CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL348-2025

Radicación n.° 76001-31-05-006-2021-00158-01

Acta 05

Bogotá, D. C., diecisiete (17) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **RIOPAILA CASTILLA S. A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, profirió el veintidós (22) de abril de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que le instauró **ENRIQUE ALBERTO CASTRO ARCINIEGAS.**

I. ANTECEDENTES

Enrique Alberto Castro Arciniegas llamó a juicio a Riopaila Castilla S. A. para que se declarara que fue despedido mientras gozaba de fuero circunstancial y, en consecuencia, se ordenara su reintegro y se condenara a la accionada al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 27 de abril de 2020 hasta que se hiciere

efectiva su reinstalación, los cuales debían reajustarse según lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo 2020-2024, así como a la reparación por los perjuicios morales en *«suma aproximada»* de 55 SMMLV.

Solicitó, además, que en caso de que se le conminara a devolver la indemnización por despido injusto que recibió cuando se le terminó su contrato, se compensara de los valores reconocidos en el proceso, pero sin afectar su mínimo vital.

Reclamó, en subsidio del reintegro, se le indemnizaran los perjuicios materiales por lucro cesante futuro en cuantía de $242.881.000.

Relató que suscribió contrato de trabajo con la demandada el 27 de abril de 1998; que el último cargo desempeñado fue el de *«mecánico II taller agrícola castilla»* con un salario mensual final de $1.947.651; que al momento del despido se le pagó la liquidación definitiva de prestaciones sociales y la indemnización por terminación injusta del vínculo.

Dijo que para la fecha del finiquito unilateral (27 de abril de 2020), era miembro del sindicato de trabajadores de la Empresa Riopaila Castilla S. A. (Sintrariopaila Castilla) y estaba a paz y salvo con el pago de las respectivas cuotas sindicales; que el 20 de abril de 2020, dicha organización denunció la CCT ante el Ministerio del Trabajo; que el 22 siguiente, el presidente y secretario general de la misma,

radicaron ante el representante legal del *«grupo agroindustrial Riopaila Castilla S. A.»,* el pliego de peticiones solicitando la nivelación salarial; que en la primera fecha, se le terminó su contrato de trabajo sin justa causa y sin autorización judicial a pesar de estar cobijado por el fuero circunstancial.

Resaltó que el 12 de mayo de ese año, el sindicato solicitó su reintegro y el de otros trabajadores; que el 1° de julio siguiente se firmó la CCT vigente hasta el 31 de junio de 2024, en la que se pactó el incremento del valor de las horas extras.

Aseguró que su desvinculación le produjo estados de ansiedad y depresión, aunado a la pandemia del Covid-19 y el desempleo que mantenía para la época de presentación de la demanda, motivo por el cual estaba siendo tratado psicológicamente (f.os 9 a 16, cuaderno del Juzgado, expediente digital).

Riopaila Castilla S. A. se opuso a las pretensiones. Aceptó la existencia del contrato, la modalidad y los extremos, el último cargo y el salario del actor, la liquidación final efectuada y la solicitud de reintegro realizada por el sindicado. Dijo que los restantes hechos no le constaban o no eran ciertos.

Propuso en su defensa las excepciones de mérito de inexistencia de fuero circunstancial por ausencia de conflicto colectivo, *«terminación del contrato sin justa causa, válida y legítima por facultad expresa del empleador»*, *«inexistencia de*

perjuicios por ausencia de daño por culpa patronal», prescripción, compensación, buena fe y *«genérica o innominada»* (f.os 116 a 123, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, el 16 de febrero de 2023, absolvió a la accionada e impuso costas al demandante (Acta de f.os 362 a 367, en relación con el link de audiencia de f.° 368, *ib*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 22 de abril de 2024, al resolver la apelación que el demandante interpuso, resolvió:

