ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL1228-2025

Radicación n.° 76001-31-05-001-2022-00656-01

Acta 14

Bogotá D.C., veintinueve (29) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **WILLIAM MAURICIO CARABALÍ ZAMBRANO**, frente a la sentencia proferida el 31 de mayo de 2024 por la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que instauró en contra de las **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI E.I.C.E. E.S.P – EMCALI.**

I. ANTECEDENTES

William Mauricio Carabalí Zambrano demandó a las Empresas Municipales de Cali E.I.C.E. E.S.P (en adelante Emcali) para que se condenara a incluirlo en el régimen de retroactividad de las cesantías en virtud de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2014.

En consecuencia, pidió la reliquidación de estas y sus intereses, desde que ingresó a laborar *«[…] hasta el momento de su liquidación y pago»*.

Como sustento de sus pretensiones, relató que Sintraemcali y la entidad suscribieron el 1° de abril de 2011 un acuerdo colectivo, que en su artículo 36 consagró que los trabajadores oficiales que trabajaran en la empresa con anterioridad a dicha fecha, se les reconocería la retroactividad de esta prestación desde su ingreso; de manera que los servidores eran beneficiarios del instrumento, tal cual lo reguló el parágrafo primero del artículo 1°.

Indicó que ingresó el 1° de febrero de 2007, en el cargo de profesional operativo I y que estaba afiliado a la organización sindical.

Afirmó que, a pesar de ser beneficiario del artículo 36 del texto 2011-2014, su empleadora liquidaba sus cesantías conforme al régimen anualizado y no al de retroactividad, por lo que reclamó y esta contestó negativamente el 11 de octubre de 2022.

Emcali se opuso a las pretensiones y, frente a los hechos, aceptó la firma del acuerdo extralegal, la afiliación del trabajador a la organización sindical, la reclamación administrativa y su respuesta.

Argumentó que el sindicato denunció parcialmente la Convención Colectiva 2004-2008, específicamente los artículos 2°, 4°, 23, 25, 28, 40, 42, 55, 56, 57, 58 y 59, por lo que las demás disposiciones permanecieron sin modificación alguna. En consecuencia, las cláusulas que no fueron debatidas se conservaron intactas, en los términos y con los efectos previstos para dicha oportunidad.

Como excepciones, planteó las de inexistencia de la obligación y cobro de lo debido, derecho a la negociación parcial, compensación, prescripción y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 14 de diciembre de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, resolvió:

> **PRIMERO:** **DECLARAR PROBADA** la excepción de mérito **COBRO DE LO NO DEBIDO** respecto de la pretensión de reliquidación de los intereses a las cesantías y como **NO PROBADAS** las demás excepciones formuladas por la demandada **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EMCALI EICE ESP**, lo anterior conforme lo expuesto en la parte motiva […].
>
> **SEGUNDO:** **DECLARAR** que el señor **WILLIAM MAURICIO CARABALÍ ZAMBRANO** tiene derecho al régimen de retroactividad de las cesantías de conformidad con la convención colectiva 2011-2014 […].
>
> **TERCERO:** **CONDENAR** a **EMCALI E.I.C.E. E.S.P.** a liquidar a la terminación del contrato de trabajo del demandante […] las cesantías de acuerdo con el régimen de retroactividad liquidación que se hará también en ese régimen cuando haya solicitud por parte del demandante del pago parcial de cesantías.
>
> **CUARTO:** **AUTORIZAR a EMCALI E.I.C.E. E.S. P.** a solicitar al fondo de cesantías en el que se encuentra vinculado el demandante […] para reclamar el valor depositado y en caso

de que estos hayan realizado retiro las cesantías se tendrá esos valores como pago parcial de cesantías.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación presentado por la demandada, el 31 de mayo de 2024, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali revocó la decisión de primera instancia y la absolvió de todo concepto.

Como problema jurídico se planteó resolver si se equivocó la juez al concluir que el demandante era beneficiario del artículo 36 de la Convención Colectiva 2011-2014, es decir, de un régimen retroactivo para la liquidación y pago de sus cesantías.

Recordó que la norma 55 de la Constitución Política, el Convenio 154 de la OIT y 432 a 436 del Código Sustantivo del Trabajo, consagraban que la negociación colectiva era un mecanismo a través del cual, los empleadores y trabajadores convenían voluntariamente las condiciones laborales de estos últimos.

