GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL502-2025
Radicación n.° 13001-31-05-001-2018-00037-01
Acta 07

Bogotá D.C., cuatro (4) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S.** contra la sentencia proferida el 19 de febrero de 2024 por la Sala Primera Fija de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso que le sigue **NEIDER LICONA TORRES**.

I. ANTECEDENTES

Demandó el accionante a la pasiva para que lo reintegrara al cargo que venía desempeñando, porque, fue despedido cuando gozaba de fuero circunstancial, y a pagarle los salarios, las primas y vacaciones legales y extralegales, así como a consignarle las cesantías y a cancelarle los intereses sobre estas y, a efectuar las cotizaciones en el SGP,

todo esto desde su desvinculación hasta que se hiciera efectiva la reinstalación, debidamente indexado.

Fundamentó sus peticiones en que trabajó para la demandada desde el 19 de junio de 2009, en el cargo de aseador; que desde mayo de 2015 estaba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción, Distribución, Consumo de alimentos, bebidas y demás servicios que se presten en clubes, hoteles, restaurantes y similares de Colombia (Hocar), Seccional Cartagena, organización que le presentó a la empresa un pliego de peticiones el 5 de mayo de 2017; que el 27 de mayo acabó la primera etapa de arreglo directo, la cual fue prorrogada hasta el 2 de junio, cuando culminaron las negociaciones sin acuerdo entre las partes; que, finalmente, el 24 de agosto suscribieron la convención colectiva de trabajo, la cual depositaron cinco días después en el Ministerio del Trabajo.

Contó que el 7 de julio de 2017, la compañía lo citó a una diligencia de descargos para el día siguiente, en la que le reprocharon que intentara sacar dos bombillos del hotel, acusación que negó; que aquella lo despidió el 13 de julio, alegando una justa causa, pese a que, para ese día, aún no se había firmado el convenio colectivo.

Al contestar Hoteles Decameron Colombia S.A.S., se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la existencia del contrato de trabajo, el despido, la afiliación del actor al sindicato Hocar, así como la fecha de presentación del pliego de peticiones y del depósito de la convención. Precisó que, junto con la organización sindical, llegaron a

unos acuerdos parciales que quedaron consignados en el acta del 27 de mayo de 2017, y que todas las negociaciones concluyeron con la suscripción del acta final el 9 de junio siguiente, inscrita el 22 de junio en el Ministerio del Trabajo. Negó los demás enunciados fácticos.

Explicó que, para la fecha del despido, el trabajador ya no estaba amparado por el fuero circunstancial, y que, en todo caso, su decisión de dar por terminada la relación laboral estuvo fundada en una justa causa.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación de reintegrar al demandante y de causa para pedir, cobro de lo no debido, justeza de la terminación del contrato, prescripción, buena fe exenta de culpa, y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 20 de octubre de 2020, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cartagena, resolvió:

> **PRIMERO**: DECLARAR no probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO**: DECLARAR que el actor NEIDER LICONA TORRES para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 13 de julio del 2017, se encontraba amparado por el fuero circunstancial, así mismo que la terminación se dio sin justa causa, conforme a la parte motiva de este proveído.
>
> **TERCERO**: CONDENAR a la demandada HOTELES DECAMERON COLOMBIA SAS-HODECOL SAS, a reintegrar al señor NEIDER LICONA TORRES, al cargo que venía desempeñando u otro igual o de superior jerarquía, conforme a la parte motiva de este proveído.
>
> **CUARTO**: CONDENAR a la demandada HOTELES DECAMERON COLOMBIA SAS-HODECOL SAS, a pagar al señor NEIDER LICONA TORRES los salarios, prestaciones sociales legales y

extralegales, y aportes al sistema de seguridad social, dejados de percibir a partir del 14 de julio del 2017 hasta que se realice el efectivo reintegro, sumas que deberán ser indexadas al momento de su pago, conforme a la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandante, señalando como agencias en derecho la suma de 5 SMLMV.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al decidir la apelación interpuesta por la enjuiciada, la Sala Primera Fija de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, mediante sentencia proferida el 19 de febrero de 2024, confirmó la del *a quo*.

