80).
- El certificado de afiliación de la demandante a la organización sindical SINPRO (folio 214).

Con relación a los documentos que allegó la encartada, se evidencian:

- La solicitud de cambio de fecha de la reunión de la mesa de negociación de fecha 10 de noviembre de 2016 (folio 770).
- La comunicación enviada a SINPRO el 2 de diciembre de 2016 para continuar la negociación en la etapa de arreglo directo (folios 782 a 784).
- La respuesta a la averiguación preliminar radicada con el número 16952 del 18 de noviembre de 2016 (folios 805 a 820).
- El auto 11269 dl 20 de abril de 2017 mediante el cual se archivó el expediente contentivo de la solicitud con radicado número 16952 del 18 de noviembre de 2016 (folios 826 a 838).

- Las resoluciones 5383 y 6487 de 2017, mediante las cuales se resolvió el recurso de reposición y en subsidio de apelación del auto 11269 del mismo año (folios 854 a 877).
- El acta extra convencional firmada entre SINPRO y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. el 31 de enero de 2019 (folio 895).

Así las cosas y con el fin de resolver la inconformidad de la demandante, en torno a que el juez debe analizar las circunstancias objetivas del caso sin considerar que el conflicto terminó por desinterés o abandono y no determinar que la negociación colectiva debe cumplirse de manera rigurosa en los plazos establecidos en la ley, se deben recordar los artículos 433 y 434 del CST que establecen los trámites y los términos de la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo de trabajo una vez presentado el pliego de peticiones.

A su vez, el artículo 436, modificado por el artículo 3o. de la Ley 39 de 1985, dispone que el desacuerdo entre las partes quedará pactado en un acta final que deberá ser entregada al Ministerio de Trabajo; el artículo 444 del CST, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, dispone los trabajadores pueden optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento, cuando concluya la etapa de arreglo directo sin que las partes hayan logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral. Asimismo, establece que la decisión deberá tomarse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Está acreditado en autos que el 3 de noviembre de 2016 la organización sindical SINPRO entregó a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. ESP un pliego de peticiones, con el cual se inició el conflicto colectivo entre las partes. No fue posible llegar a un acuerdo, según "*Acta de Instalación de la Etapa de Arreglo Directo*"

del 17 de noviembre de 2016 (folio 78), pues la empresa no aceptó la propuesta de cobijar a los trabajadores de Huawei con la convención colectiva, por ser una compañía diferente y autónoma. El 2 de diciembre de 2016 la hoy demandada envió comunicación a la organización sindical SINPRO a fin de definir la prórroga o el cierre de la etapa de arreglo directo, para lo cual citó a una reunión el 6 de diciembre de la misma anualidad (folios 782 a 784). En tal oportunidad solamente asistieron los negociadores de EPM UNE TELECOMUNICACIONES S.A. ESP, según acta de finalización de la etapa de arreglo directo (folio 80).

La parte actora afirma que el sindicato SINPRO buscó de diversas formas que el proceso de negociación colectiva se adelantara; no obstante, lo que se advierte es la presentación de la querrela administrativa número 16952 el 18 de noviembre de 2016 (folios 91 a 93), sin que mediara acción alguna a fin de encontrar una solución al referido desacuerdo, en los días siguientes al acta de finalización de etapa de arreglo directo, esto es, el 6 de diciembre de 2016. Tan sólo hasta el 1o. de marzo de 2017 la organización sindical solicitó a UNE EPM TELECOMUNICACIONES el contrato celebrado con la empresa Huawei (folio 94) y hasta el 25 de abril de 2017 la agremiación sindical pidió al Ministerio de Trabajo una participación más activa a fin de lograr un acercamiento y salida al conflicto laboral existente con la empresa de telecomunicaciones (folio 99).

Lo anterior pone de presente la inactividad de la organización sindical SINPRO, la cual no acreditó haber realizado acciones encaminadas a continuar y resolver el mencionado conflicto colectivo; por el contrario, la Sala observa que UNE EPM TELECOMUNICACIONES inició de manera oportuna e interesada las conversaciones en la etapa de arreglo directo, citó a la contraparte el 2 de diciembre de 2016 a fin de definir la prórroga o terminación de dicha etapa en reunión del 6 de diciembre de ese año, día en que se cumplían los 20 días referidos en la norma como límite de la etapa de arreglo directo. Pese a ello, los negociadores de la agremiación sindical no asistieron a la convocatoria.

En ese orden, mal podrían endilgarse a UNE EPM TELECOMUNICACIONES las consecuencias del despido sin justa causa para aquellos trabajadores que en su momento contaron con protección foral, sin considerar que existen mecanismos legales para impulsar el proceso de negociación, los cuales deben ser ejercidos tanto por las empresas como por los sindicatos dentro de un límite prudencial.

Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3366-2021, radicación 72133, indicó:

*“El fuero circunstancial o protección foral para que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa comprobada durante el tiempo que dure la negociación colectiva, no es indefinido, por cuanto este se mantiene solo hasta que termine el conflicto, lo que significa que dicha protección puede culminar en los eventos en que concurran situaciones en las que ya no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, ello cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo, luego de que no fuera posible lograr el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las demás etapas para su cabal solución, esto es, la declaratoria de la huelga que sea legalmente posible o la constitución de un tribunal de arbitramento. Es decir, que «esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado».*

*En la rememorada providencia, que a su vez trajo a colación lo adoctrinado en la decisión de la CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170, se concluyó que conforme a lo regulado por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, subsiste el amparo para los trabajadores, pero «durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto», de suerte 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" (subrayas fuera del texto).*

De lo anterior se desprende, que la garantía de fuero circunstancial pierde su esencia cuando el proceso de negociación se extiende indefinidamente sin mediar justificación por alguna de las partes intervinientes en la disyuntiva.