Así mismo, comentó que esta se componía de varias etapas, empezando por ***i)*** la presentación del pliego de peticiones o en caso de existir un convenio anterior, la respectiva denuncia y cláusulas controvertidas; seguida de ***ii)*** la etapa de arreglo directo; ***iii)*** la declaratoria y el desarrollo de la huelga; ***iv)*** la suscripción de la convención

colectiva o, en su defecto ***v)*** la convocatoria de un tribunal de arbitramento.

Explicó que la primera implicaba la voluntad *«[…] inequívoca de los interesados, es decir, plantear los aspectos sobre los que versará el conflicto».*

Luego, señaló:

> A su vez, debe destacarse la postura pacífica de la Sala Laboral de la Corte en la cual se ha indicado que «cuando se presenta una denuncia parcial de una convención *colectiva de trabajo, frente a los puntos no denunciados opera, mediante la presunción de iure, la figura denominada tácita reconducción, esto es, su prórroga automática*». Lo cual, se traduce en que *«las normas convencionales no denunciadas se prorrogan automáticamente por ministerio de la ley, sin que sea necesario que ello se diga o plasme en el laudo arbitral o en la convención colectiva de trabajo*» (CSJ SL1829-2021 reiterada en CSJ SL940- 2022).

También, dijo que la jurisprudencia de la Corporación había indicado que las convenciones colectivas de trabajo eran fuentes formales de derecho, razón por la que se debían aplicar las reglas de interpretación, como el principio de favorabilidad del artículo 53 de la Constitución Política y del 21 del estatuto laboral.

Precisó que esta Corte definió que no era posible acudir a esa herramienta, cuando el texto convencional no generara una duda razonable *«[…] acerca de su sentido y el alcance».*

Copió el parágrafo del artículo 36 del texto 2004-2008 y dijo que fue transcrito textualmente en el 2011-2014. Hizo

lo mismo con un aparte del pliego de peticiones presentado el 31 de diciembre de 2010 y del acta final de la negociación del 24 de marzo de 2011.

Además, valoró que en la demanda y su contestación las partes aceptaron que la denuncia que presentó la organización sindical se dirigió únicamente a controvertir los artículos 2°, 4°, 23, 25, 40, 42, 56, 56B, 57, 58, 59 y 59B, lo cual corroboró con las pruebas arriba señaladas.

Del análisis integral de los documentos, advirtió que no fue objeto del conflicto ningún aspecto relacionado con la temporalidad aplicable a los trabajadores beneficiarios del régimen retroactivo de cesantías. En consecuencia, el artículo 36 2004-2008 no fue modificado ni suprimido; por el contrario, fue trasladado al nuevo convenio, de modo que, al no haber sido objeto de discusión, simplemente se prorrogó en los términos inicialmente establecidos.

Agregó que, si el objetivo de las partes hubiera sido el de incluir el régimen retroactivo de cesantías, a los *«[…] trabajadores vinculados con posterioridad a 2004, esto debería haber sido incluido en la denuncia de la convención con el objetivo que hiciera parte de los aspectos a negociarse en el conflicto».*

Señaló que un entendimiento diferente desconocería la intención de los trabajadores beneficiarios del convenio anterior que buscaban conservar las condiciones acordadas en 2004-2008 y que voluntariamente decidieron plantear su

intención de modificar otros aspectos en la Convención 2011- 2014, «*[…] sin que tal circunstancia se presentara en lo relativo al régimen de cesantías retroactivo*».

En ese sentido, consideró:

> Así, es claro que respecto a la modalidad de liquidación de cesantías que consagra el artículo 36 de la CCT 2004-2008 no fue objeto de debate ni reparo por parte de la organización sindical. En consecuencia, respecto al beneficio que se cuestiona en el presente proceso, es claro que al no ser objeto de la denuncia parcial y el pliego de peticiones que se presentó la ampliación respecto a los beneficiarios de la misma, en este caso las condiciones que aplicaban para el reconocimiento de las cesantías retroactivos operó su prórroga automática en aplicación de la presunción legal de la *tácita reconducción*.
>
> En tal perspectiva, le asiste razón al apelante cuando afirma que el acuerdo final no tenía el objetivo de cambiar el espíritu del acuerdo previo, sino reiterar lo relativo a que el régimen retroactivo de cesantías aplicaba para los trabajadores vinculados con anterioridad al 2004. No en vano el artículo 1.º del acta final de negociación establece los puntos que hicieron parte del acuerdo de negociación.