Estableció que los problemas jurídicos consistían en determinar si el actor gozaba del fuero circunstancial, y si fue despedido sin justa causa.

Halló acreditados los siguientes hechos: (i) entre el sindicato Hocar y la empresa existió un conflicto colectivo iniciado el 3 de mayo de 2017 con la presentación del pliego de peticiones, en el que se agotó la etapa de arreglo directo; (ii) el 9 de junio siguiente suscribieron el acta final de acuerdo; (iii) el 24 de agosto de la misma anualidad firmaron la convención colectiva; (iv) el contrato de trabajo del demandante finalizó el 13 de julio de 2017 por decisión unilateral de la empresa, quien adujo una justa causa.

Concluyó, que el trabajador sí estaba amparado por el fuero circunstancial para la fecha en que fue despedido, pues para ese momento aún no había terminado aquel.

Consideró que si bien el sindicato y la empresa suscribieron un acta final de acuerdo el 9 de junio de 2017,

realmente con lo que termina normalmente un conflicto, es con la convención colectiva de trabajo, aserto que apoyó en la sentencia CSJ SL3429-2020.

Asimismo, con base en el fallo SL1983-2020, rechazó el argumento consistente en que la suscripción del escrito de acuerdo produjo el finiquito anormal del conflicto, pues esto ocurre cuando los interlocutores sociales muestran un inequívoco desinterés en entablar un proceso de negociación, pero en este caso el convenio final muestra todo lo contrario.

En lo concerniente al segundo problema jurídico, observó que la empleadora despidió al trabajador porque intentó sacar del hotel dos bombillos de luz blanca que estaban dentro de sus botas, y que no aceptó la explicación que aquel brindó en la diligencia de descargos, porque era él quien estaba en custodia de ese calzado.

Frente a ello dijo que si bien estaba probado que al demandante le encontraron dos bombillos al interior de sus botas al hacerle la requisa a la salida del hotel el 5 de julio de 2017, lo cierto es que no se trajo prueba alguna que permitiera establecer sin lugar a dudas, que fue él quien los colocó allí con el fin de sustraerlos, teniendo en cuenta que en la diligencia de descargos siempre negó haberlo hecho, de modo que no había confesión alguna en ese sentido.

También revisó los interrogatorios rendidos por el actor y el representante legal de la pasiva, y los testimonios de Luis Castro, Eli Johana Villero Morales, y María Claudia Pereira Barbosa, con base en los cuales reiteró que no quedó probado

que el accionante hubiera sido quien tomara los bombillos y los introdujera en las botas que le fueron entregadas como parte de su dotación, con el fin de sustraerlos del hotel. Advirtió que, según el primer y la tercera testigo, *«algunos trabajadores utilizaban los linos para guardar sus pertenencias, y que los mismos no contaban con algún tipo de candado o chapa de seguridad, por lo que entonces cualquier persona pudo haber introducido los bombillos en las pertenencias del actor»*.

Dedujo que no se desvirtuó la presunción de inocencia del trabajador, por ende, frente a la duda razonable, debía resolverse a favor de él. Añadió que no tenía razón la apelante al sostener que era aquel quien debía demostrar que no fue quien introdujo los bombillos en las botas, ya que es el empleador quien tiene la carga de acreditar las razones plasmadas en la carta de despido.

A renglón seguido, estimó que aun si supusiera que el demandante intentó sacar elementos del hotel, arribaría a la misma decisión, ya que el empleador no especificó en qué norma fue estipulada esa conducta como una falta grave.

Asimismo, apuntó que aun cuando el caso encuadraría en el numeral 1 del artículo 60 del CST, relativo a la prohibición de sustraer de la empresa los útiles, la materia prima o productos elaborados, ello no sería suficiente para configurar la justa causa de despido, pues consideró que no se trataba de un comportamiento grave, por dos razones: (i) porque esa fue la primera vez que el trabajador se vio involucrado en un proceso disciplinario, tal como quedó

acreditado con el testimonio de Luis Castro; y (ii) porque tampoco se evidenció que, con ese posible actuar, se hubiese podido generar un peligro inminente para el buen funcionamiento de la empresa, o que se hubiese causado un perjuicio económico notorio y significativo.