> Primero: Revocar la sentencia […], para en su lugar declarar la ineficacia del despido de Enrique Alberto Castro Arciniegas ocurrido el 27 de abril de 2020.
>
> Segundo: Ordenar a Riopaila Castilla S.A. reintegrar a Enrique Alberto Castro Arciniegas sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando u otro superior o equivalente.
>
> Tercero: Condenar a Riopaila Castilla S.A. a pagar a Enrique Alberto Castro Arciniegas los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir, desde el 28 de abril de 2020 hasta la fecha de su reintegro, valores que a la fecha de la sentencia 22 de abril de 2024 ascienden a:
>
> - Por concepto de salarios $ 93.357.405
> - Por concepto de cesantías $7.179.258
> - Por concepto de intereses a las cesantías $ 833.396
> - Por concepto de prima de servicios $7.179.258
> - Por concepto de vacaciones $3.589.629

> Cuarto: Condenar a Riopaila Castilla S.A. al pago de los aportes en seguridad social en favor de Enrique Alberto Castro Arciniegas desde el 28 de abril de 2020 hasta su reintegro.
>
> Quinto: Condenar a Riopaila Castilla S.A. a reconocer y pagar a Enrique Alberto Castro Arciniegas la suma de 10 SMMLV por perjuicio moral.
>
> Sexto: Autorizar a Riopaila Castilla S.A., para que de lo adeudado al actor descuente la suma de $31.189.786 cancelada por concepto de indemnización por despido injusto.
>
> Séptimo: Costas como se indicó en la parte motiva.

Tuvo por indiscutido: *i)* la existencia del contrato de trabajo entre las partes, del 27 de abril de 1998 al 27 de abril de 2020; *ii)* la terminación de este por decisión unilateral de la empresa; *iii)* el último cargo del accionante como mecánico II taller agrícola y su salario mensual final de *«$1.947.65»* (sic); *iv)* el pago de la indemnización por despido injusto y de la liquidación de salarios y prestaciones; *v)* la personería jurídica de Sintrariopaila Castilla; *vi)* la solicitud de reintegro el 12 de mayo de 2020 ante el gerente de gestión humana de la accionada y, *vii)* la vigencia de la CCT del 1° de julio de 2016 al 30 de junio de 2020.

Indicó que determinaría si el demandante estaba amparado por el fuero circunstancial al momento de su despido y, de ser así, establecería la procedencia de su reintegro con el pago de lo dejado de percibir y de la indemnización por perjuicios morales.

Recalcó que, según los artículos 55 de la CP, 432 y 436 del CST y el Convenio 154 de la OIT, la negociación colectiva consta de: 1) la presentación del pliego de peticiones que, en

caso de existir convenio anterior, requiere de una denuncia previa dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de la convención vigente; 2) la etapa de arreglo directo; 3) la declaratoria y desarrollo de la huelga; 4) la suscripción de la convención colectiva o, en su defecto, 5) la convocatoria del Tribunal de arbitramento, el cual soluciona el conflicto con la expedición del laudo arbitral respectivo (artículos 374, 376, 432 a 436, 444 a 449 y 452ª 461 del CST), que puede controvertirse mediante el recurso extraordinario de anulación.

Explicó que, si bien el incumplimiento de lo anterior podía afectar la validez de la misma, ello era subsanable por la voluntad de las partes, lo cual no podía ser desconocido por el juez del trabajo, siempre que las actuaciones de los involucrados convalidaran la existencia del conflicto colectivo (CSJ SL, 24 feb. 2010, rad. 32790, SL16887-2016 y SL226-2019), con base en el principio de autocomposición, que implica que los interlocutores sociales (empresa y sindicato), son rectores del trámite y están facultadas para iniciarlo, dotarlo de validez y de forma, con la condición de que actúen de buena fe y dentro de los límites legales.

Precisó que el fuero circunstancial (artículo 25 del Decreto 3251 de 1965), es una garantía para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, consistente en no ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la radicación de aquel, durante todas las etapas del conflicto y hasta su resolución

definitiva (CSJ SL4142-2019), evitando despidos selectivos y sistemáticos con ocasión de este (CSJ SL3317-2018 y SL415-2019).

Memoró que en primera instancia se asumió que el pliego de peticiones presentado a la empleadora el 20 de abril de 2020 no generó el conflicto colectivo, habida cuenta que para ese momento no se notificó la denuncia de la CCT 2016-2020, mientras que el apelante adujo que sí surgió, por manera que debía acudir a las pruebas documentales en aras de esclarecer el debate.