De esta manera, concluyó que los únicos beneficiarios del artículo 36 de la Convención Colectiva 2011-2014 eran aquellos trabajadores que se hubieran vinculado a la empresa antes del 4 de mayo de 2004, requisito que no cumplía el demandante, toda vez que inició labores el 1º de febrero de 2007.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos de la demanda presentada y los alcances del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, confirme la del juzgado y, en su lugar, se acceda a las pretensiones formuladas en la demanda inicial.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se resuelven conjuntamente, toda vez que son complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia la violación indirecta, por aplicación indebida del artículo 55 de la Constitución Política y del Convenio del 154 de la OIT, en relación con el 93 de la Carta Política y el 374, 432 a 436, 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo.

Reprocha al Tribunal incurrir en los siguientes errores:

1) No dar por demostrado, estándolo, que la única convención colectiva de trabajo vigente en la empresa demandada es la suscrita en el año 2011 con efectos a partir del 1° de enero de esa anualidad.
2) Dar por establecido, sin estarlo, que el artículo 36 de la convención colectiva 2004-2008 continuó surtiendo efectos, pese a que esta fue totalmente derogada por disposición de las partes en el artículo 2° del convenio suscrito para el periodo 2011-2014.
3) No dar por establecido, estándolo, que el artículo 36 de la convención colectiva de trabajo 2004-2008, no hace parte de las excepciones previstas en el artículo 2° de la convención colectiva de trabajo 2011-2014.

4) Dar por establecido, sin estarlo, que el artículo 36 de la convención colectiva de trabajo 2011-2014, limitó y condicionó el régimen retroactivo de liquidación de las cesantías, para los trabajadores que estuvieran vinculados a la empresa antes de 2004.
5) No dar por establecido, a pesar de estarlo, que conforme al parágrafo del artículo 36 de la convención colectiva de trabajo 2011-2014, el régimen de liquidación retroactiva de cesantías rige para los trabajadores que se vincularon a la empresa antes del 1° enero de 2011.
6) No dar por establecido, a pesar de estarlo, que conforme al parágrafo del artículo 36 de la convención colectiva de trabajo 2011-2014, el régimen de liquidación anual de cesantías rige para los trabajadores que se vincularon a la empresa a partir del 1° enero de 2011.
7) No dar por probado a pesar de estarlo, que William Mauricio Carabalí Zambrano es destinatario del régimen de liquidación retroactiva de las cesantías acordado en el artículo 36 de la convención colectiva 2011-2014, en razón a que se vinculó a la empresa el 1° de febrero de 2007.

Señala que la segunda instancia apreció erradamente los acuerdos extralegales 2011-2014 y la 2004-2008; el pliego de peticiones que inició el conflicto colectivo que culminó con la suscripción del primero; el acta final de la negociación colectiva de 2011; la demanda y su contestación.

Expone que la equivocación se originó al estimar que el artículo 36 del texto 2004-2008, continuó surtiendo efectos, pese a que fue derogado por el 2011-2014.

De esta forma, sostiene que se pasó por alto que, en el pliego de peticiones, en el acta final de negociación y en el texto 2011-2014, *«[…] quedó inequívocamente plasmado que la intención del sindicato era modificar algunas cláusulas del acuerdo 2004-2008, trascribir literalmente otras y derogarlo*

en su totalidad para que en adelante existiera una convención colectiva única».

Reproduce un extracto de los dos primeros en los que las partes, además de señalar los puntos iniciales sobre los que *«[…] hubo arreglo, expresamente manifestaron que las demás disposiciones no modificadas ni suprimidas continuarían vigentes y se transcribirían textualmente en la nueva convención».*

De esta manera, indica:

> Fue así, como una vez surtida la etapa de arreglo directo, la negociación derivada del pliego de peticiones que implícitamente incluyó las disposiciones que el sindicato no quería modificar ni suprimir, arrojó como resultado una nueva CONVENCIÓN COLECTIVA *"ÚNICA"* con vigencia de 1° de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2014 a través de la cual las partes recogieron todas las normas que regulaban las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores; derogó *"todos los acuerdos celebrados"* anteriormente, incluida la convención 2004-2008 para reconocer la nueva *"como el único texto vigente. Todo ello con excepción de los artículos, parágrafos y anexos de la convención colectiva de trabajo suscrita el 9 de marzo de 1999 citados expresamente en el presente texto Convencional"* (Arts. 1° y 2° CCT 2011-2014).
>
> Es decir, los únicos artículos, parágrafos y anexos de convenios anteriores que continuaron vigentes, fueron los pactados en la convención colectiva de 1999 y ninguno de los acordados en el convenio de 2004 de los cuales, se insiste, unos se modificaron, otros se suprimieron y los que se trascribieron textualmente renovaron su vigencia a partir del 2011, bajo las condiciones pactadas en el nuevo acuerdo colectivo.