Concluyó que, en el supuesto de establecerse que el demandante cometió la falta, *«esta no hubiese sido grave en este caso, por lo cual el despido hubiese sido desproporcional a la falta cometida, independiente de que hubiese podido ser merecedor de una sanción disciplinaria estipulada en algún reglamento interno de trabajo»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Hoteles Decameron Colombia S.A.S, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que esta Corporación case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado, y en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, replicados por Neider Licona Torres. Se examinan en conjunto, debido a que se fundan en argumentos que se complementan.

VI. CARGO PRIMERO

Por la senda jurídica, denuncia la interpretación errónea del artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 y 25 del Decreto 2351 de 1965, así como la infracción directa de los preceptos 19 y 435 del CST; 1602 y 1603 del CC.

Sostiene que el yerro hermenéutico del fallador de la alzada consistió en considerar que el conflicto colectivo solo finaliza normalmente con la firma de la convención o pacto, y anormalmente por la desidia en la negociación, entendimiento con el cual dejó de lado que también puede darse por el retiro del pliego por parte del sindicato, por ejemplo. Dice que esta interpretación restrictiva ignora la realidad de los conflictos de trabajo, donde la necesidad de solucionar las diferencias entre trabajadores y empresarios conduce a resultados devenidos de distintas fuentes.

Explica que en ocasiones aquel se extinguirá de forma tácita, a veces por el laudo arbitral, en otras por la decisión unilateral del sindicato, y en el contexto más deseable, por el acuerdo entre los interlocutores sociales. Por eso esgrime que el acta de acuerdo final, como la que suscribieron las partes negociadoras el 9 de junio de 2017, y depositaron ante el Ministerio del Trabajo, tiene vocación de dar por finalizado el diferendo colectivo.

Agrega que el Tribunal también comprendió equivocadamente la garantía del fuero circunstancial, ya que esta no protege a los trabajadores individualmente considerados, sino la aptitud de estos, en su conjunto, para

discutir sus peticiones con equilibrio y sin presiones o retaliaciones, de modo que su existencia está en función del desarrollo del proceso de negociación. Y explica:

> 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 nace a la vida jurídica cuando la terminación de los contratos de trabajo de quienes hayan presentado el pliego petitorio no incide en el poder de negociación de la organización sindical por no haber en estricto sentido una, por haberse ya alcanzado un acuerdo definitivo e inmodificable entre las partes, de suerte que la disminución en el número de miembros no afecta ese poder negociador, ni la solución del diferendo, toda vez que ésta ya se obtuvo por el mecanismo que privilegia la ley: el acuerdo de las partes.

Resalta que, conforme al artículo 435 del CST, las actas suscritas en la etapa de arreglo directo no pueden ser modificadas, deben ser firmadas por las comisiones negociadoras, y son concluyentes, por manera que el acuerdo del 9 de junio de 2017 compartía las características de ser autocompositivo y definitivo, al punto que la misma convención colectiva ratificó aquella fecha como el día final del conflicto. En apoyo de su tesis, cita la sentencia CSJ SL, 29 abr. 2008, rad. 35181.

Sostiene que el hecho de que el acta de acuerdo final tenga carácter definitivo, significa que la negociación ha terminado por el común avenimiento de las partes y, en consecuencia, el conflicto no subsiste, por cuanto ese acuerdo ya regula las relaciones laborales entre aquellas y no es susceptible de modificación, de suerte que la suscripción de la convención colectiva de trabajo es una mera formalidad que no supone que el diferendo se hubiera mantenido activo hasta ese momento.

Invoca la sentencia CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32647 para resaltar la validez de los acuerdos alcanzados por trabajadores y empleadores en el escenario del conflicto colectivo, en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o convencionales.