Examinó el contenido de: *i)* los Comunicados del 22 de abril, 7, 12 y 14 de mayo de 2020 suscritos por el presidente y secretario general de Sintrariopaila Castilla y por la empresa; *ii)* la Denuncia de la CCT presentada ante el Ministerio de Trabajo el 20 de abril de 2020 y, *iii)* la Certificación de esa misma fecha emitida por dicho ente gubernamental.

Acotó que se practicaron los testimonios de Melanio Torres Riascos, Jhon Isau Figueroa Cabrera y Fabio de Jesús Zuleta Bayer, así como el interrogatorio de parte al accionante y al representante legal de la enjuiciada.

Coligió, de la valoración conjunta de los medios de convicción, que la organización sindical, a través de Comunicado del *«20 de abril de 2020»*, presentó ante la empleadora el pliego de peticiones, la cual acusó el recibido el 7 de mayo de ese año y afirmó que no contaba con la

denuncia de la CCT vigente, misma que fue allegada por el sindicato el 12 siguiente, frente a lo cual, el 20 de ese mes y año, la empresa *«agradeció»* él envió de esta y anunció que también denunciaría la convención; que de todo ello emergía que la empleadora no cuestionó la eficacia, validez o legalidad del pliego en ninguna de las comunicaciones cruzadas con el sindicato, como tampoco la extemporaneidad de la glosa a la CCT, sino que, por el contrario, convalidó su efectividad.

Refirió que el representante de Riopaila Castilla S. A., en su interrogatorio de parte y Melanio Torres Riascos, presidente del sindicato, al rendir testimonio, confirmaron la fecha en que se presentó el pliego de peticiones y que este fue el mismo que se negoció y culminó con la firma de una nueva convención; que si bien la presentación del petitorio no estuvo precedida de la notificación de la denuncia de la CCT, en los términos de los artículos 478 y 479 del CST, ello fue una irregularidad procedimental incuestionada por la patronal a lo largo del conflicto, por lo que no podía predicarse que este no existió.

Estimó que no podía pasar por alto que según el precepto 479 del CST, la denuncia de la CCT vigente debía hacerse por el sindicato o por el empleador ante el Ministerio del Trabajo, el cual tenía la carga de notificar dicho acto, de manera que no podía el sindicato soportar las consecuencias adversas de esa omisión; que entonces devenía en acreditado que el despido del accionante, 27 de abril de 2020, tuvo lugar en el marco del conflicto colectivo, lo cual lo hacía beneficiario del fuero circunstancial alegado y daba lugar a

declarar ineficaz su desvinculación y ordenar su reintegro con el consecuente pago de salarios, prestaciones, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir, con base en el último salario mensual de $1.947.651.

Negó la solicitud de reajuste conforme la CCT 2020-2024 en consideración a que no se aportó dicho instrumento ni su constancia de depósito (CSJ SL410-2013), así como también la prosperidad de la excepción de prescripción, dado que el despido tuvo lugar el 27 de abril de 2020 y la demanda se radicó el 24 de marzo de 2021.

Argumentó que el promotor del juicio cumplió con la carga probatoria (artículo 167 del CGP) de demostrar los perjuicios morales, que se evidenciaban en la historia clínica, según la cual, los días 17 de junio y 15 de octubre de 2020, acudió al servicio de salud por *«síntomas de ansiedad y tristeza por despido»* y fue diagnosticado con *«episodio depresivo no especificado»* y *«problemas relacionados con el desempleo»*; que lo anterior fue corroborado por los testigos Figueroa Cabrera y Zuleta Bayer.

Razonó que esta Corporación ha asentado que la reparación de dicho daño no se da mediante una cifra económica exacta, por lo que es procedente acudir a la discreción del fallador en su estimación, atendiendo el principio de dignidad humana e intensidad del perjuicio (CSJ SL, 15 oct. 2008, rad. 32720, SL4665-2018, SL4570-2019 y SL5154-2020), motivo por el cual lo tasaba en 10 SMMLV.

