



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL1759-2024

Radicación n.º 97805

Acta 23

Bogotá, D.C., tres (3) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **ECOPETROL S.A.** contra la sentencia proferida el 9 de septiembre de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso ordinario laboral que instauró **GUSTAVO CABEZA SANJUÁN** en contra de la sociedad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Gustavo Cabeza Sanjuán llamó a juicio a Ecopetrol S.A., con el fin de que sea condenada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior jerarquía, junto con el pago de los salarios con sus incrementos legales y extralegales, «*los derechos laborales extralegales*»; los aportes en salud y pensión causados desde el momento de su despido

hasta la data en que se produzca la reinstalación; lo que resulte probado ultra o extra *petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que se vinculó con la convocada a juicio a través de un contrato de trabajo a término indefinido el 8 de mayo de 2012, para desempeñar el cargo de «*INGENIERO DE YACIMIENTO B*»; devengando como último salario mensual la suma de \$15.500.000; el cual fue terminado por Ecopetrol S.A. el 24 de enero de 2020, sin que mediara justa causa.

Narró que el 14 de febrero de 2014 se constituyó la Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol S.A. – Aspec, sindicato minoritario que presta un servicio público esencial; que el 1 de junio de 2018 Aspec presentó un pliego de peticiones a Ecopetrol; y ante la negativa de negociar de la demandada, el sindicato instauró una querrella administrativa ante el Ministerio del Trabajo; que en el trámite de esta, el 14 de agosto del mismo año «*se instaló la negociación*» del pliego de peticiones; la que fue prorrogada el 30 de igual mes y año; y que el 21 de septiembre de 2018 se vencieron los términos de la etapa de arreglo directo sin que llegaran a un acuerdo.

Señaló que el 4 de octubre de 2018 Aspec solicitó al Ministerio del Trabajo la conformación del Tribunal de arbitramento, petición a la que no accedió el viceministro de relaciones laborales e inspección mediante Resolución 4596 del 23 de octubre de 2018; y que contra la anterior decisión la asociación sindical interpuso los recursos de reposición y

apelación, pero a través de la Resolución 5648 del 13 de diciembre de 2018 se dispuso no darles trámite.

Refirió que contra la anterior determinación Aspec interpuso queja, la cual fue resuelta a través de la Resolución 2410 del 23 de julio de 2019 por la ministra de trabajo, quien revocó la Resolución 5648 del 13 de diciembre de 2018 y ordenando la devolución al viceministro para que resolviera el recurso de reposición.

Expuso que, en cumplimiento de lo anterior, la Resolución 5491 del 9 de diciembre de 2019, corregida a través de la 5640 del 18 de igual mes y año, revocó el acto administrativo 4596 del 23 de octubre de 2018 y ordenó la continuación del trámite de convocatoria del tribunal de arbitramento.

Esgrimió que en Ecopetrol S.A., además de Aspec, existían las siguientes organizaciones sindicales: USO, Sindispetrol, Adeco, Asopetrol, Asteco, Sinproecop y Trasine, con las cuales la empresa sí llegó a un acuerdo el 12 de septiembre de 2018 y se firmaron las respectivas convenciones colectivas, las que quedaron depositadas en el Ministerio del Trabajo; no obstante, el conflicto colectivo derivado del pliego de peticiones presentado por Aspec el 1 de junio de 2018 no había sido resuelto a la fecha de su despido; por tanto, gozaba del fuero circunstancial establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y, por ende, procedía su reintegro.

Por último, manifestó que el 30 de enero de 2020 presentó reclamación administrativa solicitando los derechos que persigue con la presente demanda, a la cual la convocada a juicio dio respuesta de manera negativa el 20 de febrero de la misma anualidad.

Ecopetrol S.A. al dar contestación a la demanda se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales y su terminación sin justa causa; así mismo, la reclamación presentada por el demandante y su respuesta; la presentación del pliego de peticiones por parte de Aspec; el inicio de la negociación el 14 de agosto de 2018 y el contenido de las resoluciones 4596 y 5648 del 23 de octubre y 13 de diciembre de 2018, respectivamente. De los demás supuestos fácticos, dijo que no le constaban o no eran ciertos.

En su defensa, argumentó que el 30 de junio de 2018 finalizó la convención colectiva de trabajo existente en Ecopetrol S.A. la cual aplicaba para todos los trabajadores, salvo para los «*altos directivos*»; motivo por el cual, la USO, Adeco y Sindispetrol la denunciaron, presentando el respectivo pliego de peticiones; del mismo modo, las ocho asociaciones sindicales coexistentes en la empresa, entre esas Aspec, presentaron sendos pliegos.

Arguyó que, siguiendo los parámetros del Decreto 089 de 2014, el 14 de agosto de 2018 dio inicio a la etapa de arreglo directo a través de un proceso unificado de negociación colectiva; la cual, luego de prorrogarse, finalizó

el 22 de septiembre de 2018 con la firma de la convención colectiva, depositada en el Ministerio del Trabajo el 28 de septiembre de 2018, terminando de esta manera el conflicto.

Formuló como excepciones las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y «*compensación*».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia proferida el 11 de julio de 2022, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que la demandada ECOPETROL S.A., vulneró el fuero circunstancial del demandante GUSTAVO CABEZA SANJUAN.

