

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

**Sala de Casación Laboral**  
**Sala de Descongestión N.º 1**

**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**

**Magistrado ponente**

**SL759-2019**

**Radicación n.º 69270**

**Acta 08**

Bogotá, D. C., trece (13) de marzo de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por el **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A. – BBVA COLOMBIA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 2 de abril de 2014, en el proceso ordinario laboral que promueve **MYRIAM CEPEDA ARGUELLO** contra la sociedad recurrente.

## **I. ANTECEDENTES**

La citada accionante convocó a juicio al Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A., con el fin de que sea condenado a reintegrarla al cargo que desempeñaba para el momento en que fue despedida o a otro de igual o superior jerarquía, junto con el pago de los salarios, vacaciones,

prestaciones sociales, primas extralegales y auxilio de vivienda, causados a partir del 1º de noviembre de 2012 y hasta la data en que se produzca la reinstalación; lo que resulte probado ultra y extra *petita*; y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que el 29 de septiembre de 1986, a través de contrato de trabajo a término indefinido, comenzó a laborar para el Banco Ganadero, hoy BBVA Colombia; que desempeñó diferentes cargos; que en febrero de 2006 fue nombrada como subgerente en la oficina Álamos; que ocupó tal cargo en diferentes sedes, siendo trasladada a partir del 31 de mayo de 2012 para la «*oficina CALLE 100*»; que nunca recibió un llamado de atención, memorando o citación a descargos; y que el 15 de agosto de 2012 recibió una carta en donde se le comunicó que había sido «*merecedora del sistema de incentivación*», gracias al esfuerzo, compromiso y cumplimiento de objetivos.

Expuso que el 4 de octubre de 2012 se afilió al sindicato Unión Sindical Bancaria USB, situación que fue reportada al área de recursos humanos de la empleadora el día 18 de ese mes y año; y que el 30 de octubre de 2012 el Ministerio de Trabajo le informó al BBVA Colombia de la afiliación de 46 trabajadores al citado sindicato, listado en el cual estaba incluida.

Dijo que el referido sindicato, el 10 de octubre de 2012 presentó un pliego de peticiones, debidamente aprobado por la asamblea general; que el 1º de noviembre siguiente fue

despedida por decisión unilateral y sin justa causa, aduciendo «*el no cumplimiento de los objetivos como Subgerente de Operación y Apoyo Comercial de la oficina Calle 100 en lo transcurrido del año 2012*»; que el 29 de noviembre la Unión Sindical Bancaria USB solicitó su reintegro, petición que fue desestimada; que para el momento de su despido no se había solucionado el conflicto colectivo; que se beneficiaba de la convención colectiva de trabajo suscrita por la demandada y los sindicatos UNEB, ACEB y SINTRABBVA; y que su último salario mensual correspondía a la suma de \$3.322.505.

Al dar contestación a la demanda, la accionada se opuso a la prosperidad de las súplicas contenidas en el líbello petitorio. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia de la relación laboral entre las partes, sus extremos temporales, el cargo desempeñado por la trabajadora y la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, aclarando que canceló la respectiva indemnización; así mismo reconoció como ciertos la afiliación de la demandante al sindicato Unión Sindical Bancaria USB, la data en que le fue comunicada dicha situación, su condición de beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, la solicitud de reintegro junto con su negativa y la fecha en que le fue presentado el pliego de peticiones. De los demás supuestos fácticos, dijo que no eran ciertos. Propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación, inexistencia del fuero circunstancial, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, buena fe y la genérica.

En su defensa adujo que si bien el sindicato Unión Sindical Bancaria presentó pliego de peticiones el 10 de octubre de 2012, «*las pretensiones solicitadas*» no podían hacerseles extensivas a la demandante, pues para ese momento era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo celebrada entre la empleadora y los sindicatos UNEB, ACEB y SINTRABBVA, acuerdo al que le faltaban más de 60 días para que expirara el término de vigencia, de allí que no estaba «*amparada por las garantías de presentación del pliego de peticiones cuando existía una convención vigente que le amparaba sus derechos*».

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, profirió fallo el 12 de agosto de 2013, en el que condenó a la demandada a reintegrar a la señora Myriam Cepeda Arguello al cargo que venía desempeñando para el 1º de noviembre de 2012, data en la que fue despedida, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y los aportes al sistema de seguridad social en materia pensional hasta la fecha de la reinstalación; declaró probada la excepción de compensación; e impuso costas a la accionada.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Apeló la demandada y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia del 2 de abril de 2014, confirmó el fallo de primer grado e

impuso costas a cargo de la recurrente.

El Tribunal manifestó que, en atención al principio de consonancia, el problema jurídico a resolver recaía en definir si la demandante es beneficiaria del fuero circunstancial alegado en la demanda inicial, a efectos de establecer si resulta procede el reintegro ordenado por el *a quo* o, si por el contrario, se debe absolver de las pretensiones incoadas.