Autorizó la compensación del valor recibido por el actor por concepto de indemnización por despido injusto, con las sumas objeto de condena (f.os 26 a 48, cuaderno del Tribunal, expediente digital).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Riopaila Castilla S. A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida, para que en sede de instancia se confirme el fallo inicial (f.° 5, archivo *«0008Anexo»*, cuaderno de la Corte, ESAV).

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y pasan a estudiarse en conjunto, en vista que, si bien se enderezaron por sendas diferentes, denuncian la infracción de iguales normas, se sustentan en argumentos análogos y persiguen idéntico fin.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia la decisión de segunda instancia por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965; 36 del Decreto Ley 1469 de 1978 y 432, 467, 478 y 479 del CST.

Aduce que ello fue consecuencia de los siguientes yerros evidentes de hecho:

1- Dar por probado sin estarlo que para el momento de terminación del contrato de trabajo del demandante el 27 de abril de 2020 la Empresa se encontraba en un conflicto colectivo de trabajo con la Organización Sindical Sintrariopaila.

2- Dar por probado sin estarlo que para el momento de terminación del contrato de trabajo del demandante el 27 de abril de 2020 la Empresa había convalidado la falta de denuncia oportuna de la convención colectiva de trabajo por parte de la Organización Sindical Sintrariopaila.

3- Dar por probado sin estarlo que se presentó pliego de peticiones a la demandada por parte de Sintrariopaila el 20 de abril de 2020.

4- Dar por probado sin estarlo que se estructuró un conflicto colectivo de trabajo en la Empresa demandada con la sola presentación de un pliego de peticiones ante la demandada.

5- No dar por probado estándolo que la Empresa no dio por estructurado el conflicto colectivo de trabajo hasta no conocer la denuncia de la convención colectiva presentada por parte del Organización Sindical.

6- No dar por probado estándolo que la Empresa demandada solamente conoció de la denuncia de la convención colectiva de trabajo hasta el 12 de mayo de 2020, es decir con posterioridad a la fecha de despido del demandante.

Enlista como pruebas calificadas mal apreciadas:

1- Comunicado suscrito por Sintrariopaila del 22 de abril de 2020 con destino a la demandada con el cual presentan pliego de peticiones con el fin de dar inicio a la negociación colectiva que reemplace la convención vigente entre el 01 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2020 (fol. 19 a 20 PDF 01 cuaderno juzgado).

2- Comunicado del 7 de mayo de 2020 emitido por Riopaila Castilla S.A. con destino a Sintrariopaila Castilla (Fol. 332 PDF 01 cuaderno juzgado; fol. 219 PDF 09 cuaderno juzgado).

3- Comunicado suscrito por Sintrariopaila Castilla del 12 de mayo de 2022 con el que remite a la empresa denuncia de la

convención colectiva ante Ministerio de Trabajo (Fol. 328 PDF 01 cuaderno juzgado; fol. 215 PDF 09 cuaderno juzgado).

4- Denuncia de la convención colectiva de trabajo que se presentó ante el Ministerio de Trabajo el 20 de abril de 2020 por parte del sindicato (Fol. 194 y 329 PDF 01 cuaderno juzgado; fol. 216 PDF 9 cuaderno juzgado).

5- Comunicado del 14 de mayo de 2020 emitido por Riopaila Castilla S.A. en el que se agradece al Sindicato la remisión de la denuncia de la convención que hizo el Sindicato y anuncia la presentación de denuncia de la convención por parte de la Empresa (Fol. 333 PDF 01 cuaderno juzgado fol. 220 PDF 9 cuaderno juzgado).

6- Denuncia de la convención colectiva por parte de la Empresa (Fol. 195 a 200).

7- Interrogatorio del representante legal de la demandada.

8- Demanda como pieza procesal, hecho 9 (fol. 10 PDF 01 cuaderno juzgado).

Y como probanzas no calificadas valoradas con error:

1- Testimonios de Melanio Torres Riascos, Jhon Isau Figueroa Cabrera y Fabio de Jesús Zuleta Bayer.