SEGUNDO: CONDENAR a la demanda (sic) ECOPETROL S.A., a reintegrar al demandante GUSTAVO CABEZA SANJUAN al cargo que venía desempeñando, o a otro de mejor o igual categoría sin solución de continuidad.

TERCERO: CONDENAR a la demanda (sic) ECOPETROL S.A. a pagar al demandante GUSTAVO CABEZA SANJUAN los salarios dejados de percibir, prestaciones, y demás emolumentos legales y convencionales causados desde su desvinculación hasta la fecha en que sea reintegrado, así como los respectivos aportes en seguridad social a pensiones.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de COMPENSACION propuesta por ECOPETROL S.A., y por lo tanto ordenar compensar los valores pagados en la liquidación de salarios, prestaciones e indemnización realizados con la terminación del contrato.

QUINTO: Condenar en costas a la parte demandada, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$4.000.000.

(Negritas y mayúsculas propias del texto).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandada conoció la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, quien, en sentencia calendada el 9 de septiembre de 2022, decidió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia condenatoria proferida por el Juzgado Veintinueve (29) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en audiencia pública virtual celebrada el 11 de julio de 2022, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **GUSTAVO CABEZA SANJUAN** contra **ECOPETROL S.A.**, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. Se confirma la condena en costas impuesta por el A quo. En esta segunda instancia costas a cargo de la demandada.

(Negrillas y mayúsculas propias del texto).

El juez plural indicó que el problema jurídico que debía resolver se circunscribía a determinar *«si para la fecha de terminación del contrato de trabajo del demandante, la pasiva se encontraba en curso de un conflicto colectivo, como consecuencia, establecer si la desvinculación sin justa causa del señor GUSTAVO CABEZA SANJUAN, deviene en el reintegro anhelado por virtud del fuero circunstancial alegado»*.

Refirió que no era objeto de controversia el vínculo laboral entre las partes, sus extremos temporales, el cargo desempeñado por el actor y el salario devengado; así como la terminación unilateral y sin justa causa del vínculo por parte de Ecopetrol S.A.

Transcribió los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, normas que fundamentaban el fuero circunstancial o protección constitucional al derecho de negociación del artículo 56 de la CP; las que establecían que aquellos trabajadores sindicalizados o no sindicalizados que presenten pliegos de peticiones no pueden ser despedidos durante las etapas del conflicto colectivo, el cual estaba comprendido desde la presentación del pliego de peticiones hasta la culminación del conflicto, que se daba con la firma de la convención o pacto, o con el respectivo laudo arbitral debidamente ejecutoriado. Citó en su apoyo las sentencias CC C622-2008 y CC C466-2008.

Arguyó que al presentarse un despido desconociendo lo anterior, aquel carecía de efectos jurídicos y era ineficaz. Trajo a colación las sentencias CSJ SL3317-2019 y CSJ SL13275-2015 sobre que el fuero era esencial para el ejercicio de la libertad sindical y que cobijaba a los trabajadores afiliados a la asociación sindical que presentaba el pliego; así como a los no sindicalizados que en el curso del conflicto decidieran afiliarse o que se adhirieran a las peticiones. En la misma línea, señaló que la sentencia CSJ SL12995-2017 adoctrinaba que era requisito para que procediera dicha protección que el empleador conociera la calidad de sindicalizado del trabajador.

Descendió al caso concreto y resaltó que el día 1 de junio la organización sindical Aspec presentó pliego de peticiones; que el 14 de agosto de 2018 se inició la etapa de arreglo directo por 20 días, término que se prorrogó por un

lapso igual conforme al artículo 343 del CST; y que esa etapa finalizó el 22 de septiembre de 2018, sin acuerdo entre las partes (f.º 67 a 98).

Adujo que el 28 de septiembre de 2018 se depositó ante el Ministerio del Trabajo la convención colectiva 2018-2022, celebrada entre Ecopetrol y la USO; *«la cual tuvo lugar con ocasión a la etapa de arreglo directo del proceso único de negociación alentado bajo los parámetros del Decreto 089 de 2014, con las organizaciones sindicales USO, ADECO, SINDISPETROL, UTIPEC TRANSINE, ASINTRAHC y APROTECO»* (f.º 126 a 332); misma que, según la demandada, también culminó el proceso de negociación colectiva con Aspec, sindicato al cual pertenecía el actor.

Dijo el fallador de segundo grado que, contrario a lo aducido por la pasiva, la celebración de la convención colectiva en referencia no terminó el conflicto colectivo existente entre Aspec y Ecopetrol S.A., al presuntamente darse dentro del marco del proceso único de negociación previsto en el Decreto 089 de 2014; en la medida que, conforme al acta final de la prórroga de arreglo directo de negociación entre la organización sindical y la empleadora en mención, se consignó que medió desacuerdo entre las partes por la totalidad de los 127 artículos del pliego de peticiones presentado por Aspec (f.º 86 a 91), lo que significaba que el *«diferendo social»* permanecía; situación que *«no se desdice»* por la negociación concentrada prevista en el Decreto 089 de 2014, *«ya que esta no impide que el sindicato que no llegue a un acuerdo parcial o total con su empleador, eche mano de las*

subsiguientes fases del conflicto colectivo, esto es la huelga o el tribunal de arbitramento». Transcribió en su apoyo la sentencia CSJ SL1604-2019.