Señala que en el pliego de peticiones explícitamente se dispuso que los *«[…] aspectos de la convención colectiva vigente no modificados por efecto del presente pliego de peticiones, continuarán vigentes en los mismos términos en que se encuentran contenidos de la Convención»* y el artículo

36 del texto 2004-2008 *«[…] integra ese enunciado, de manera que sí fue parte del conflicto colectivo»*, en esa medida sí fue materia de discusión.

Además, detalla que en el acta final de negociación se acordó que las normas que no hubieran sido modificadas continuaban vigentes y se transcribirían en la nueva convención, de suerte que el artículo 36 del convenio 2004-2008 sí fue negociado, *«[…] renovando su vigencia a partir del 1° de enero de 2011»*.

Indica que los artículos 1°, 2° y 36 del instrumento 2011-2014, evidencian que ***i)*** la única convención vigente era esa; ***ii)*** salvo algunas excepciones, los acuerdos anteriores, entre esos el 2004-2008, fueron expresamente derogados en el artículo 2°; ***iii)*** los beneficiarios del régimen de liquidación retroactiva de cesantías eran quienes ingresaron al servicio de Emcali antes del 1° de enero de 2011.

De esta manera, sostiene que, como se incorporó a la compañía el 1° de febrero de 2007, tal y como se dijo en la demanda inicial y se aceptó en su contestación a aquella, cuenta con el derecho a que se le reconozca y pague la retroactividad de la prestación desde la fecha de ingreso.

Añade que la negociación colectiva es un derecho que hace parte del bloque de constitucionalidad y que el Tribunal vulneró los numerales 2° y 3° del artículo 374, del 432 al 435, 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, expresa:

> En breve, la trasgresión de las normas constitucionales, de las supranacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo señalados, fueron vulnerados por el ad quem, en cuanto soslayó que conforme a las mismas la facultad de convenir o acordar beneficios y condiciones en la convención colectiva de trabajo radican de manera exclusiva en el empleador y el sindicato.
>
> Lo anterior significa que nadie, incluidos los jueces, puede alterar los contenidos de la convención colectiva para agregar una exigencia no acordada por las partes, como ocurrió en este caso en el que Tribunal en manifiesto error de hecho afirmó, que el régimen de liquidación retroactiva de las cesantías consagrado en el artículo 36 de la convención colectiva 2011-2014 solo opera en favor de los trabajadores que estuvieren vinculados a Emcali antes de "*la suscripción del instrumento convencional 2004-2008*", pese a que el nuevo no estipuló esa condición.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la violación directa, por interpretación errónea de los artículos 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo; 55 de la Constitución Política, 2° del Convenio 154 de la OIT, lo que condujo a la infracción directa del artículo 4° del Convenio 98 de la OIT, *«[…] en relación con el artículo 93 de la superior»*.

Señala que lo que reprocha al Tribunal es que, si bien entendió que el pliego de peticiones es el instrumento mediante el cual se plantean los aspectos que deben ser abordados en la mesa de negociación, incurrió en un error al considerar que la denuncia se limitaba únicamente a los artículos que se pretendían modificar o suprimir, como si la

solicitud expresa de transcribir los demás en el nuevo acuerdo no hiciera parte de lo pedido.

Agrega que,

> En efecto, equivocadamente entiende el Tribunal que solo pueden ser objeto de negociación los artículos cuya modificación o supresión se pretenden en el pliego de peticiones, mientras que los demás a los que se alude en el mismo pliego sin identificarlos para pedir su trascripción, *"en aplicación de la presunción legal de la tácita reconducción*", *"simplemente se [prorrogan] en los términos inicialmente establecidos*", interpretación que cercena la autonomía e intención del sindicato encaminada a negociar si se trascriben o o (sic) no.
>
> Ese errado entendimiento igualmente condujo al tribunal a desconocer que la negociación colectiva que de por sí y de entrada significa que las partes negocian, convienen o acuerdan sus contenidos, es un derecho de raigambre constitucional previsto en el artículo 55 de la Constitución Política, en el artículo 4° del Convenio 98 y en el artículo 2° del Convenio 154, ambos de la OIT que, conforme al artículo 93 de la Carta Magna integran el bloque de constitucionalidad.