2- Resolución 001384 del Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial de Cundinamarca 29 de mayo de 2009 (mediante la cual se confirma la Resolución 000616 de marzo 16 de 2009 f.os. 357 a 364.

Recuerda que el colegiado partió de la premisa jurídica según la cual, la negociación colectiva inicia con la presentación del pliego de peticiones y, en caso de existir convención anterior, se requiere una denuncia previa dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de esta, ciñéndose a los postulados asentados por esta Corporación en decisiones como la CSJ SL, 28 jul. 2004, rad. 23538; SL, 10 dic. 2008, rad. 33750; SL18044-2017; SL 53829-2018 y SL2572-2018, es decir que, en ese supuesto, no basta la presentación de

los pedimentos para que surja el conflicto colectivo, sino que se requiere la satisfacción de los dos requisitos: *i)* denuncia de la CCT y, *ii)* en el plazo anotado, el cual obedece a la libertad de configuración legislativa y es de estricta observancia (CSJ SL2572-2018).

Señala que el Tribunal se apartó arbitrariamente del precedente jurisprudencial y concluyó, sin respaldo probatorio, que la empresa convalidó la falta de denuncia de la convención; que el documento de f.os 19 a 20 no correspondía a la fecha anotada por aquél, sino al 22 de abril de 2020, aunado a que en el hecho 9° de la demanda ordinaria, se consignó que el pliego se presentó en el día mencionado y no el 20 como se dice en la sentencia; que contrario a lo sostenido por aquel, en Comunicación del 7 de mayo de 2020 sí se puso de presente al sindicado que se acusaba el recibido del pliego, pero *«no sin antes advertir que no conocemos denuncia alguna».*

Asegura que el juez plural fue en contra de la evidencia al razonar que no se cuestionó la eficacia, validez o legalidad del pliego que se le presentó, en vista que el verdadero contenido de la documental denotaba que hizo saber al sindicato la ausencia de denuncia y *«mientras esa falencia no fue solventada»* no se inició la etapa de arreglo directo; que cuando se recibió la glosa (20 de mayo de 2020), ya faltaban menos de 60 días para el vencimiento de la convención colectiva (30 de junio de ese año); que el Tribunal erró al endilgarle que no cuestionó la extemporaneidad de aquel acto, dado que, para el 7 de mayo de dicho año, no conocía

de la existencia de la misma, por lo que no podía calificarla como por fuera de tiempo, sin ser de su conocimiento.

Destaca que del último punto daba cuenta la Misiva del 12 de mayo de 2020 a través de la cual el sindicato allegó la copia de la denuncia, siendo ese el momento en el que la conoció, lo cual además demostraba que el cumplimiento de ese requisito fue posterior a la fecha de terminación del contrato de trabajo del ex empleado (27 de abril de 2020), debiéndose sumar que, en esa comunicación, la propia organización sindical solicitó ser informada sobre el *«lugar, fecha y hora de iniciación de las conversaciones sobre el pliego de peticiones[…]»*, circunstancia indicativa que para ese momento no había iniciado la etapa de arreglo directo que, en condiciones normales, debió empezar cinco días después de la radicación de las solicitudes colectivas.

Advierte que en el Oficio del 14 de mayo de 2020, no se plasmó ninguna decisión por parte suya frente a la validez del pliego, ni se inició la etapa atrás mencionada, sino que únicamente manifestó haber recibido la copia de la denuncia, pero no por parte del Ministerio del Trabajo, asentando además su intención de presentar la suya propia, conforme los artículos 478 y 479 del CST, lo cual llevó a cabo el 20 siguiente, «*dentro del término de 60 días previos al vencimiento de la convención colectiva*», por manera que, antes de esa fecha, no había empezado la etapa de arreglo directo, acto que en todo caso fue posterior al finiquito contractual.

Enfatiza que llevada a cabo la etapa en comento, en la fecha referida, no implicaba su convalidación retroactiva de las falencias derivadas de la falta de denuncia del acuerdo colectivo existente, pues ella no dio *«efectividad»* al pliego hasta tanto no le fue presentada copia de aquella, que en todo caso recibió faltando menos de 60 días para la pérdida de vigencia de la CCT vigente; que si bien su representante legal reconoció en el interrogatorio de parte que el nuevo pacto obrero-patronal se dio con base en el pliego referido, no admitió haber convalidado la ausencia de denuncia, sino que resaltó que, para cuando fue despedido el trabajador, no había sido presentada la glosa a la CCT.