Manifestó el *ad quem* que Ecopetrol se equivocó al referir que el conflicto con la organización sindical Aspec finalizó con la convención colectiva 2018-2022, ya que la unidad de negociación prevista en el Decreto 089 de 2014, además de que no se aceptó por parte de los representantes de Aspec (f.º 86 a 91), no involucró la finalización de los diferendos, dado que no existió un acuerdo autorizado por Aspec, circunstancia que lo habilitaba para continuar con las etapas posteriores al arreglo directo, como efectivamente ocurrió, dado que el 4 de octubre de 2018, esto es, dentro de los 10 días hábiles a la terminación de dicha etapa, el sindicato en mención radicó la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, en los términos del artículo 444 del CST.

En esa línea, resaltó el fallador de alzada que, mediante Resolución 4596 el 23 de octubre del 2018, el Ministerio del Trabajo resolvió no acceder a la solicitud de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento obligatorio elevada por Aspec (f.º 103 a 107); acto administrativo contra el cual la organización sindical formuló los recursos de reposición y, en subsidio, apelación, los que fueron negados por improcedentes en la Resolución 5348 del 13 de diciembre de 2018 (f.º 98); no obstante, el sindicato Aspec formuló recurso de queja, el cual fue resuelto mediante la Resolución 2410 del 23 de julio de 2019, en el sentido revocar la Resolución

5348 del 13 de diciembre de 2018, y ordenarle al viceministro de relaciones laborales e inspección del Ministerio del Trabajo, que resolviera el recurso de reposición interpuesto (f.º 108 a 111).

El colegiado puntualizó que, el ente ministerial profirió la Resolución 5491 del 9 de diciembre de 2019 (f.º 112 a 119), corregida mediante la Resolución 5640 del 18 de diciembre de 2019 (f.º 96 a 97), en la cual revocó el acto administrativo atacado y, en su lugar, ordenó la continuación del trámite de la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento, instaurada por la organización sindical Aspec; acto administrativo que no se advertía en firme a la fecha en que tuvo lugar el finiquito laboral del actor, que lo fue el 24 de marzo de 2020, toda vez que de los anexos allegados con la contestación de la demanda de la convocada, se tenía que Ecopetrol formuló recurso de apelación en su contra el 26 de diciembre de 2019 (f.º 209 a 226).

Agregó que en el expediente no existía prueba de la definición de dicho recurso; lo cual, de conformidad con el artículo 167 del CGP, *«le correspondía demostrar a la demandada, por tratarse de un acto desplegado por esta»*, máxime que el actor en la demanda adujo que el conflicto colectivo no había terminado a la fecha de su despido sin justa causa, por manera que se trasladó la carga probatoria a la empleadora, debiendo esta demostrar que al 24 de enero de 2020 el Ministerio del Trabajo ya había definido la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento en

sentido negativo y que el mismo ya se encontraba en firme, lo cual, iteró, no aconteció.

Por lo expuesto, el Tribunal concluyó que la sentencia condenatoria de primer grado debía confirmarse, al ser el demandante afiliado de la organización sindical Aspec, condición conocida por la demandada (f.º 24) y a la fecha de su despido sin justa causa gozaba de la garantía de fuero circunstancial, en razón a que el conflicto colectivo que se originó el 1 de junio de 2018 no estaba finalizado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que esta corporación case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado y, en su lugar, niegue las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito, formula un cargo, que es replicado y que a continuación se estudia.

VI. CARGO ÚNICO

Plantea la acusación por la causal primera de casación

laboral, por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea *«del artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, reglamentado por el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, en concordancia con el artículo único del Decreto 89 de 2014 y los artículos 373 numeral 3º, 356, 357, 467, 470, 471, 477, 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

Comenzó por señalar que, *«sería necio desconocer que, el fallo gravado, en cuanto concluye que para la fecha en la que la empresa demandada dio por terminado unilateralmente y sin justa causa, el contrato de trabajo con el demandante, existía un conflicto colectivo de trabajo con la agremiación sindical de cual este era afiliado»* encuentra su sustento en las sentencias de la Corte, entre ellas, la CSJ SL1604-2019; es decir, el fallo recurrido está fundado en la jurisprudencia; de este modo, el concepto de violación era la interpretación errónea.

Enseguida, indica que *«no parece que tenga asidero imputarle, al Tribunal, una interpretación errónea al aplicar el criterio jurisprudencial»*, empero, la postura de la censura consistía en que el demandante no gozaba del fuero circunstancial, en razón a que para la data en que se dio por terminado su contrato de trabajo, esto es, 24 de enero de 2020, el conflicto colectivo ya había finalizado, por cuanto culminó el 22 de septiembre de 2018 con la suscripción de la convención colectiva, producto de la negociación unificada que se adelantó con las 11 organizaciones sindicales, atendiendo lo previsto en el Decreto 089 de 2014.