Bajo esta perspectiva, adujo que no era objeto de controversia que la actora laboró para la demandada desde el 29 de septiembre de 1986 hasta el 1º de noviembre de 2012, mediante contrato de trabajo, el cual fue finalizado de forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

Precisado lo anterior, el *ad quem* aludió al contenido de los artículos 25 del Decreto 2351 del 1965 y 10 del Decreto 1373 de 1966, y resaltó que el fuero circunstancial es un amparo del que gozan los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo, protección que nace desde la presentación del pliego de peticiones y se mantiene hasta el día en que se ponga fin a dicho conflicto, mediante convención, pacto o hasta cuando quede ejecutoriado el respectivo laudo arbitral, tal como también lo ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema Justicia en sentencia con radicado 42225.

Se remitió a las pruebas obrantes en el proceso, e indicó que a folios 37 a 39 obra la certificación de existencia del sindicato Unión Sindical Bancaria; a folio 143 consta que la

accionante está afiliada a esa organización sindical desde el 4 de octubre de 2012 y en los folios 90 y 100 está acreditado que el banco fue informado de la existencia de ese sindicato.

Resaltó que el pliego de peticiones fue radicado en el banco demandado el 10 de octubre el 2012 (f.º 42 a 83), y que de *«acuerdo con el acta que reposa a folios 148 y 149 habiéndose requerido en dicha oportunidad al banco para que diera inició las conversaciones en etapa de arreglo directo con la organización sindical USB»*.

Asimismo, adujo el Tribunal, que conforme al acta visible a folio 150 y 156, entre las partes se surtió la etapa de negociación entre el 22 de abril y el 11 de mayo del 2013, sin que se llegara a un acuerdo convencional ante la negativa del sindicato.

Teniendo como punto de referencia las fechas relacionadas, el juez colegiado resaltó que habiéndose finalizado el contrato de trabajo de la actora el 1º de noviembre de 2012 (f.º 93), era claro que para esa calenda contaba con la garantía foral, toda vez que la misma *«estuvo vigente desde el 10 de octubre del 2012 fecha en que el sindicato radicó el pliego de peticiones hasta el 11 de mayo del 2013 fecha en que se dio por terminada la etapa de negociación»*.

Pasó a ocuparse de la denuncia de la convención colectiva de trabajo 2010-2012 (f.º 106 a 116), suscrita por las siguientes organizaciones sindicales: Asociación

Colombiana de Empleados Bancarios -ASEB, Sindicato Nacional de Trabajadores del BBVA Colombia -SINTRABBVA Colombia y la Unión Nacional de Empleados Bancarios - UNEB con el banco demandado, y sostuvo que acorde al artículo 479 del CST es a las partes suscribientes del acuerdo a quiénes le corresponde denunciarlo, por lo que el sindicato Unión Sindical Bancaria no podía realizar tal actuación, pues no suscribió el referido convenio extralegal.

Trajo a colación lo dicho por la Corte Suprema de Justicia en sentencia rad. 42225, y reiteró que la Unión Sindical Bancaria USB no estaba facultada para denunciar la convención colectiva, pues su actuación se limitaba, como bien lo hizo, a presentar el respectivo pliego de peticiones.

Agregó que lo resuelto se acompasaba con la solución dada por la Sala Laboral de la Corte dentro del proceso identificado con el radicado 33988, el cual guardaba similitud fáctica y jurídica, sin que fuera *«necesario que el actor manifestara al banco su intención de gozar de uno u otro beneficio convencional desvirtuándose así lo afirmado por la recurrente, al señalar que tal situación está en contravía del artículo 1º del CST»*.

#### **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 se case la sentencia del Tribunal y, en sede de instancia, se revoque el fallo de primer grado para en su lugar absolver a la demandada de la totalidad de las súplicas, proveyendo en costas como corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos, que fueron replicados, los cuales se resolverán de forma conjunta, pues si bien están dirigidos por vías diferentes, denuncian el mismo elenco normativo, persiguen igual finalidad y se complementan entre sí.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia recurrida de infringir la ley sustancial por la vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, modificado por el 36 del Decreto 1469 de 1978 y 444 del CST, modificado por el 51 de la Ley 50 de 1990.