Conforme a lo expuesto puntualiza que aunque el acuerdo del 9 de junio de 2017 no era una convención colectiva, sí constituía una forma autocompositiva del conflicto, al cual quedaron atadas ambas partes negociadoras, y que debieron ejecutar de buena fe, por lo que el sindicato debió asumir esa solución del diferendo y no insistir en acciones como la que originó el proceso bajo examen.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la misma vía, acusa la aplicación indebida de los primeros dos preceptos relacionados en el cargo anterior, y la infracción directa de los restantes, salvo del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aclara que se trata de una acusación de carácter subsidiaria. Dice que si bien el 36 del Decreto 1469 de 1978 prescribe unas formas en las que expira el diferendo de intereses, no tiene carácter restrictivo, lo que corroboran las sentencias citadas en el cargo anterior, según las cuales pueden existir fórmulas anormales de terminación del conflicto distintas a las relacionadas en la normatividad. Añade que, en esa línea, lo que interesa para efectos del fuero

circunstancial es que las etapas de arreglo se agotaron con un resultado definitivo.

En lo demás, reitera los argumentos vertidos en el embate previo.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los artículos 60, 62, 432, 435, 467 y 476 del CST; 25 del Decreto 2351 de 1965; 36 del Decreto 1469 de 1978; 1602 y 1603 del CC.

Le enrostra al colegiado los siguientes yerros fácticos:

> **5.3.1.- ERRORES EVIDENTES DE HECHO:**
>
> La violación de la ley denunciada se presentó como consecuencia de los siguientes errores evidentes de hecho en los que incurrió el juez de la alzada:
>
> **A. SOBRE LA EXISTENCIA DE LA GARANTÍA FORAL**
>
> 1. Tener por cierto, sin que lo sea, que el conflicto colectivo de trabajo entre HOCAR y Hodecol solo finalizó con la suscripción de la Convención Colectiva de Trabajo del 24 de agosto de 2017.
>
> 2. No dar por demostrado, estándolo, que el conflicto colectivo de trabajo entre HOCAR y Hodecol finalizó por voluntad de las partes mediante la suscripción de un acta el 9 de junio de 2017.
>
> 3. Dar por probado, aunque no lo está, que para el 13 de julio de 2017 el señor Licona Torres estaba cobijado por la garantía del fuero circunstancial.
>
> **B. SOBRE LA EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA EN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
>
> 4. No tener por cierto, siendo que lo es, que Neider Licona Torres sustrajo del lugar de trabajo y sin autorización unos elementos de propiedad de la empresa.
>
> 5. Dar por demostrado, sin que lo esté, que los elementos hallados entre la indumentaria de Neider Licona Torres no fueron puestos allí por él.
>
> 6. No dar como cierto, aunque lo es, que la conducta del trabajador fue grave.

Como pruebas erróneamente apreciadas, relaciona las siguientes:

A. SOBRE LA EXISTENCIA DE LA GARANTÍA FORAL

Acta Final de Acuerdo el día 9 de junio de 2017. Visible a folios 65 a 75 del Cuaderno de primera instancia, según su foliatura física.

Misiva del 12 de junio de 2017, dirigida por HOCAR al Ministerio del Trabajo. Visible a folio 64 del Cuaderno de primera instancia, según su foliatura física.

Convención Colectiva de Trabajo suscrita por HOCAR y Hodecol para la vigencia 2017-2020. Visible a folios 112 a 126 del Cuaderno de primera instancia, según su foliatura física.

B. SOBRE LA JUSTA CAUSA EN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Confesión del demandante al absolver el interrogatorio de parte (Valorada como declaración).

Acta de descargos. Visible a folios 306 a 310 del Cuaderno de primera instancia, según su foliatura física.

Testimonios de Luis Castro, Eli Johana Villero Morales y María Claudia Pereira Barbosa (Pruebas no calificadas)

En la demostración, afirma que el acta del 9 de junio de 2017 demuestra estos hechos: (i) que los representantes de las partes en conflicto eran quienes estaban celebrando la terminación de este; (ii) que la finalidad del acuerdo era resolverlo de forma directa; (iii) que convinieron depositar esa acta ante el Ministerio del Trabajo, pese a que no lo exigiera la ley, pero que ello robustecía su carácter definitivo; y (iv) que fueron claros en que su mera suscripción daba fin al diferendo del que hacían parte.