Aduce que esta postura es *«más que razonable»* y se fundamenta en *«los antecedentes legales y doctrinales relativos a las normas relacionadas en la proposición jurídica»*; por lo que solicita a la Corte que la acoja y *«recoja y modifique el aplicado por el Tribunal»*.

Expone que el alcance correcto del artículo 25 del Decreto 2371 de 1965, al relacionarlo con el 1 del Decreto 89 de 2014, con el cual se reglamentó los numerales 2 y 3 del artículo 374 del CST, es que:

[...] cuando iniciado un conflicto colectivo, si las agremiaciones sindicales que presentaron sus pliegos de peticiones que lo originó, deciden que la negociación del mismo sea colectiva y, es decir, que a través [de] una sola mesa de negociación se busque la solución del conflicto, y como consecuencia de la misma, se acuerda y se suscribe una convención colectiva de trabajo, así uno de los sindicatos que decidió voluntariamente participar en la negociación, no la acepte, el conflicto colectivo de trabajo se tiene por terminado con todas las agremiaciones sindicales que participaron en la mesa unificada de negociación.

Es de advertir que, esos supuestos fácticos no son desconocidos o negados en el fallo gravado, que lo que permite e impone que esta acusación se oriente por la senda directa, ya que, para el Tribunal, con referencia al 1º del Decreto 89 de 2014 y al criterio jurisprudencial que cita, si uno de los sindicatos que participaron en la mesa de negociación colectiva, no aprueba los términos del acuerdo convencional y, por consiguiente, no lo suscribe, el conflicto colectivo subsiste con esta agremiación, hay que seguir el trámite previsto para solución del conflicto, al que se refiere el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, y es, por lo que echa de menos, que no aparezca prueba que este haya finalizado con sujeción a dichas normas. Orientación jurisprudencial que, se reitera, está contenida no solo sentencia de homologación del 13 de febrero de 2019, radicación 81011, sino en otros pronunciamientos como los de la Sala de Descongestión SL-13812-2017; SL5537-2021, radicación 84794, SL-1443 del 22 de abril de 2022, radicación 86032, y SL-1973 de 2023.

Reitera que el correcto entendimiento de las normas referidas es el anteriormente expuesto y no el que le dio el Tribunal, en tanto éste último desconoce la teología del Decreto 89 de 2014, contenida tanto en las consideraciones que incorpora como en la literalidad de su artículo 1; según lo cual no es que existan tantos conflictos colectivos como sindicatos que participen en la mesa de negociación; sino que es un solo conflicto; lo que se corrobora con el hecho de que la misma norma regule cómo se integra la comisión negociadora si no hay acuerdo entre las organizaciones sindicales; o con la estipulación de que:

Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional de sus afiliados tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora” y que “En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma tal progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliegos y de convención colectiva.

Indica que, dado que el mecanismo de integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical del Decreto 89 del 2014 es optativo, los sindicatos, al acogerse a este, deben integrar sus sendos pliegos de peticiones en uno solo, que es el objeto de la negociación colectiva y conjunta; y que los puntos de dicho único pliego se entenderán acordados, además por el empleador, sean aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión de negociadores sindicales; por tanto, en el caso concreto debe entenderse finalizado el conflicto colectivo con todas las agremiaciones que concurrieron e hicieron parte de la mesa unificada, en razón a la convención suscrita, producto de la negociación

conjunta. Refiere que dicha postura es avalada en la decisión CSJ SL, 8 may. 2019, rad. 81290.

Agrega que la sentencia CC C063-2008, que declaró inexecutable el numeral 2 del artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el que señalaba *«cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de la empresa»*, precisó que:

Otro argumento presentado a favor de la declaración de constitucionalidad consiste en que, frente a una situación de coexistencia de sindicatos en una misma empresa, como manifestación plena, democrática y pluralista, dicha empresa no podría estar adelantando negociaciones múltiples, simultáneas o diferidas a lo largo del año calendario, cada vez que un sindicato que posea uno o dos afiliados pretenda vulnerar las mayorías democráticas para generar pequeñas negociaciones atomizadas. De otra parte, se agrega que a nivel de empresa debe existir “seguridad jurídica” en relación con el tipo de relaciones laborales y que en una empresa sólo hay una convención colectiva de trabajo con vigencia plena”. Y, a renglón seguido, sentenció de manera contundente:

La Corte no comparte tales aseveraciones por cuanto considera que la exclusión del ordenamiento jurídico de la norma acusada no habría de conducir a la atomización de las negociaciones y al desmedro de la seguridad jurídica de las relaciones laborales, ya que no se trataría de multiplicar las negociaciones y las convenciones en función del número de sindicatos coexistentes, sino de asegurar la participación directa de cada uno de tales sindicatos en las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo.