Apunta que el testigo Melanio Torres Riascos afirmó que la organización sindical denunció la convención el 20 de abril de 2020, pero que el Ministerio no notificó a la empresa, dicho que corroboraba que solo hasta el 12 de mayo de 2020, tuvo conocimiento de dicho acto; que aquel ratificó que el pliego se presentó el 22 y no el 20 de abril, que la mesa de negociaciones se instaló el 26 de junio y que el conflicto terminó el *«8 de junio de 2020»*; que a los declarantes Jhon Isau Figueroa Cabrera y Fabio de Jesús Zuleta, no les constaban las particularidades del conflicto colectivo.

Asevera que lo previo acreditaba que: *i)* no inició ningún trámite relativo al conflicto colectivo hasta no conocer la denuncia de la convención, lo cual ocurrió el 12 de mayo de 2020, cuando faltaban menos de 60 días para el vencimiento de la vigencia de aquella; *ii)* no existía dicho conflicto para el 27 de abril del año en mención, cuando se dio el despido del

ex subordinado, por lo que este no estaba amparado por el fuero circunstancial (f.os 5 a 13, *ibidem*).

VII. CARGO SEGUNDO

Cuestiona la legalidad de la decisión del Tribunal, por la senda jurídica, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965; 36 del Decreto Ley 1469 de 1978 y, 432, 467, 478 y 479 del CST.

Aclara, que para cumplir con los requerimientos técnicos del cargo, no discute ninguna de las conclusiones fácticas a las que arribó el juez de la segunda instancia.

Expone que la Corte ha considerado, en casos de estabilidad laboral reforzada, que es indispensable que el empleador conozca previamente de la existencia de los hechos que la configuran para afectos de que le sea oponible; que el fin primordial de esa clase de medidas protectoras es evitar situaciones discriminatorias frente a grupos de trabajadores a los que la Constitución o la ley consideran susceptibles de tales tratos, como por ejemplo la mujer en estado de embarazo (CC SU075-2018), lo cual debía aplicarse, cambiando lo que hubiese que cambiar, al tema objeto de debate.

Discierne que el fuero circunstancial persigue brindar estabilidad laboral reforzada a quienes hacen parte de un proceso de negociación colectiva e impedir que los empleadores, mediante despidos injustificados, debiliten la

organización sindical (CSJ SL, 28 ag. 2003, rad. 20155); que dicho amparo cobija incluso a quienes se afilien a esta durante el trámite de la negociación colectiva, siempre que esa circunstancia se ponga en conocimiento del dador del empleo de forma oportuna (CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 39453); que, si bien conocía de la pertenencia del señor Castro Arciniegas al sindicato, era indispensable que lo mismo ocurriera respecto de los demás elementos legales exigidos para configurar la estabilidad circunstancial.

Sostiene que aunque los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Ley 1469 de 1978, expresamente refieren que la presentación del pliego de peticiones da inicio al fuero debatido, la Corte ha precisado que esa regla general admite excepciones por circunstancias particulares de algunos procesos de negociación colectiva, por lo que no es dable que, en todos los casos donde tiene lugar el primer acto frente al empleador, se perpetúe la garantía foral hasta la suscripción de una convención (CSJ SL16788-2017).

Alude que, aunque el artículo 432 del CST prevé que el conflicto colectivo inicia al presentar el pliego ante el empleador, cuando existe un acuerdo colectivo previo es ineludible denunciarlo para evitar su prórroga automática, pues, de no hacerlo, tendrá lugar su dilación y no sería posible suscribir uno nuevo; que la denuncia en mención garantiza la revisión periódica de las normas convencionales para ajustarlas a las necesidades e intereses de ambos actores sociales, pues la vigencia indefinida de aquellas

equivaldría a negar la esencia misma del derecho a la negociación colectiva (CC C1050-2001).