Aduce, como errores evidentes de hecho, los siguientes:

*1. No dar por probado, a pesar de estarlo, que luego de la finalización de la etapa de arreglo directo, en el término legal, el sindicato Unión Sindical Bancaria no solicitó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento y no inició los trámites para la declaratoria de una huelga para solucionar el conflicto colectivo de trabajo.*

*2. No dar por demostrado, estándolo, que el sindicato Unión Sindical Bancaria no cumplió con las etapas legales para resolver el conflicto colectivo de trabajo.*



3. *No dar por demostrado, en consecuencia, que la organización sindical, Unión Sindical Bancaria demostró falta de interés en la solución del pliego de peticiones que le presentó a BBVA Colombia.*

4. *Dar por acreditado, sin estarlo, que la garantía del fuero circunstancial de la actora estuvo vigente desde el 10 de octubre de 2012 hasta el 22 de mayo de 2013.*

Relaciona como pruebas erróneamente apreciadas el Auto 0000014 de 2013 del Ministerio de Trabajo (f.º 151 a 153); y como dejadas de valorar, las siguientes: respuesta dada por el Presidente Nacional de la USB al oficio 2285 (f.º 141 y 142), contestación suministrada por el Inspector RCC 3 de Trabajo al oficio 2285 (f.º 150), alcance a la respuesta al oficio 2284 del 8 de julio de 2013 (f.º 157), constancia de la Secretaria de la Dirección Territorial de Cundinamarca (f.º 158) y el testimonio de Jorge Humberto Jaramillo, Presidente del sindicato Unión Sindical Bancaria USB.

Comienza por precisar el impugnante, que por la senda de los hechos discute que el Tribunal, pese a las evidencias que obran en el proceso, hubiera concluido que la actora gozaba de fuero circunstancial desde el 10 de octubre de 2012 hasta el «22 de mayo de 2013», sin tener en cuenta que *«el sindicato Unión Sindical Bancaria demostró total desinterés en la solución del pliego de peticiones que le presentó al banco BBVA Colombia por lo que, en estricto sentido, no surgió un conflicto colectivo de trabajo que ameritara dar la protección del fuero circunstancial a la promotora del pleito».*

Aduce que en la valoración probatoria, el *ad quem* se limitó a *«reseñar la fecha de presentación del pliego de peticiones y a establecer la fecha en que terminó la etapa de*

*arreglo directo entre las partes», sin verificar o «averiguar la suerte que corrió el cumplimiento de las etapas de solución del conflicto una vez finalizó la etapa de conversaciones directas».*

Asevera que con tal proceder el Colegiado no tuvo en cuenta los motivos por los cuales se dio por terminada la etapa de arreglo directo, que no fue otro que la falta de interés de la organización sindical en su solución, tal como se desprende del Auto 0000014 de 2013 (f.º 155), del cual transcribe un pasaje, documento que acredita las condiciones en que se desarrolló la negociación del pliego de peticiones presentado al demandado por el sindicato Unión Sindical Bancaria USB.

Dice que la *«indiferencia de la organización sindical»* también se colige de la documental de folio 203 del cuaderno contentivo de la investigación administrativa del Ministerio del Trabajo, que corresponde al acta de finalización de la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo suscitado entre la Unión Sindical Bancaria y BBVA Colombia, donde consta que el 11 de mayo de 2013 se consideró terminada la etapa de arreglo directo, en razón a que la comisión del sindicato no se presentó los días acordados para la negociación y se negó a firmar el acta de acuerdo.

Asevera que no hubo por parte de dicho sindicato la intención de *«atender las etapas legales de solución del conflicto colectivo»*, conforme se demuestra con la respuesta que el presidente de esa organización sindical suministró al oficio 2285 (f.º 141), en la cual informó que al 10 de julio de

2013 no se había suscrito una convención colectiva de trabajo que pusiera fin al conflicto, lo que guarda plena correspondencia con la contestación efectuada a ese mismo oficio por el Inspector RCC 3 de Trabajo (f.º 150), y el alcance que se le dio a esta respuesta por dicho funcionario (f.º 157), situaciones estas que muestran que *«dos meses después de terminada la etapa de arreglo directo, la organización sindical no había demostrado un propósito serio de cumplir las etapas previstas por la ley para resolver los conflictos colectivos»*, situación que se corrobora con el documento de folio 158, en el cual se informó que el auto que resolvió no iniciar proceso sancionatorio contra el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A. quedó debidamente ejecutoriado.

Arguye que la falta de interés de esa organización sindical en dar adecuada solución al conflicto colectivo, quedó igualmente en evidencia con lo declarado por su presidente en el testimonio que rindió en el proceso, del cual se desprende que mucho tiempo después de finalizada la etapa de arreglo directo, el sindicato no había dado trámite a los siguientes pasos previstos en la ley, ya fuera con la votación de una huelga o la solicitud de convocatoria de un tribunal de arbitramento, lo que ha debido hacerse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación de esa etapa, según el artículo 444 del CST.