Indica que el citado raciocinio de la Corte Constitucional fue el que se materializó en el Decreto 089 de 2014; y añade:

Así mismo, es de anotar que, el criterio que se plantea en esta acusación para controvertir la legalidad del fallo gravado, a la postre, es avalado por los pronunciamientos efectuados por la Organización Internacional OIT, cuando, en las conclusiones con las cuales se dio cierre a una queja presentada por el sindicato de profesionales ASPEC (caso número 3144), el cual en el año 2014 pretendió la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, concluyó:

228. El Comité observa que este primer alegato se refiere, en un contexto de pluralidad sindical, a la supuesta preferencia dada por la empresa petrolífera a la negociación de la convención colectiva de empresa con los sindicatos de mayor representatividad en detrimento de la ASPEC organización sindical de reciente creación, con la cual la empresa no habría llevado a cabo auténticas negociaciones. A este respecto, el Comité recuerda de manera general que el reconocimiento por el empleador de los principales sindicatos representados en su empresa, o del más representativo de ellos, constituye la base misma de todo procedimiento de negociación colectiva de las condiciones de empleo a nivel del establecimiento [Véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 953]. En el presente caso, con base en los elementos puestos a su disposición por las organizaciones querellantes, la empresa y el Gobierno, el Comité constata que: i) la empresa petrolífera ha entablado negociaciones con todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa, inclusive con la ASPEC, sea cual sea el grado respectivo de representatividad de cada una de ellas; ii) la empresa firmó una convención colectiva con las organizaciones de mayor representatividad, la cual no fue suscrita por la ASPEC; iii) la convención colectiva se aplica a todos los trabajadores sindicalizados de la empresa, incluso a los miembros de la ASPEC, y iv) a raíz de las investigaciones llevadas a cabo por la inspección de trabajo, el Ministerio de Trabajo no ha acogido la denuncia presentada por la ASPEC por violación del derecho de negociar colectivamente. En estas condiciones el Comité no proseguirá con el examen de este alegato (...).

Concluye diciendo que son los pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, los que permiten que al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, al relacionarlo con lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 89 de 2014, se establezca la interpretación correcta, la que no desconoce la libertad de negociación de las agremiaciones sindicales, ya que la

negociación colectiva en una mesa unificada no se impone a los sindicatos, sino que es consecuencia de la *«libre y unilateral voluntad»* de cada agremiación de acogerse a esta; pero, si lo hace, debe asumir las consecuencias de tal manifestación de consentimiento; por ello, *«llama la atención, que nuestros jueces para decidir unos casos, sí invoque y se apoyen en orientaciones contenidas en las decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT y, en otros, como ocurre en el presente, no se mencione la contenida resuelto respecto a la queja presentada por "ASPEC" en el caso número 3144»*.

VII. LA RÉPLICA

El demandante se opone a la prosperidad del cargo señalando que, aunque está dirigido por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, en el desarrollo alude a aspectos fácticos, lo que es impropio.

Refiere que la interpretación que trae la censura *«era la existente antes de la declaratoria de inexecutable del numeral 2º del art. 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 (C-063/08) y por ende del retiro del ordenamiento jurídico, “... pues restringe a los sindicatos minoritarios el derecho a la negociación colectiva de manera irrazonable y desproporcionada”*; y que la Sala Laboral tiene decantado que los sindicatos minoritarios pueden presentar pliego de peticiones y firmar convenciones colectivas de trabajo, y los empleadores negociar dicho pliego.

Concluye que la sentencia acusada está acorde con la

ley y la jurisprudencia, en tanto a las disposiciones acusadas se les dio la interpretación que corresponde por parte del juez de apelaciones.

VIII. CONSIDERACIONES

La Sala comienza por advertir que no son de recibo los reproches de la réplica, sobre que en el desarrollo del cargo, orientado por la vía directa, se alude de manera impropia a supuestos fácticos; en tanto, los aspectos probatorios que se mencionan en torno a la terminación del contrato, la presentación del pliego y la forma en que se llevó a cabo la negociación colectiva conjunta, los trae para contextualizar su reproche esencialmente jurídico que gravita en torno a la correcta interpretación del artículo 25 del Decreto 2371 de 1965, en relación con los cánones 1 del Decreto 89 de 2014 y el 374 del CST, numerales 2 y 3.

Pues bien, dada la vía del puro derecho seleccionada, no son materia de discusión los siguientes hechos relevantes del proceso: *i)* la vinculación laboral del demandante a la empresa accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual tuvo lugar desde el 8 de mayo de 2012 hasta el 24 de enero de 2020, fecha última en que la accionada de manera unilateral y sin justa causa lo dio por terminado, cancelando la respectiva indemnización; *ii)* la afiliación del actor a la Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol S.A. (Aspec) desde el 4 de octubre de 2017 (f.º 24); *iii)* la presentación del pliego de peticiones por parte de la mencionada agremiación el 1 de junio de 2018; *iv)* que

otros sindicatos pertenecientes a la convocada también radicaron sendos pliegos de peticiones; *v)* que el 14 de agosto de 2018 se inició la etapa de arreglo directo, la cual se llevó a cabo de manera conjunta con todas las organizaciones sindicales bajo los parámetros del Decreto 089 de 2014; *vi)* que dicha etapa se prorrogó el 30 de agosto de 2018 y terminó el 22 de septiembre de la misma anualidad, sin que se llegara a un acuerdo Aspec; pero con la suscripción de una convención colectiva de trabajo respecto de las demás organizaciones sindicales; y *vii)* que el 4 de octubre de 2018 Aspec, al no existir acuerdo, solicitó al Ministerio del Trabajo la conformación del tribunal de arbitramento obligatorio.