Memora que el juzgador plural tuvo por demostrado que para el momento de la terminación del contrato de trabajo del reclamante, el Ministerio del Trabajo no había cumplido con su deber de notificar al empleador la denuncia de la convención, pero que, en todo caso, las consecuencias adversas de esa omisión no podía soportarlas la organización sindical; que esa intelección del alcance del artículo 479 del CST era contraria a lo asentado por la Corte en relación con los mecanismos de estabilidad laboral y la necesidad de que el empleador conozca los hechos que la configuran, pues en este asunto si no tenía conocimiento de la denuncia de la convención, podía actuar con la confianza legítima de no estar inmerso en una conflicto colectivo (f.os 13 a 19, *ib*).

VIII. RÉPLICA

Reproduce, luego de efectuar un recuento procesal de lo acontecido en primera instancia, apartes de las sentencias CSL SL721-2020, respecto a la indemnización por perjuicios morales y la CC SU432-2015 en lo concerniente al fuero circunstancial.

Colige que al no adelantarse *«la acción ordinaria laboral para el levantamiento del fuero circunstancial»* del que gozaba, no se agotó el debido proceso conforme el artículo 29 de la CP; que las inconsistencias aducidas por la recurrente, frente a la denuncia de la convención o su notificación, no fueron

alegadas ante las instancias; que el pliego fue debidamente notificado a la impugnante y fue negociado (archivo *«0013Anexo»*, *ibidem*).

IX. CONSIDERACIONES

La normativa sustancial de alcance nacional se infringe por la vía de los hechos cuando el juzgador incurre en un yerro fáctico evidente, manifiesto o protuberante, derivado de la omisión o errónea valoración de las pruebas calificadas del artículo 7° de la Ley 16 de 1969 (el documento auténtico, la confesión o la inspección judicial), conforme se explicó en la sentencia CSJ SL643-2020.

Sin embargo, la Corporación no advierte que el Tribunal haya cometido las equivocaciones fácticas que se le atribuyen en el cargo inicial, porque dedujo de las pruebas que examinó lo que razonablemente se infiere de su contenido, es decir, que la impugnante no rebatió al sindicato que el pliego presentado ante ella era ineficaz, inválido o ilegal por no haber sido notificada, para ese momento, de la denuncia de la convención colectiva.

Al respecto, impera precisar que no es lo mismo *«poner de presente»* que *«cuestionar»*, en tanto lo primero, que es lo que hizo la empleadora sobre aquella circunstancia, es un acto simplemente informativo, mientras que lo segundo exterioriza un desacuerdo, que ciertamente no se evidencia respecto al tópico que se comenta.

Conclusión que se ve reforzada porque la propia recurrente acepta en la sustentación del cargo indirecto que la falta de notificación de la denuncia *se solventó* y ello dio lugar a la etapa subsiguiente del conflicto, a saber, la de arreglo directo.

Además, el Tribunal no reprochó a la empresa por no alegar el asunto de la denuncia en el momento en que *«no la conocía»*, sino que no la increpara ni siquiera para el 12 de mayo de 2020, que fue el momento en el cual el sindicato le allegó copia de dicho trámite ante la omisión por parte del Ministerio del Trabajo.

Y desde lo jurídico, controvertido en el segundo ataque, la decisión de Tribunal tampoco se constata equivocada, pues está cimentada en la postura de la Corte, relativa a la posibilidad de que las irregularidades meramente formales, presentadas en el marco de un conflicto colectivo, se entiendan subsanadas o convalidadas con el actuar de los interlocutores sociales (empresa y sindicato), en el marco del principio de autocomposición.

En efecto, esta Corporación en la sentencia CSJ SL16887-2016, reiterada en la SL4249-2021, asentó que:

> […] Las partes son las rectoras autónomas del proceso de negociación colectiva, de manera que, salvo ciertos límites legales inquebrantables, son las que pueden darle existencia, validez y forma al conflicto colectivo, en virtud del principio de autocomposición que rige este tipo de instancias. La Sala ha recalcado, en dicha medida, que el conflicto colectivo tiene una etapa importante de concertación en la que son las propias partes, de buena fe, las que definen las reglas y dinámicas del

proceso, dentro de los límites mínimos que les señala la ley.