Después de transcribir un fragmento de lo dicho en sentencias CSJ SL, 7 oct. 2003, rad. 20766 y CSJ SL, 20 may. 2005, rad. 24296, colige que si la finalidad del fuero circunstancial es *«permitir el ejercicio del derecho a la*

*negociación colectiva, no se justifica su existencia cuando no hay de parte de quienes promovieron el pliego de peticiones la disposición de terminarlo luego de la culminación de la etapa de arreglo directo, cumpliendo las etapas fijas en la ley para su solución».*

## **VII. LA RÉPLICA**

Myriam Cepeda Arguello se opone a la prosperidad del ataque, para lo cual aduce que las pruebas denunciadas por la censura lo que acreditan es el interés del sindicato por negociar el pliego de peticiones, sin que estuviera obligado a denunciar la convención colectiva de trabajo, pues esta fue suscrita por otras asociaciones.

## **VIII. CARGO SEGUNDO**

Acusa la sentencia recurrida de vulnerar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, y la infracción directa del artículo 444 del CST.

En la demostración del cargo, el censor empieza por manifestar que cuestiona que el Tribunal, al interpretar las normas que gobiernan el denominado fuero circunstancial, no concluyera que esa protección especial no surge como derecho de los trabajadores cuando la organización sindical que presentó el pliego de peticiones no cumple estrictamente con los etapas, plazos y procedimientos establecidos por la ley para la solución del conflicto colectivo de trabajo de

intereses.

Dice que cuando el juez colegiado concluyó que «*el fuero circunstancial es un amparo de que gozan los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo, es decir que nace desde la presentación del pliego de peticiones hasta el día en que las partes pongan fin al conflicto*», pasó por alto que tal protección no tiene por finalidad garantizar la estabilidad laboral en sí misma, sino la de resguardar el derecho a la negociación colectiva y por esa razón la protección nace solamente si existe un verdadero conflicto laboral.

Pasa a reproducir un aparte de lo dicho en sentencia CSJ SL, 28 feb. 2007, rad. 29081 e indica que el fuero circunstancial solo cobra vigor respecto de conflictos que se han desenvuelto cumpliendo las etapas y términos legales, pero en ningún caso en relación con aquellos que han tenido un desarrollo irregular y que han estado caracterizados por la desidia en su resolución por parte de la organización sindical o por el grupo de trabajadores que presentaron el pliego de peticiones, pues no es posible abusar del derecho para obtener la estabilidad en el empleo.

Afirma que el nacimiento del fuero circunstancial tiene una relación directa e inescindible con el acatamiento de las etapas legales del proceso de negociación colectiva, tal como se explicó en sentencia CSJ SL. 11 dic. 2002, rad. 19170, reiterada en la CSJ SL. 7 oct. 2003, rad. 20766, condiciones que fueron ignoradas por el *ad quem*.

A renglón seguido cita la sentencia CSJ SL, 12 oct. 2005, rad. 27857, y añade:

*[...] si el sentido de la garantía del fuero circunstancial es el de propiciar el cabal ejercicio del derecho a la negociación colectiva, pierde su razón de ser, no se justifica, no puede considerarse que se presente, no nace a la vida jurídica, cuando no existe de parte de quienes promovieron el pliego de peticiones la disposición de componer el conflicto suscitado luego de la culminación de la etapa de arreglo directo, cumpliendo las etapas fijadas en la ley para su solución: la declaratoria de la huelga o la petición de convocatoria de un tribunal de arbitramento, según se desprende del artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 51 de la Ley 50 de 1990, que no fue tenido en cuenta por el juez de la alzada. Y por ello se concluyó en dicha providencia: “En suma, no incurrió el Tribunal en un desacierto en la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 pues de esa norma es razonable concluir que, el amparo que ofrece a los trabajadores subsiste, ‘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”.*

## **IX. LA RÉPLICA**

La opositora demandante alude a que de parte del sindicato siempre ha existido la voluntad en finalizar el conflicto colectivo, lo cual no ha sido posible en razón al proceder de la demandada.

Resalta que la jurisprudencia a la que alude la censura no resulta aplicable al asunto, pues alude a pliegos de peticiones presentadas por organizaciones titulares de una convención colectiva de trabajo o de un laudo arbitral.

## X. CONSIDERACIONES

La Sala comienza por precisar que si bien uno de los cargos que es objeto de estudio se dirige por la vía indirecta, en el mismo no es materia de discusión los siguientes hechos relevantes del proceso que dio por establecidos el Tribunal: *i)* que la actora se afilió a la organización sindical denominada Unión Sindical Bancaria USB a partir del 4 de octubre de 2012; *ii)* que dicho sindicato presentó por primera vez pliego de peticiones al banco demandado el 10 de octubre el 2012; *iii)* que la accionada fue requerida *«para que diera inició las conversaciones en la etapa de arreglo directo con la organización sindical USB»*; *iv)* que la etapa de negociación se surtió entre el 22 de abril y el 11 de mayo del 2013, sin que se llegara a un acuerdo en la negociación; y *v)* que la accionada, a partir del 1º de noviembre de 2012, finalizó, sin justa causa, el contrato de trabajo de la señora Myriam Cepeda Arguello, pagándole la respectiva indemnización por despido.