También son supuestos fácticos no controvertidos *viii)* que por Resolución 4593 del 23 de octubre de 2018 el viceministro de relaciones laborales e inspección resolvió no acceder a la solicitud de convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento obligatorio para que se estudiara y decidiera el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa Ecopetrol S.A. y Aspec; *ix)* que contra dicha determinación el 8 de noviembre de 2018 el sindicato en mención interpuso reposición y, en subsidio, apelación; *x)* que a través de la Resolución 5648 del 13 de diciembre de 2018 el viceministro de relaciones laborales dispuso no acceder, por improcedencia, a los recursos presentados; *xi)* que el presidente de Aspec el 17 de enero de 2019 impetró queja contra la anterior determinación, la cual fue resuelta por la Resolución 2410 del 23 de julio de 2019, revocando el acto administrativo 5648 del 13 de diciembre de 2018 y ordenando devolver el expediente al viceministro para que se

pronunciara sobre la reposición interpuesta; *xii*) que en cumplimiento de lo anterior la Resolución 5491 del 9 de diciembre de 2019, corregida por la 5640 del 18 del mismo mes y año, el viceministro decidió revocar la Resolución 4596 del 23 de octubre de 2018, para, en su lugar, disponer la continuación del trámite de la solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento instaurada por Aspec; y *xiii*) que el 26 de diciembre de 2019, contra dicha determinación Ecopetrol interpuso recurso de apelación.

Teniendo en cuenta los anteriores supuestos fácticos, la colegiatura concluyó que al demandante le asistía derecho al reintegro reclamado, en razón a que para el momento en que fue despedido de manera unilateral y sin justa causa estaba amparado por la garantía del fuero circunstancial, ya que se encontraba vigente el conflicto colectivo suscitado entre Ecopetrol y Aspec, en tanto con dicha organización sindical, la empresa en la etapa directa no había llegado a un acuerdo sobre el pliego peticiones presentado por esta el 1 de junio de 2018; y que, elevada la solicitud de conformación del tribunal de arbitramento obligatorio, para la data de terminación del vínculo no se advertía que el acto administrativo que ordenó su conformación se encontrara en firme; además que la empleadora, aun cuando tenía la carga probatoria, no demostró la definición del asunto por parte del Ministerio.

Por su parte la censura, desde la órbita jurídica, cuestiona la intelección del artículo 25 del Decreto 2371 de 1965, en relación con el artículo 1 del Decreto 89 de 2014, y los numerales 2 y 3 del artículo 374 del CST, en tanto, el

alcance correcto que debió darle a las citadas normas es que, en los eventos en que la etapa directa de un conflicto colectivo con pluralidad de sindicatos, se surte a través de una mesa de negociación conjunta atendiendo lo dispuesto en el citado Decreto 089 de 2014, a la cual cada una de las agremiaciones se acoge de manera libre voluntaria y, por ello, se trata de un solo conflicto colectivo, en el que se integran los pliegos de petición en uno solo; de llegarse a un acuerdo con la mayoría de sindicatos y, en consecuencia, se suscriba una convención colectiva de trabajo, así algún sindicato no lo acepte, debe entenderse que el conflicto colectivo finalizó frente a todas las organizaciones sindicales que hicieron parte de la mesa de negociación unificada.

En consecuencia, el problema jurídico que debe dilucidar la Sala, consiste en determinar, si el colegiado le imprimió un entendimiento equivocado al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el Decreto 89 de 2014, al confirmar la aplicación del fuero circunstancial, considerando que el conflicto colectivo no había terminado con la celebración de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y los otros sindicatos que hicieron parte de la mesa de negociación conjunta en la etapa de arreglo directo.

Pues bien, la Sala debe comenzar por recordar que 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 instrumento para la concertación

voluntaria y libre de las condiciones de trabajo y empleo, y 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 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).

Ahora, de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial tiene su génesis con la presentación del correspondiente pliego de peticiones al

empleador, bien sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados. De esta forma, el derecho colectivo asegura la estabilidad de todos aquellos que participan en el conflicto, mediante la prohibición de despedirlos sin justa causa comprobada, con la finalidad de evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 28 ag. 2003, rad. 20155, reiterada en las decisiones CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, CSJ SL14066-2016, y CSJ SL16788-2017, la Corte expresó:

La norma bajo estudio, tal como lo determinó esta Sala en sentencia de octubre 5 de 1998, contiene una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados.

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

Dentro de esta óptica, resulta razonable entender que lo pretendido con la disposición es que el empleador no utilice la facultad que tiene de despedir para afectar el devenir de la negociación colectiva y, por tanto, se busca que los despidos que

intente resulten ineficaces y de esa forma mantener incólume el grupo de trabajadores que han determinado con su pliego de peticiones la iniciación del conflicto colectivo, lo cual es concordante con la garantía constitucional de la negociación colectiva, que a su vez es materialización de uno de los postulados de la OIT en defensa del derecho correspondiente.

También ha dejado puntualizado la Corte, que conforme la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador no perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo, tal como se aludió, entre otras, en las sentencias CSJ SL, 11 dic. 2002, rad.19170; CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843; CSJ SL, 2 oct. 2007, rad. 29822; CSJ SL6732-2015; CSJ SL14066-2016 y CSJ SL16788-2017.