Como desarrollo de lo dicho, la Corte ha sostenido que las partes pueden, entre otras cosas, revisar y subsanar falencias del proceso de negociación colectiva, así como reconocer la existencia del conflicto colectivo y prever su solución, sin que a las autoridades les sea dado desconocer esa voluntad. En la sentencia CSJ SL, 2 jul. 2008, rad. 31945, la Corte explicó al respecto:

> […]
> Es decir, que no obstante las diversas etapas legales establecidas para el trámite del conflicto colectivo, las partes pueden convalidar o dejar de lado irregularidades que no afectan la esencia propia del diferendo, o que éste se vaya diluyendo. Por el contrario, **cuando tienen la plena convicción de que existe un conflicto colectivo y que el mismo debe ser solucionado, los jueces están obligados a respetar esa voluntad**, sobre todo cuando en la controversia judicial las partes son conscientes de su existencia y no alegan a su favor la presencia de irregularidades que afecten gravemente su trámite. (Resalta la Sala).

Más específicamente, en cuanto a la inexistencia de una denuncia que preceda a la presentación del pliego de peticiones, que es uno de los argumentos principales de la recurrente, la Corte ha dicho que *«…no obstante la exigencia de que la presentación del pliego de peticiones esté antecedida de la denuncia de la convención colectiva de trabajo, es posible que las partes no tengan en cuenta esa circunstancia y den validez a la presentación del pliego e inicien las conversaciones tendientes a solucionar el conflicto colectivo de trabajo, saneando cualquier irregularidad que existiera en el trámite.»* (CSJ SL, 24 feb. 2010, rad. 32790). En esta misma decisión la Corte reiteró que:

> […]si bien el planteamiento y la solución de un conflicto colectivo de trabajo de naturaleza económica están sujetos al cumplimiento de ciertos requisitos legales y al seguimiento del procedimiento establecido en la ley, ello no significa en modo alguno que las partes no puedan solucionar las deficiencias que se presenten en tal procedimiento o, incluso, efectuar variaciones al mismo, en cuanto con ello se procure garantizar la efectividad de la negociación colectiva, pues no debe olvidarse que en nuestro sistema legal se busca que sean el empleador y los trabajadores quienes directamente compongan el diferendo laboral. Por esa razón, están ellos facultados para superar las irregularidades meramente formales en ese proceso.» (Ver también CSJ STL, 12 abr. 2011, rad. 32073).

La Corte llama la atención en lo anterior porque si bien, como ya se dijo, no resultó muy ortodoxo el proceder de la organización sindical demandada, lo cierto es que la empresa demandante no solo lo admitió, sino que reconoció la existencia del conflicto colectivo, participó de la etapa de arreglo directo y, al final, pidió que las votaciones para definir el destino de la huelga se realizaran de manera transparente. Por lo mismo, si se hubiera verificado algún vicio frente a la validez del conflicto colectivo, las partes lo habrían subsanado y habrían reconocido de buena fe la existencia del mismo.

En consecuencia, la acusación no sale avante.

Costas en casación a cargo de la recurrente, en favor del opositor. Como agencias en derecho se fija la suma de doce millones cuatrocientos mil pesos ($12.400.000), que serán liquidados por la secretaría del juzgado, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

X. DECISIÓN

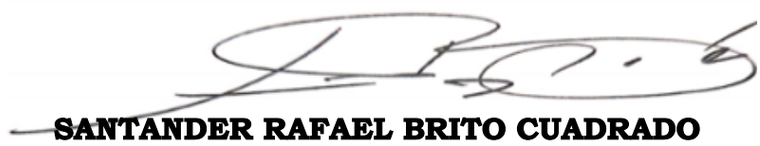
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, profirió el veintidós (22) de abril de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral que

ENRIQUE ALBERTO CASTRO ARCINIEGAS siguió contra **RIOPAILA CASTILLA S. A.**

Costas como se indicó en la considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: A09521BC81526802C859A2DDEFADC694712DA9B74BDE2EC1FF0189F91BE52100
Documento generado en 2025-03-04