Teniendo en cuenta los anteriores supuestos fácticos, el Tribunal concluyó que a la demandante le asistía derecho al reintegro reclamado, en razón a que para el momento en que fue despedida de manera unilateral y sin justa causa, estaba afiliada a la Unión Sindical Bancaria USB, quien previamente había presentado un pliego de peticiones, generándose con ello el fuero circunstancial, garantía que *«estuvo vigente desde el 10 de octubre del 2012 fecha en que el sindicato radicó el pliego de peticiones hasta el 11 de mayo del 2013 fecha en que se dio por terminada la etapa de negociación»*.

Tal determinación la Colegiatura la adoptó con apoyo en lo previsto por los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10 del Decreto 1373 de 1978, reforzando su decisión con lo dicho en sentencias CSJ SL, 29 abr. 2008, rad.33988 y CSJ SL, 5 jun. 2012. rad 42225.

Por su parte, el impugnante le reprocha al Tribunal una supuesta interpretación errónea de la anterior normativa, trasgresión que la hace consistir en que el *ad quem* se equivocó, al sostener 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 ocuparse de la forma en que se surtió el conflicto colectivo, esto es, sin tener en cuenta que el mismo debe desarrollarse conforme a las etapas, plazos y procedimientos establecidos en la ley para su solución. En dicho sentido, resalta el recurrente que la jurisprudencia tiene definido que el amparo en cuestión no adquiere un carácter indefinido o perenne, y que, por tanto, pierde su vigencia en aquellos casos en que el conflicto, sin culpa de la entidad empleadora, y por abandono tácito, desidia o desinterés del promotor del conflicto, esto es el sindicato, no se soluciona en un plazo razonable.

Bajo esa misma línea argumentativa y consistente con el ataque que dirige por la senda jurídica, aduce el censor que el *ad quem*, desde la órbita de lo fáctico, también se equivocó al no dar por demostrado, estándolo, que el conflicto colectivo del cual la parte actora pretende hacer derivar la protección foral, no tuvo un desarrollo normal,



acorde a las etapas legalmente establecidas, ya que el Sindicato, después de finalizada la etapa de arreglo directo en la cual no mostró interés alguno en su solución, no solicitó la convocatoria de un tribunal de arbitramento ni tampoco inició los trámites para la declaratoria de huelga, estancamiento que se produjo por la indiferencia de la organización sindical.

Al efecto, la Sala inicia por abordar el estudio del conflicto colectivo en su etapa de pliego de peticiones y el fuero circunstancial, temas estos que sirven de marco jurídico y conceptual para desatar el presente caso.

### **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 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 (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).

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 protagonistas (trabajadores y empleadores).

Así se colige también de las funciones asignadas a las asociaciones sindicales en los numerales 2º y 3º 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, no puede desconocerse que el derecho colectivo ha dotado a la organización sindical de herramientas con el propósito de forzar a los empleadores a

iniciar las conversaciones del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, como es el caso de la queja que puede interponer el sindicato en ejercicio de sus funciones ante la autoridad administrativa del trabajo, con el fin de que se sancione al empleador en la forma dispuesta en numeral 2º del artículo 433 del CST.

En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones y durante el transcurso de las mismas, es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores del conflicto colectivo es la que marca la sobrevivencia o subsistencia del mismo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (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 (sentencia CSJ SL16788-2017); lo mismo ocurre cuando es el sindicato, quien 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 dialogo 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 y 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. Al efecto, tal disposición señala:

*Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.*

*La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (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.*

Debiéndose resaltar que, como lo ha señalado la Corte, entre otras en sentencia CSJ SL16887-2016, los sindicatos

mayoritarios pueden decidir libre y autónomamente el ejercicio de la huelga, con el consenso de sus asociados y con reglas de democracia sindical interna, mientras que los sindicatos minoritarios deben contar con la decisión de la mayoría de los trabajadores de la empresa, ello con mecanismos democráticos de participación y control.

Etapa en la cual, claramente, se requiere de la participación activa de los trabajadores a efectos de optar por la huelga o el tribunal de arbitramento, de allí que sea necesaria, nuevamente, el interés suficiente en el adelantamiento, desarrollo y conclusión del conflicto colectivo por parte de quien lo promovió.