Así, en la decisión CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170, se adoctrinó 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, es de 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 tanto, la extinción de la protección foral, ya que puede suceder que existan razones válidas para que luego de un tiempo se solucione por alguno de los mecanismos permitidos por la ley. En la referida providencia se indicó lo siguiente:

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

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

Ahora bien, el Decreto 089 de 2014, que sustentó la etapa de arreglo directo que dio origen al conflicto colectivo entre Ecopetrol y Aspec, del que se deriva el fuero

circunstancial deprecado; normativa que además fue el soporte de la sentencia acusada, prevé lo siguiente:

Artículo 1º. Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, estos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir, comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical.

Si no hubiere acuerdo, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados y los diversos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora.

Parágrafo 1º. La prueba de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos, se determinará aplicando las reglas contenidas en el Decreto 2264 de 2013.

Parágrafo 2º. En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.

De lo anterior, se desprende que las organizaciones sindicales operantes en una misma empresa pueden decidir libremente comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora; sin embargo, esta Corte ha considerado que en el evento de que la organización sindical decida ejercer el derecho de negociación colectiva de manera conjunta, no es forzoso que el conflicto colectivo finalice de la misma manera; así se dijo en la sentencia CSJ SL2548-2023, la cual, si bien resuelve un recurso de anulación, sus directrices son perfectamente aplicables de cara a la intelección correcta de

la norma:

Sobre este punto, conviene recordar, entre otras, la sentencia CSJ SL1932-2023, donde esta Corporación reitera que el Decreto 089 de 2014 contiene reglas tendientes a promover la armonización de los diferentes instrumentos normativos vigentes en una misma empresa, así como la unificación de los variados procesos de negociación colectiva, «pero que de allí no se deriva una obligación tajante y categórica para que los tribunales de arbitramento, en el ámbito del procedimiento de heterocomposición, establezcan un específico término de vigencia del laudo arbitral».

En la sentencia CSJ SL703-2017, reiterada en las decisiones CSJ SL3258-2019, SL583-2021 y SL1932-2023, se dijo ampliamente al respecto:

El Decreto 089 de 2014 fue emitido, según su fundamentación expresa, con el ánimo de mitigar *«...las serias complicaciones y dificultades a empleadores y organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos de negociación colectiva...»*, dadas a raíz de la expedición de las sentencias de la Corte Constitucional C-567 de 2000, C-797 de 2000 y C-063 de 2008, y en búsqueda de la implantación de un mecanismo que permitiera la *«...unidad de negociación o de negociación concentrada o acumulada, de racionalidad y economía en el procedimiento, para que los diferentes sindicatos y pliegos de peticiones estén expresados y representados respectivamente, en la mesa de negociación y en la comisión negociadora.»*

Esto es, la mencionada norma reconoce que, en virtud de los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical, los trabajadores tienen el derecho a crear todas las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, dentro de un marco de respeto de la legalidad y de los principios democráticos, de manera que es perfectamente válido que en el interior de una misma empresa opere más de una organización sindical. Sin embargo, también entiende que es deseable y necesario adoptar medidas que, sin desconocer la autonomía sindical, promuevan la unidad de los trabajadores y la negociación colectiva concertada, de manera que se evite la atomización del movimiento sindical y se generen las condiciones necesarias para fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concentradas.

En esa dirección, el artículo 1 de la norma prevé la posibilidad de que las organizaciones sindicales operantes en una misma empresa decidan libremente «...comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical...», además de que, para lograrlo,

dispone, en su parágrafo 2, que *«En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.»*

[...]

Adicionalmente, la Sala observa que, al inicio, la norma en comento les da a los sindicatos la potestad de decidir si comparecen a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical. No obstante, en el caso de que la organización decida ejercer el derecho de negociación colectiva de manera conjunta, esto no asegura en la práctica que el proceso finalice de igual forma. Al respecto, conviene rememorar la sentencia CSJ SL1604-2019 que fue citada por la empresa:

...cuando varias organizaciones sindicales, apoyadas en el Decreto 089 de 2014, entran en conversaciones con el empleador para mejorar sus condiciones de trabajo, eso no implica que sus particulares peticiones sean desconocidas, sino como lo señala la fundamentación expresa del acto regulatorio “...para que los diferentes sindicatos y pliegos de peticiones estén expresados y representados respectivamente, en la mesa de negociación y en la comisión negociadora.”.

Por lo que como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el criterio de esta Sala, *“...en virtud de los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical, los trabajadores tienen el derecho a crear todas las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, dentro de un marco de respeto de la legalidad y de los principios democráticos, de manera que es perfectamente válido que en el interior de una misma empresa opere más de una organización sindical.”* (CSJ SL703-2017), y por cuenta de la negociación se genere la coexistencia de varias convenciones.

Por ende, si muy a pesar de esas medidas de armonización de la representación sindical y negociación colectiva concertada, alguno de los sindicatos no llega a un acuerdo total o parcial con el empleador en sus aspiraciones, está autorizado para acudir a las siguientes fases de solución del conflicto colectivo, como lo son la huelga o la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, sin que la firma de una Convención Colectiva con otra(s) de las organizaciones sindicales en ese proceso, implique entender, que con el sindicato inconforme quedó zanjado el conflicto; aunque claro está, nada impide que el empleador, de manera unilateral decida beneficiar a diversos grupos de trabajadores con las prestaciones convencionales logradas por un organismo, sin que ello afecte la regularidad del laudo arbitral.