A partir de lo expuesto, asevera que si el *ad quem* hubiera apreciado con acierto la prueba así como su identidad con la convención colectiva, habría concluido que a la luz del principio autocompositivo y de los lineamientos jurisprudenciales sobre la preferencia de esa modalidad de

terminación, el conflicto colectivo finalizó con la firma de aquel documento.

Pone de presente que en la carta del 22 de junio de 2017 dirigida por Hocar al Ministerio del Trabajo, la organización sindical no solo le envió el acta final de las negociaciones a la autoridad administrativa, sino que también le pidió que hiciera caso omiso a su solicitud de supervisión de una asamblea que se llevaría a cabo, debido a que llegaron a acuerdos finales. Dice que esta misiva evidencia el cumplimiento del acta suscrita apenas tres días antes, y es indicativa de que el conflicto había terminado, no solo por el hecho de señalar que habían alcanzado un acuerdo final, sino también por el desistimiento del sindicato de la solicitud de acompañamiento del inspector, pues, si la negociación ya había finalizado, no había necesidad de continuar con las etapas decisorias de la huelga o del arbitramento.

Asegura que, al valorar la convención colectiva, el Tribunal ignoró que allí se consignó que las partes habían llegado a un acuerdo final el 9 de junio de 2017, y que fue este el que le puso fin al conflicto. Por si fuera poco, al comparar ambos documentos (el acuerdo y la convención) no se refleja diferencia alguna.

Por otra parte, en lo que concierne al despido, afirma que la manifestación hecha por el actor al absolver su interrogatorio de parte, en el sentido de que tenía a su cargo las botas en las que fueron encontrados los bombillos, constituía una confesión. Agrega que no incidía en lo absoluto el hecho de que aquel manifestara su

desconocimiento sobre la forma en la que llegaron ahí, pues no es lógico ni acorde al sentido común *«considerar que la persona a cargo de la tenencia de un bien no esté a cargo, también, del cuidado de ese bien y el acceso que otros pudieran tener a él.»*

Expresa que el acta de descargos demuestra que el trabajador aseguró su dotación de uniformes, y que la guardó en el lugar en el que resguardaba sus herramientas de trabajo, versión que riñe con la conclusión del *ad quem*, quien estimó creíble que los bombillos pudieron ser ocultados en las botas de aquel por otras personas.

Asevera que el referido medio de convicción también acredita la gravedad del hecho, porque el operario era consciente de la prohibición de sustraer objetos del lugar de trabajo, y para tal efecto no son de recibo las consideraciones sobre el valor de los bombillos o la capacidad de la empresa para soportar su desaparición, *«pues es de fácil inferencia que una conducta de los contornos que dijo aceptar hipotéticamente el Tribunal mina la confianza de la empresa en su trabajador».*

Por último, dice que al estar probados los yerros fácticos con la prueba calificada es procedente analizar los testimonios. Así, señala que el razonamiento del juzgador plural alrededor de esa prueba fue equivocado, porque los declarantes Luis Castro y María Claudia Pereira no conocieron de forma directa los hechos sobre los cuales narraron, de modo que fueron testigos de oídas.

Expone que la conclusión de que cualquier persona pudo haber puesto los elementos entre las botas del demandante no se deduce de esas declaraciones, pues sus deponentes solo dieron cuenta de las condiciones físicas del lugar en el que solían guardarse los objetos personales de los trabajadores, mas no de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que los objetos del señor Licona permanecieron en el lino durante la jornada del 5 de julio de 2017.

IX. RÉPLICA

Respecto de los primeros dos embates, Neider Licona Torres recuerda que el artículo 2.2.2.1.9. del Decreto 1072 de 2015 prevé que el fuero circunstancial se extiende desde la presentación del pliego de peticiones hasta que se firme la convención colectiva de trabajo.

Sostiene que la rúbrica del acuerdo al que alude la censura no es la condición legal para terminar la protección laboral examinada, y que no se le puede dar el alcance de convención colectiva, en la medida en que esta requiere el cumplimiento de unas formalidades.