Alude a los convenios OIT 98 y 154 y a los artículos 467 y 468 del estatuto del Trabajo, este último, según el cual las estipulaciones convencionales las acuerdan las partes de suerte que ningún tercero puede *«[…] arrogarse la facultad de crearlas, extinguirlas, modificarlas o adicionarlas, menos, se insiste los jueces […] quienes están en la obligación de respetarlas, protegerlas y garantizarlas».*

Añade que,

> Eso fue precisamente lo que ocurrió en este caso, cuando el Tribunal en su disertación jurídica entendió que como la cláusula convencional que consagra el derecho debatido fue literalmente trascrita de un convenio anterior, lo acordado por las partes quedó sujeto a la vigencia de ese acuerdo precedente

> pese a que su literalidad no fijo temporalidad alguna; de ese modo vació de contenido el derecho de negociación colectiva.
>
> Con ese raciocinio jurídico el juez de alzada incurrió en la interpretación errónea de las normas señaladas en el cargo, en cuanto desconoció el precedente jurisprudencial reiterado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisamente en torno a la misma convención colectiva de trabajo suscrita entre las mismas partes, frente a una cláusula convencional anterior que, si bien consagra derecho distinto al acá debatido, también fue literalmente trascrita en la nueva.
>
> Al respecto, pacífica y reiteradamente señala la Corporación, que las reglas de la hermenéutica jurídica conducen a entender que la trascripción del acuerdo anterior mantuvo la titularidad del derecho en favor de quienes reunieran las condiciones exigidas antes de la firma de la nueva convención.

Transcribe un extracto de la providencia CSJ SL5134-2021, en la cual se reiteró la CSJ SL2479-2021 y considera,

> De manera que de cara a la reiterada jurisprudencia vertical y horizontal, es manifiesto el error interpretativo del Tribunal al concluir que las normas convencionales que se transcriben en una nueva convención colectiva de trabajo, en realidad se prorrogan automáticamente en virtud de la denominada tácita reconducción, lo cual podría ser acertado si ello no fue propuesto en el pliego de peticiones ni materia de negociación en la etapa de arreglo directo, lo que no aplica en este caso dados los hechos que, como antes se dijo y quedaron trascritos, no son objeto de discusión en este cargo orientado por la vía directa.
>
> Dicho con otras palabras, la trascripción de cláusulas anteriores en la nueva convención colectiva en virtud de la petición plasmada en el pliego de peticiones y conforme a lo sentado en el acta final de negociación, no significa su prórroga automática ni su tácita reconducción, sino la renovación de su vigencia bajo las condiciones del nuevo acuerdo colectivo.

VIII. RÉPLICA

La empresa afirma que los pilares del fallo del Tribunal no fueron derruidos por el demandante, por lo que se mantienen bajo la presunción de acierto y legalidad.

Además, menciona que el argumento de la segunda instancia, según el cual las *«[…] cláusulas no denunciadas en la nueva negociación se prorrogan automáticamente, manteniendo su vigencia sin necesidad de un nuevo acuerdo»,* es válido, toda vez que del pliego de peticiones presentado por Sintraemcali, se observaba que el artículo 36 no fue objeto de denuncia ni modificación en la Convención Colectiva 2011-2014, por lo que se prorrogó automáticamente.

De esta manera, asegura que el fallador no incurrió en un error evidente de hecho, sino que aplicó correctamente el principio de continuidad de las cláusulas, el cual es aceptado por la jurisprudencia de esta Corporación.

Para cerrar, advierte que las sentencias citadas por el recurrente hacen referencia a situaciones en las que se debatía el alcance del texto transcrito, pero en el presente asunto, la *«[…] controversia no radica en si el derecho fue transcrito, sino en si su alcance fue renegociado, lo cual no ocurrió».*

IX. CONSIDERACIONES

Pese a que el primer cargo está orientado por la vía indirecta no está en discusión que ***i)*** William Mauricio Carabalí Zambrano comenzó a trabajar en Emcali el 1° de febrero de 2007 en el cargo de profesional operativo I; ***ii)*** está afiliado a Sintraemcali desde el 25 de junio de 2007; ***iii)*** solicitó a la demandada la reliquidación de sus

cesantías e intereses con base en el régimen retroactivo contemplado en el artículo 36 de la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2014 y, ***iv)*** esa reclamación fue contestada negativamente por la compañía el 11 de octubre de 2022.