En este punto, no sobra resaltar las directrices de la sentencia CSJ SL1604-2019, reiterada en la providencia citada, en cuanto a que esta corporación ha reconocido el derecho que tienen los sindicatos dentro de una negociación común a desistir de la misma si esta no satisface sus intereses, circunstancia que no va en contravía de la unidad de negociación o negociación concentrada promovida por la legislación como mecanismo para facilitar la solución de un conflicto colectivo; ni en desmedro de la autonomía sindical o la representatividad de los sindicatos en la mesa de negociación, pues no de otra manera podría garantizarse, el derecho a la libertad sindical.

En otras palabras, conforme al inciso 1 y su párrafo 2, el propósito del citado decreto es crear un mecanismo de unificación en los pliegos de peticiones de las diferentes organizaciones sindicales o, en los casos en los que permanezca la pluralidad de los pedimentos, una unidad en la negociación de los mismos, esto es, una sola mesa de concertación para la solución del conflicto obrero – patronal, lo que no significa la existencia de una única solución del diferendo colectivo, ya que si bien esa es una opción, no puede ser una imposición a los negociantes, so pena de que se afecten los principios de libertad y autonomía sindical garantizados en los artículos 373 numerales 1, 2 y 3 y 374 del CST, en relación con el artículo 39 y 55 de la CP, 3, 8 n.º 2 y 10 del Convenio 087 de 1948 y 2 y 4 del Convenio 098 de 1948 de la OIT.

Lo anterior por cuanto, el Convenio 087 de 1948 de la

OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, que hace parte del bloque de constitucionalidad, en sus artículo 3, 8 y 10, estipula como garantías al derecho de asociación sindical, las de libre organización de las actividades y programas de acción, tendientes a fomentar y defender los intereses de sus afiliados proscribiendo cualquier limitación o entorpecimiento a su ejercicio legítimo, al punto que imponen la inaplicación de la legislación nacional que lo menoscabe.

Y, en la misma línea, el Convenio 098 de 1948 de la OIT, y con miras a lograr lo precedente, prevé en sus artículos 2 y 4 que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben «*gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, [...], en su [...], funcionamiento o administración*», lo que está estrechamente vinculado con la defensa de los intereses generales y particulares de sus propios asociados, y solo es posible garantizar a través del fomento y «*pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo*», según sus reclamos particulares.

Por último, la Sala debe precisar que aunque el artículo 1 del Decreto 089 de 2014, indica que en la única mesa de negociación para la solución del conflicto colectivo, se encontraran «*[...] todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva*», tal afirmación debe leerse sistemáticamente con las normas de protección al derecho a

la libertad sindical, a la negociación colectiva efectiva (no meramente nominal), el principio de favorabilidad y en beneficio de cada persona integrante de la organización sindical respectiva (principio *pro homine*), es decir, restringiendo cualquier limitación que no sea constitucionalmente justificada, como se decantó en el fallo CC C567-2000.

En ese orden, la Sala no encuentra que el juez plural se hubiera equivocado al concluir, en aplicación a las normas acusadas, que para el 24 de enero de 2020, fecha en que el actor fue despedido sin justa causa, existía efectivamente un conflicto colectivo en desarrollo, y encontrándose el demandante afiliado a la asociación sindical que presentó el pliego de peticiones gozaba del fuero circunstancial; ello por cuanto, de los hechos indiscutidos se tiene que la etapa de arreglo directo, si bien se llevó a cabo a través de una mesa de negociación concentrada atendiendo lo dispuesto en el Decreto 089 de 2014, y esta culminó con la suscripción de la convención colectiva para algunos de los sindicatos, pero la agremiación sindical a la que pertenecía el actor no llegó a un acuerdo frente al pliego de peticiones por ella presentado; además que ejerció de manera activa y diligente las acciones dispuestas en la ley laboral, tales como la solicitud al Ministerio del Trabajo para la conformación del tribunal de arbitramento, y con ello se mantuvo la protección foral del trabajador reclamante hasta la fecha del finiquito laboral.

Bajo esta perspectiva y conforme a la actual e imperante jurisprudencia de la Corte, no se advierte un error jurídico

del fallador de segundo grado al interpretar las normas acusadas y concluir, desde los hechos indiscutidos, que el conflicto colectivo para el momento del despido del actor no había culminado; por tanto, gozaba del fuero circunstancial y era procedente su reintegro con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir; en consecuencia, la acusación no prospera y no hay lugar a casar la sentencia impugnada.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo de la recurrente demandada y a favor del demandante opositor. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$11.800.000, que se incluirán en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

IX. 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 9 de septiembre de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GUSTAVO CABEZA SANJUÁN** contra **ECOPETROL S.A.**

Costas como se indicó en la parte considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO
No firma ausencia justificada

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 89FC216814CFBB6811E3099F0A8A51158CBA1CD5846D97297E822076862633FA
Documento generado en 2024-07-11