### **El fuero circunstancial**

Por su parte, 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 la SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, SL14066-2016, y 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 precisado 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; SL, 16 mar. 2005, rad. 23843; SL, 2 oct. 2007, rad. 29822; SL6732-2015; SL14066-2016 y 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.*

Dicho 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, como es el caso del fuero circunstancial, pues este subsiste, conforme se adoctrinó en la referida decisión de la CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170, «*durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto*», de modo 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 de la 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.*

En suma, 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 colectivo debe encontrar un final razonable, solucionándose a partir de los variados mecanismos que prevé la ley.

### **Caso concreto**

Puntualizado lo anterior y descendiendo al caso bajo estudio, advierte la Sala que el Tribunal no incurrió en los errores enrostrados por la censura, como quiera que, para la fecha del despido de la demandante, con el pago de la correspondiente indemnización, hecho ocurrido el 1º de noviembre de 2012, existía conflicto colectivo de trabajo, que hasta ese momento se tramitaba normalmente y, en tales condiciones gozaba del fuero circunstancial, sin que pueda predicarse, en este caso en particular, el decaimiento del mismo, por falta de interés de la organización sindical para desarrollarlo a cabalidad.

En efecto, tal como lo consideró el *ad quem* y lo corrobora la Sala, el 10 de octubre de 2012 la Unión Sindical Bancaria USB, organización a la cual se encontraba afiliada la demandante, presentó al empleador por primera vez un pliego de peticiones, surtiéndose la etapa de arreglo directo del 22 de abril al 11 de mayo de 2013, tal como se acredita con el Auto 0000014 de 2013 del Ministerio del Trabajo, por medio del cual se ordena el archivo de unas averiguaciones preliminares (f.º 151 a 153).

Esa documental, contrario a lo argüido por el impugnante, no da cuenta de la apatía del sindicato en solucionar el conflicto por la vía de la negociación en los términos planteados por la censura, pues con esa prueba lo que se informa es una serie de controversias, vicisitudes, diferencias y dificultades que se presentaron entre las partes desde la presentación del pliego de peticiones.

En efecto, para una mejor comprensión del asunto, se pasan a detallar las situaciones fácticas a las que alude la autoridad del trabajo en esa probanza, que son las siguientes: *i)* que el 31 de octubre de 2012 el presidente de la Unión Sindical Bancaria solicitó la intervención del Ministerio del Trabajo, por cuanto consideró que BBVA Colombia se ha negado a iniciar las conversaciones en la etapa de arreglo directo; *ii)* que el 5 de febrero de 2013, después de unos trámites internos del ente ministerial, éste ordenó escuchar a las partes; *iii)* que el día 12 de ese mismo mes y año se surtió la audiencia administrativa, en la cual las partes expusieron sus posturas frente a la situación acaecida, donde expresamente se señaló *«que el banco no se sentó a negociar el pliego de peticiones presentado el día 10 de octubre de 2012, en razón a existir una convención colectiva suscrita»* con otras organizaciones sindicales, aun cuando invitó al sindicato a participar de una negociación conjunta, y que no obstante tal situación le remitiría una comunicación a efectos de definir la fecha de inicio de las conversaciones; *iv)* que el Ministerio del Trabajo requirió al Banco aquí demandado para que iniciara las conversaciones en la etapa de arreglo directo; *v)* que la accionada allegó copia de la

comunicación que da cuenta que citó al sindicato para el día 19 de febrero de 2013, a fin de iniciar con la etapa de arreglo directo; *vi)* que la comisión negociadora del sindicato adujo que no le concedieron los permisos respectivos; *vii)* que el 21 de febrero de 2013 hubo una reunión pero no se llegó a acuerdo alguno entre las partes, citando a la organización sindical para el día 25 de ese mes y año; y *viii)* que después de varias reuniones fallidas, y con la intervención del Ministerio, el día 23 de abril de 2013 el negociador del BBVA Colombia allegó acta de inicio de la etapa de arreglo directo, motivo por el cual consideró el empleador «*que la etapa de arreglo directo inició el día 22 de abril de 2013 y termina el día 11 de mayo de 2013*», acta que no fue firmada por la comisión negociadora, aun cuando reconoció que asistió pero que no hubo acuerdo frente a ciertos puntos.

Acorde con los anteriores hechos, la Coordinación de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Cundinamarca, estimó que la sociedad BBVA Colombia otorgó garantías mínimas para iniciar la etapa de arreglo directo, y que conforme al acta de inicio de negociación, diligencia a la cual asistió el sindicato, aun cuando no la signo, la etapa de arreglo directo se cumplió del 22 abril al 11 de mayo de 2013, situación que llevó al Ministerio de Trabajo a decidir no iniciar proceso sancionatorio contra la demandada.