El problema jurídico que debe resolver la Sala se centra en establecer si se equivocó el Tribunal al concluir que el trabajador no era beneficiario del régimen retroactivo de cesantías establecido en el artículo 36 de la Convención Colectiva 2011-2014, al haber ingresado a laborar en la empresa el 1° de febrero de 2007.

Para ello, se analizan las pruebas relacionadas en la acusación así:

Sintraemcali el 31 de diciembre de 2010, denunció parcialmente la Convención Colectiva 2001-2004, anexando el correspondiente pliego de peticiones (fls. 238-251, tomo I del cuaderno de primera instancia, expediente digital), en el que la organización sindical anotó:

> El presente PLIEGO DE PETICIONES tiene por objeto la modificación de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre EMCALI EICE ESP y SINTRAEMCALI para los años 2004-2008, vigente a la fecha […].
>
> Se deja expresa constancia que los aspectos de la CONVENCIÓN COLECTIVA VIGENTE no modificados por efecto del presente pliego de peticiones, continuarán vigentes en los mismos términos en que se encuentren contenidos en la Convención.
>
> En este sentido la ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS que aprueba el presente PLIEGO DE PETICIONES solo autoriza a los integrantes de la Comisión Negociadora que se nombre por parte de SINTRAEMCALI para participar en la negociación colectiva a que haya lugar, para discutir y acordar únicamente

> los puntos aquí relacionados y por ningún motivo para discutir aspectos diferentes que puedan afectar el resto del contenido de la Convención Colectiva vigente (2004-2008).

En él se contempló que se modificarían o adicionarían los siguientes artículos: 2° (vigencia), 4° (indemnización por violación de la convención), 23 (permisos remunerados), 25 (incremento salarial), 28 (parágrafo transitorio), 40 (beneficio especial de transporte), 42 (beneficio adicional por muerte o incapacidad), 55 (comité de bienestar laboral), 56 (aportes), 56A (auxilio educativo primaria y bachillerato), 56B (auxilios educativos para universidad y postgrado), 57 (fondo especial para préstamos de vivienda), 58 y 59 (servicio médico), 59A (gestión sindical), 59B (jornadas comunitarias), 59C (seguridad para la organización sindical y para la sede sindical) y 59D (deporte y cultura de la familia).

En el acta final de negociación, firmado por las partes el 24 de marzo de 2011 (fls. 74-82 tomo I del cuaderno de primera instancia, expediente digital), se determinó que, *«Las cláusulas convencionales actuales que no hayan sido modificadas o suprimidas por el presente acuerdo, continuarán vigentes y se transcribirán textualmente en la nueva Convención Colectiva de Trabajo».*

En el hecho segundo de la demanda (fls. 2-25 tomo I del cuaderno de primera instancia, expediente digital), se señaló que, *«[…] la Convención Colectiva de Trabajo de 2011, fue producto de negociación colectiva entre las comisiones negociadoras […], donde a través de acta final de*

negociación, plasmaron con toda precisión, los acuerdos pactados y contenidos en las mesas en un documento final».

Frente al que la empresa no manifestó puntualmente si lo aceptaba o no, sino que explicó el procedimiento (fls. 120-138 tomo I del cuaderno de primera instancia, expediente digital).

De los documentos estudiados, se evidencia que desde la presentación del pliego de peticiones se dejó claro por parte del sindicato que se someterían a debate algunos temas en particular y que lo demás que no fueran modificados o suprimidos, incluido el artículo 36, serían transcritos textualmente en el nuevo texto extralegal.

Por tanto, frente al análisis de esas pruebas no observa la Sala que el Tribunal hubiera incurrido en un error en su valoración, toda vez que se limitó a indicar que el *«[…] artículo 36 de la CCT 2004-2008 no fue objeto de modificación o supresión, simplemente por acuerdo final de las partes se transcribió de manera textual en el nuevo convenio colectivo*», lo cual en efecto ocurrió, tal y como se contrastó con los textos arriba señalados.

El artículo 36 de 2004-2008 (fls. 176-224 tomo I del cuaderno de primera instancia, expediente digital), dispuso:

> […] EMCALI EICE ESP realizará el pago de cesantías parciales y definitivas dentro de un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días calendarios, contados a partir de la fecha en que el trabajador presente al Departamento de Personal la totalidad de los documentos exigidos por la Ley y por la administración para

estos casos […].