Si bien la demandante manifestó que deben analizarse los hechos que en cada caso concreto justifiquen la prolongación del conflicto, sin que ello denote su decaimiento, es necesario recordar los principios que conforman la carga de la prueba, según lo señalado en el artículo 167 del Código General del Proceso. Así, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen; asimismo, de conformidad con lo señalado en el artículo 164 de la misma codificación, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Aplicados los postulados anteriores a este proceso, se tiene que era la demandante quien estaba en la obligación de demostrar las circunstancias que suscitaron la prolongación del conflicto y que hayan justificado no utilizar los mecanismos previstos en el ordenamiento jurídico.

La Sala de Casación Labora, en la referida sentencia SL3366-2021, refirió:

*“De otra parte, en la sentencia de la CSJ SL6732-2015, se puntualizó además que pueden existir eventos en que es dable justificar la prolongación del conflicto, según la etapa de que se trate, y que por ende hay que mirar la situación fáctica de cada caso, pues se requiere contar con suficientes elementos de juicio 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»*

*En esa oportunidad la Sala también señaló lo concerniente a la carga de la prueba para esta clase de eventos, con fundamento en la función unificadora de la jurisprudencia, y así señalar «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»” (subrayas fuera del texto).*

Contrario a ello, al analizar el oficio con radicado 08SE2022710500100006387 remitido por el Ministerio de Trabajo, se evidencia que la organización sindical SINPRO no realizó trámite alguno con el fin de convocar tribunal de arbitramento. Textualmente allí se dijo: *“Frente a un eventual trámite administrativo tendiente a convocar tribunal de arbitramento entre SINPRO y UNE TELECOMUNICACIONES, se informa que en esta Dirección Territorial Antioquia del Ministerio de Trabajo no se encontró documentación al respecto”* (pagina 3 del PDF “16RespuestaOficio”). De hecho, la parte demandante jamás refirió que tal convocatoria se haya surtido.

En ese orden de ideas, es necesario advertir que dentro de los deberes de la agremiación sindical no solo está la presentación del pliego de peticiones, pues también le corresponde asumir un papel más activo; no hacerlo así, conlleva inferir una terminación anormal del conflicto colectivo (ver al respecto sentencia SL1383-2022. Radicación 83611).

Es más, en el *“Acta Extra Convencional suscrita entre SINPRO y UNE EPM Telecomunicaciones S.A.”* el 6 de febrero de 2019 (folio 895) se lee:

*“sin que implique reconocimiento alguno de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, las partes acordaron hablar de manera extraoficial de algunos puntos de interés para ellas (...).*

*La empresa ratifica expresamente su íntima convicción de que, si bien es cierto que este acuerdo extraconvencional versa sobre la convención colectiva suscrita entre las partes, el conflicto iniciado con la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical el día tres (03) de noviembre de dos mil dieciséis (2016), solo tuvo vigencia hasta el seis (06) de diciembre de dos mil dieciséis”.*

(...)

El sindicato manifiesta que hoy no tramita demandas o acciones administrativas contra UNE, cuya motivación sea el conflicto colectivo que se inició el tres (3) de noviembre de dos mil dieciséis (2016), y que en caso de que, si existen, las retirará de inmediato sin que constituya impedimento la jurisdicción y/o el estado procesal en que se encuentren” (subrayas fuera del texto).

De acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el operador judicial tiene la facultad de apreciar libremente y ponderar las pruebas, y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad para hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables (Ver sentencias CSJ SL2049-2018 y CSJ SL1469-2021). Por ende, la Sala concluye que no se encuentra demostrado que el conflicto colectivo entre SINPRO y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. ESP se encontraba vigente al momento del despido de la actora y, con ello, no existía el fuero circunstancial alegado. Ello en atención a la actitud pasiva y desinteresada de la organización sindical ante el conflicto, al no concurrir a la convocatoria del 6 de diciembre de 2016 realizada por la empresa; aunado ello, tampoco se evidencia el uso de los mecanismos legales que permitiera tener algún avance en la negociación, ya fuese convocando a huelga o al tribunal de arbitramento, por lo que a junio de 2017 era legal la desvinculación sin justa causa de la demandante.

Bajo las anteriores premisas se CONFIRMARÁ en su totalidad la sentencia objeto de apelación.

Ahora bien, en cuanto a la inconformidad presentada por la demandante en cuanto a que no fue demostrado en el proceso que ella era trabajadora de la empresa Huawei, la Sala encuentra que le asiste razón, pues no se evidencia en el expediente prueba alguna que permita inferir que haya sido trasladada de compañía como lo señaló la A quo. No obstante, lo anterior no modifica la decisión por las razones anteriormente expuestas.

Las costas procesales de la primera instancia como allí se determinó. En esta corren a cargo de la parte demandante por no salir avante el recurso de apelación. Las agencias en derecho de la segunda instancia se tasan en la suma de \$290.000.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 23 de agosto de 2022 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín.

**SEGUNDO:** Las costas procesales y agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

La presente providencia se notifica por edicto.

Los Magistrados,



**ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**

*(Sin firma por ausencia justificada)*

**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**