En ese orden de ideas, no se advierte de lo plasmado en el Auto 0000014 de 7 de mayo de 2013, que para el 1º de noviembre de 2012, que es el hito temporal que toma la Sala

para verificar la existencia del fuero circunstancial, en razón a que fue en ese momento en que se produjo el despido unilateral y sin justa causa de la actora, que la organización sindical hubiera adoptado una posición tendiente a impedir el inicio de las conversaciones, cuando en puridad de verdad era la mayor interesada, por lo menos para ese instante, en hacer valer su derecho a la negociación colectiva.

Ciertamente, en el citado auto se dejó precisado que el 31 de octubre de 2012 el presidente de la Unión Sindical Bancaria solicitó la intervención del Ministerio del Trabajo, por considerar que BBVA Colombia se negó a iniciar las conversaciones en la etapa de arreglo directo, manifestación que a juicio de la Sala, teniendo como referente lo plasmado en la misma documental objeto de análisis, y al margen de las razones expuestas por la demandada, luce ajustada a la realidad, si se tiene en cuenta que allí se hizo constar que en audiencia administrativa del 12 de febrero de 2013, *«la apoderada del Banco BBVA COLOMBIA, expresó que el banco no se sentó a negociar el pliego de peticiones presentado el día 10 de octubre de 2012 [...] no obstante el banco presenta disposición para negociar el pliego presentado y enviará comunicación al sindicato para efectos de definir lugar, fecha y hora para dar inicio a la negociación»*.

De lo anterior surgen dos situaciones incuestionables, la primera, que ante la negativa de la demandada de iniciar con la etapa de negociación el día 31 de octubre de 2012, presentó el sindicato la queja respectiva ante la autoridad competente y la segunda, que BBVA Colombia reconoció que

no se presentó a negociar el pliego de peticiones, aun cuando para el día 12 de febrero de 2013 hizo saber que tenía la disposición necesaria para dar inicio a esa etapa.

Tales supuestos, permiten concluir que para la época del despido del demandante, que se recuerda lo fue el 1º de noviembre de 2012, la asociación sindical no se limitó a presentar el pliego de peticiones al empleador, sino que de forma activa y diligente, exhibió el interés suficiente para que alcanzara su cabal desarrollo, al punto que interpuso una queja ante la autoridad administrativa del trabajo, con el fin de que se sancionara al empleador acorde a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 433 del CST por la presunta negativa a negociar el pliego.

Dicho en otras palabras, ante la negativa del empleador para negociar, se tiene que la organización sindical no adoptó una conducta pasiva e indiferente, antes, por el contrario, siendo el interesado en que el mismo se discutiera, promovió las medidas o mecanismos que la ley le otorga para para forzar el inicio de las conversaciones y, con ello, hacer valer su derecho a la negociación colectiva.

En ese orden de ideas, a pesar de que no se iniciaron las negociaciones de forma inmediata y el conflicto colectivo quedó en vilo, no puede admitirse que terminó de manera anormal o que hubiera sido abandonado por los interesados para el momento del despido de la trabajadora demandante, pues, como ya se expuso, la suspensión material del proceso de negociación colectiva se produjo en un principio por la

actitud de la propia empleadora demandada, quien se negó oportunamente a iniciar las conversaciones pertinentes. A la par, la organización sindical en esos primeros meses nunca abandonó el conflicto colectivo y adelantó múltiples acciones administrativas encaminadas a lograr la concertación de sus peticiones y, tras ello, el respeto de su derecho fundamental a la negociación colectiva.

Por tanto, para la Sala el conflicto colectivo se mantuvo vigente desde la presentación del pliego de peticiones (10 de octubre de 2012) y existía cuando se dio el despido de la actora (1º de noviembre de 2012), pues, para ese momento, no se había suscrito la convención colectiva de trabajo o emitido el laudo arbitral, ni tampoco se había terminado el proceso de negociación de manera anormal.

Ahora bien, la forma cómo se desarrolló la etapa de arreglo directo después del despido de la actora, esto es, si luego hubo *«apatía del sindicato en arreglar el conflicto por la vía de la negociación»*, como lo expone la sociedad impugnante, resulta a todas luces intrascendente, en razón a que la realización formal y material de esa etapa del conflicto se presentó mucho tiempo después de la finalización del vínculo laboral, en ese orden de ideas, analizar si posteriormente hubo interés o no de la asociación sindical por buscar una solución en la etapa de arreglo directo, resulta en este caso inane, por cuanto para ese momento, se insiste, ya se había materializado el despido de la accionante y, en ese sentido, ya había cobrado vigor la garantía foral que otorga el conflicto colectivo de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, no sobra recordar que habiendo la misma demandada reconocido que se surtió la etapa de arreglo directo entre el 22 de abril y el 11 de mayo de 2013, no resulta válido que ahora pretenda desconocer, por lo menos que para esa época, existió el conflicto colectivo de marras. Al respecto, en sentencia CSJ SL16887-2016 se indicó:

*Por ello mismo, para la Corte no resulta plausible que las partes desconozcan los acuerdos, reglas y demás bases de la negociación colectiva sobre los cuales han actuado de buena fe, de manera que pretendan restarle validez a sus propias normas de procedimiento, durante un trámite judicial posterior. Por el contrario, la naturaleza de la negociación colectiva y el respeto de la buena fe y la confianza legítima suponen que, dentro del conflicto colectivo y con posterioridad al mismo, se honren y respeten los compromisos y demás reglas construidas por las mismas partes, de manera que no son admisibles las conductas desleales con los actos propios.*

[...]