PARÁGRAFO

Los trabajadores oficiales que ingresen a EMCALI EICE ESP a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán el Régimen de Cesantías de Liquidación anual y definitiva establecidos por la Ley. Los trabajadores oficiales que hayan ingresado con anterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva, se les pagará y reconocerá la retroactividad de las cesantías desde la fecha del ingreso.

Esa disposición fue transcrita textualmente en el instrumento 2011-2014 (fls. 26-73 tomo I del cuaderno de primera instancia, expediente digital), tal y como lo dijo la segunda instancia.

En el artículo 2° de ese compendio se anotó:

La presente Convención tendrá vigencia a partir del día 1° de enero de 2011, hasta el día 31 de diciembre de 2014.

PARÁGRAFO

La presente Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos incluye y deroga todos los acuerdos celebrados entre EMCALI EICE ESP y SINTRAEMCALI y en consecuencia las partes lo reconocen como el único texto vigente. Todo ello con excepción de los artículos, parágrafos y anexos de la convención colectiva de trabajo suscrita el 9 de marzo de 1999 citados expresamente el presente texto Convencional.

De esta forma en virtud del proceso de negociación colectiva, las partes de común acuerdo concertaron que, de enero de 2011 a diciembre de 2014, la única Convención Colectiva de Trabajo que regiría las relaciones laborales en la compañía sería justamente la suscrita para ese período y no otra, con la excepción de los artículos, parágrafos y anexos de la del 9 de marzo de 1999, que fueron expresamente citados.

Por manera que inicialmente podría pensarse que el régimen retroactivo de cesantías del artículo 36 2011-2014, sería aplicable para quienes se hubieran vinculado a la empresa con anterioridad al 1° de enero de 2011, entre ellos el demandante quien lo hizo el 1° de febrero de 2007.

Sin embargo, de un examen integral de ese texto convencional 2011-2014, la Sala encuentra que en el artículo 67 se consagró:

> **ANEXO No.2** EMCALI EICE ESP liquidará y pagará los beneficios convencionales aquí pactados conforme al anexo No 2 así: Prima semestral de junio (Art.29), Prima de navidad (Art.29), Prima semestral extralegal de mayo (Art. 30), Prima semestral extra de navidad (Art. 31), Prima de antigüedad (Art.32), Prima de vacaciones (Art.33), Vacaciones, Cesantías parciales y definitivas (Art.38), Pensión de jubilación.

En lo relativo a las cesantías parciales y definitivas, señaló:

> Factores Salariales que se incluyen en la liquidación del salario promedio […]:
>
> **CASO 1. Para trabajadores con ingreso a EMCALI antes de enero 1 de 2004**
>
> Periodo de causación: Desde la fecha de ingreso hasta la fecha de retiro liquidación parcial.
>
> Salario promedio: 12 últimos meses laborados (360).
>
> Fecha de pago: 45 días calendario a partir de la fecha en que el trabajador presente la totalidad de documentos exigidos.
>
> Valor: El equivalente a 30 de salario promedio para cada año laborado. Fórmula de liquidación […].
>
> **CASO 2. Para trabajadores con ingreso EMCALI, a partir 1 de enero de 2004**
>
> Período de causación: Desde enero 1 hasta diciembre 31 o

> hasta la fecha de retiro o liquidación parcial.
>
> Período para cálculo de salario promedio: desde enero 1 hasta la fecha de liquidación.
>
> Fecha de pago: EMCALI consignará en el fondo e Cesantías elegido por el trabajador, a más tardar el 15 de febrero del año siguiente al de causación.
>
> Valor: El equivalente a 30 días de salario promedio si laboró el año completo en la respectiva anualidad o proporcional si presenta interrupciones. Cada año se liquidará en forma definitiva sin tener en cuenta para nada los años anteriores [...].

Por tanto, al analizar conjuntamente los artículos 36 y 67 que remite al anexo 2, para la Corporación la intención de las partes suscribientes en el texto 2011-2014, fue garantizar a los trabajadores que se hubieran incorporado a la empresa con anterioridad al 1° de enero de 2004, un régimen retroactivo de cesantías tan es así, que expresamente pactaron la forma de la liquidación y pago.

Así las cosas, el artículo 36 que consagra el derecho, necesariamente debe interpretarse acompañado con el 67, el cual establece la forma de la liquidación de la prestación, con base en el anexo 2, en cual, se insiste, explícitamente se contempló un régimen retroactivo solo para aquellos trabajadores que ingresaron a Emcali antes del 1° de enero de 2004.