Arguye que, aunque se firmara un acta sobre algunos puntos del pliego de peticiones ello no termina el fuero circunstancial, toda vez que esa decisión no es facultativa de las partes, debido a que se deben agotar unos trámites de obligatorio cumplimiento, porque las normas laborales son de orden público.

Recuerda que en muchos casos se han presentado diferencias al momento de redactar la convención, lo que de

una u otra forma mantiene el conflicto latente, pero que, al suscribirla, se entendería resuelto definitivamente. Se apoya en las sentencias CSJ SL1912-2019, SL2857-2024, y en la CE SS, 8 ago. 2019, rad. 2014-00716-00.

En cuanto al último cargo, defiende la valoración probatoria del *ad quem*, pues la empresa no tenía las pruebas que demostraran de manera objetiva la falta que supuestamente él habría cometido, y por eso no debió despedirlo, máxime cuando jamás tuvo un llamado de atención.

X. CONSIDERACIONES

Le corresponde a la Corte determinar si el Tribunal se equivocó al considerar que el acta de acuerdo final del 9 de junio de 2017 no terminó el conflicto colectivo existente entre el sindicato Hocar y la empresa recurrente, con el fin de establecer si el demandante estaba amparado por el fuero circunstancial a la fecha en que fue despedido. Asimismo, habrá que definir si la decisión unilateral del empleador de dar por finalizado el contrato de trabajo estuvo amparada en una justa causa o no.

i. Fuero circunstancial

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el 36 del Decreto 1469 de 1978, rezan:

> **ARTÍCULO 25.** Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

> **ARTÍCULO 36.** La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

Conforme a los preceptos citados, el fuero circunstancial está atado al conflicto económico o de intereses. Es una relación condicional: mientras exista el conflicto, hay fuero. Si aquel desaparece, este también. Además, la garantía permanece durante los términos legales de las etapas establecidas para su arreglo.

La segunda de esas disposiciones estipula que el fuero circunstancial se extiende hasta cuando se haya solucionado el diferendo mediante la firma de la convención o pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral. Ello se debe a que, a diferencia de los conflictos jurídicos, en los que las partes involucradas discuten sobre la aplicación o interpretación de una norma existente, los económicos -también llamados *«de intereses»*- se generan por la voluntad individual o colectiva de crear nuevos derechos, o de reformar los existentes (CSJ SL, 9 feb. 1994, rad. 6628, SL, 13 mar. 2001, rad. 15406). Como esa es su finalidad, entonces se entienden solucionados cuando las partes involucradas fabrican una nueva norma jurídica, genuina fuente formal del derecho, de carácter vinculante, o cuando son sometidos a un mecanismo alternativo, como lo es el arbitramento.

En otras palabras, la finalización normal del conflicto implica que las partes involucradas agotaron todas las etapas de la negociación colectiva, y cumplieron la finalidad

de una controversia de esta estirpe, que no es otra que la de crear un compendio normativo que rija las condiciones de trabajo y empleo en la empresa, industria o gremio respectivo. Y esa norma, creada por el sindicato y la empresa en ese contexto de negociación, es la convención colectiva de trabajo, o el laudo arbitral que goza de tal carácter (art. 461-1 CST).

La recurrente arguye que el acta de acuerdo final que suscriben las partes en medio de las negociaciones implica la terminación de estas por mutuo acuerdo, y que, en esa medida, la suscripción de la convención colectiva de trabajo es una mera formalidad. Tal raciocinio no es el que se desprende del artículo 435 del CST, que impone categóricamente que, una vez alcanzado un acuerdo total sobre el pliego de peticiones, «*se firmará la respectiva convención colectiva*».

Por lo tanto, el acta final levantada en medio de un conflicto colectivo iniciado por un sindicato no es sino un genuino acto preparatorio del texto que finalmente se consolidará en la convención, por lo tanto, su validez y eficacia se comprenden exclusivamente en función de esta.

Si un arreglo total en la etapa de arreglo directo supusiera la terminación del conflicto, como aquella lo sugiere, entonces no tendría sentido que el legislador se preocupara por disponer la firma de la convención colectiva como la etapa final de la negociación. Por el contrario, lo que corrobora la disposición normativa citada es que la controversia económica iniciada por el sindicato termina

legalmente con la convención, o con la ejecutoria del laudo arbitral, no con otro acto.