*En el caso concreto, no resulta aceptable para la Sala que la sociedad demandante alegue la inexistencia del conflicto colectivo, si durante el trámite del mismo admitió expresamente su existencia y su validez, de manera voluntaria, clara e inequívoca, sin condicionamiento alguno, al punto que negoció con el sindicato y, entre los dos, agotaron la etapa de arreglo directo y cumplieron los demás términos legales. Una conducta de tales contornos es contraria al principio de los actos propios, a la buena fe y la confianza legítima de la contraparte, de manera que no puede ser admitida por la Corte.*

*Con lo anterior la Sala quiere advertir que, en virtud de los principios de buena fe y de respeto por los actos propios, no es posible aducir la inexistencia de un conflicto colectivo en el trámite de calificación de la huelga, si en la etapa de concertación anterior la parte interesada abandona las presuntas irregularidades del trámite y mantiene su voluntad inequívoca de reconocimiento del conflicto y el interés por encontrarle una solución. Siendo ello así, el juez está en la obligación de respetar esa regla autónoma de las partes de reconocimiento del conflicto.*

De cara a lo expuesto, y si bien el Tribunal se abstuvo de valorar las pruebas que la censura denuncia en el cargo,



las cuales son: respuesta dada por el Presidente Nacional de la USB al oficio 2285 (f.º 141 y 142), contestación suministrada por el Inspector RCC 3 de Trabajo al oficio 2285 (f.º 150), alcance a la respuesta al oficio 2284 del 8 de julio de 2013 (f.º 157), constancia de la Secretaria de la Dirección Territorial de Cundinamarca (f.º 158) y el testimonio de Jorge Humberto Jaramillo, Presidente del sindicato Unión Sindical Bancaria; tal omisión resulta intrascendente para los propósitos de la censura, pues con dichas probanzas lo que pretende acreditar, fundamentalmente, es que después de cumplida la etapa de arreglo directo, la organización sindical asumió una actitud pasiva y silente, respecto al cumplimiento de las etapas siguientes, como lo sería optar, en los términos de ley, por la declaratoria de huelga o por someter las diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento; sin embargo, para los fines del presente asunto, conforme se expuso con antelación, ello resulta indiferente, en la medida que el despido de la trabajadora ya había ocurrido meses antes.

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.

En suma, conforme a lo expuesto, para el 1º de noviembre de 2012, fecha en que la actora fue despedida sin justa causa, existía un conflicto colectivo en desarrollo, y encontrándose la demandante afiliada a la asociación sindical que presentó el pliego de peticiones, resulta claro que gozaba del fuero circunstancial, tal como bien lo concluyó el *ad quem*.

Por lo expuesto, el Tribunal no incurrió en los yerros fácticos y jurídicos endilgados, por ende, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo de la recurrente demandada, por cuanto la acusación no tuvo éxito y hubo réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$8.000.000, que se incluirán en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

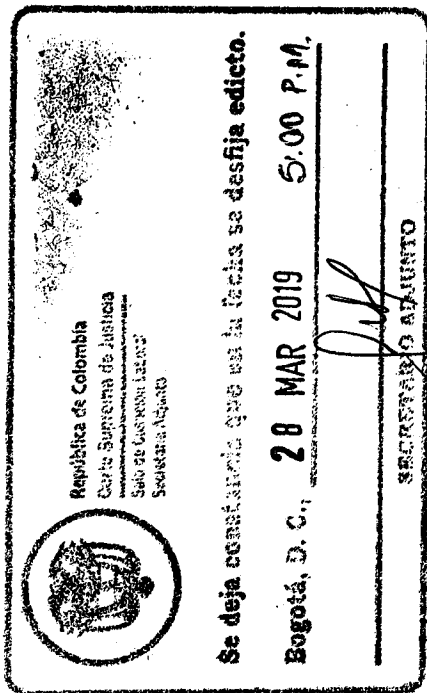
## **XI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la

sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 2 de abril de 2014, en el proceso ordinario laboral que instauró **MYRIAM CEPEDA ARGUELLO** contra el **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A. -BBVA COLOMBIA.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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



*[Signature]*  
**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**

*[Signature]*  
**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**

*[Signature]*  
**ERNESTO FORERO VARGAS**