Si bien pudo haberse equivocado el Tribunal al considerar que simplemente la Convención Colectiva 2004-2008 se prorrogó en aplicación de la presunción legal de la tácita reconducción, lo cierto y relevante es que acertó al señalar que el beneficio únicamente se contempló para los

trabajadores vinculados a la empresa antes de enero de 2004, pues ese fue el querer de las partes al suscribir el texto convencional 2011-2014, pues así se desprende de un análisis conjunto de los artículos 36 y 67 (anexo 2).

Es decir, que la Convención Colectiva 2001-2004 hubiera sido derogada, no significa para que los suscribientes de la 2011-2014, hubieran establecido que el régimen retroactivo de cesantías se aplicaba únicamente a los trabajadores incorporados a la empresa antes del 1° de enero de 2004, tal y como lo plasmaron en el artículo 67, que a su vez remite al anexo 2.

Resulta importante recordar que esta Sala ha señalado que las interpretaciones convencionales deben abordarse conforme a la finalidad que persiguen las partes, es decir, deben entenderse como un todo. Sobre el particular en la sentencia CSJ SL3139-2023, se dijo:

> Asimismo, es importante destacar que las interpretaciones convencionales de índole pensional deben abordarse conforme a la finalidad que persiguen las partes, tal como lo adoctrinó la Sala en la sentencia CSJ SL16811-2017, que dispuso que los textos normativos, entre ellos los convencionales, deben ser comprendidos como *«un todo y, por tanto, su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes»*.

Tal como lo planteó el Tribunal, si la intención de las partes realmente hubiera sido la de establecer que el régimen retroactivo de cesantías le era aplicable a los trabajadores vinculados con posterioridad a 2004, así lo hubiesen convenido expresamente, lo que no ocurrió. Además, no hubieran establecido que la forma de pago y

liquidación estaba sujeta a esa fecha de incorporación.

Dar un entendimiento al artículo 36 de la convención, sin considerar el 67 y el anexo 2, sería desconocer abiertamente el derecho de negociación colectiva y la voluntad de trabajadores y empleadores (artículo 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo).

Por tanto, no incurrió en equivocación el Tribunal al concluir que el señor Carabalí Zambrano no era beneficiario del régimen retroactivo de cesantías, toda vez que ingresó a trabajar en la empresa el 1° de febrero de 2007, por lo que debía someterse al anualizado.

Importa aclarar que la sentencia CSJ SL5134-2021, que reiteró la CSJ SL2479-2021, la Corte resolvió un asunto de diferentes presupuestos, porque si bien se analizaron los mismos textos convencionales de este asunto (convenciones 2004-2008 y 2011-2014), el análisis se enfocó en el artículo 66, diferente al aquí estudiado.

Se insiste, en este caso el artículo 36 remite al 67 y a su vez al anexo 2, en el que puntualmente se define la forma para liquidar y pagar las cesantías, primero, para los trabajadores vinculados antes del 1º de enero de 2004 y luego, para los ingresados con posterioridad, por lo que se trata de casos diversos que ameritan una resolución diferente.

No sobra recordar que en virtud del artículo 61 del

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios del Trabajo los jueces tienen plena libertad para apreciar las pruebas.

La sentencia CSJ SL3575-2022, explicó:

> No sobra recordar que compete a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y es precisamente con fundamento en la facultad de apreciar libremente las pruebas que otorga el artículo 61 del CPTSS, lo que hace en principio, que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso [...].
>
> Por consiguiente, en tanto la Corte actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia cumplió con su función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, luego, es evidente que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea viable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las pruebas, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de prueba calificados legalmente, y siempre y cuando, de su estudio por el juez de segundo grado sea posible concluir un error manifiesto, protuberante u ostensible (CSJ SL2618-2022) (subrayas fuera de texto).

Como consecuencia de lo anterior y comoquiera que no se lograron demostrar las presuntas equivocaciones de hecho y derecho, la sentencia conserva la presunción de legalidad y acierto con que viene revestida. Por tanto, los cargos no prosperan.

Dado que existió error del Tribunal en relación con la prórroga de la Convención Colectiva 2004-2008, no hay lugar a la imposición de costas en casación.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el treinta y uno (31) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), por la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que instauró **WILLIAM MAURICIO CARABALÍ ZAMBRANO** en contra de las **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI E.I.C.E. E.S.P – EMCALI.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: FE812CC26E9EEEC14B26B4A9D29488EE924F3A672A616E7C135432766234FF0E
Documento generado en 2025-05-12