Asimismo, de la norma citada también se desprende sin ambages que el acta de acuerdo total no es la última etapa del conflicto, pues a ella le sobreviene otra: la firma del convenio colectivo. En esa medida, como quiera que al tenor del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 el fuero circunstancial opera *«durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»*, entonces salta a la vista que se extiende hasta la rúbrica de aquel.

Ahora bien, es cierto que el conflicto puede terminar de manera anormal, como cuando ha decaído por el desinterés del sindicato de persistir en él (CSJ SL3366-2021), o cuando este retira el pliego de peticiones (CSJ SL4337-2022), y que el Tribunal solo contempló la primera de esas formas. Empero, eso no significa que hubiera interpretado con error o aplicado indebidamente el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y su reglamentación dispuesta en el 36 del Decreto 1469 de 1978, puesto que estas normas contemplan la forma como finaliza normalmente el conflicto, y sí estipulan de manera cerrada que ello solo ocurre mediante la firma de la convención colectiva o la ejecutoria del laudo arbitral, tal como lo comprendió el colegiado.

Evidentemente, las dos eventualidades a las que se refiere la censura no son formas normales de culminación de un diferendo económico, toda vez que no finalizan con una norma jurídica, sino por el desistimiento de quien lo provocó,

bien tácitamente -en el primer evento-, o de forma expresa -en el segundo-.

En las condiciones descritas, es claro que el hecho de que el Tribunal omitiera afirmar que el retiro del pliego de peticiones también es una forma de terminación del conflicto, no configura la transgresión normativa denunciada por la casacionista, pues, de cualquier manera, el Tribunal razonó correctamente al concluir que el conflicto colectivo termina normalmente con la firma de la convención o la ejecutoria del laudo.

Al comprenderlo de esa manera, se avizora el fracaso de los cargos orientados por la senda jurídica, pues el conflicto fue solucionado directamente por las partes cuando suscribieron la convención colectiva el 24 de agosto de 2017, fuente creadora de derecho sustancial, no antes.

Ahora, desde el plano de lo fáctico, tampoco le asiste razón a la impugnante. En efecto, a folios 65 a 75 del expediente milita la citada acta que, en su párrafo introductorio, dice:

> En la ciudad de Cartagena, siendo las 11:15 pm del día 9 de junio de 2017, se reunieron en las instalaciones oficinas de Hoteles Decameron Colombia S.A.S., las comisiones Negociadoras y Asesoras de HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S. — HOTEL DECAMERON BARÚ y la de sus trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMÁS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA (HOCAR) SECCIONAL CARTAGENA con el propósito de firmar el acta de acuerdo final de la negociación del Pliego de Peticiones que fue presentado a la Compañía para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en HOTEL DECAMERON BARÚ, dando por terminado el conflicto colectivo. **El texto del acuerdo final que regirá para los trabajadores que**

> **les aplica la convención colectiva vigente** para el Hotel Decameron Barú es el siguiente:
>
> [...]

Asimismo, en la parte inicial de la convención colectiva 2017-2020 (f.º 114), reza:

> Esta Convención Colectiva de Trabajo, el Acta Extraconvencional, y sus reglamentos; plasman el acuerdo final al que llegaron las partes el 9 de junio de 2017 y que solucionó en su totalidad y puso fin al conflicto colectivo laboral, producto del pliego de peticiones presentado por el Sindicato el día 5 de mayo 2017 [...]

A juicio de la Sala, aunque del tenor literal de ambos documentos puede entenderse que el conflicto fue solucionado con el acta de acuerdo final, lo cierto es que, como ya se vio, jurídicamente es inadmisible que el que inicia por el pliego de peticiones radicado por un sindicato, sea remediado por un acto jurídico diferente a la convención colectiva de trabajo. Recuérdese que las normas que regulan el trabajo humano son de orden público (arts. 14 y 16 CST), de modo que no son derogables por los sujetos que intervienen en las relaciones jurídicas laborales.

Por lo tanto, si estos se sometieron al trámite legal estipulado para dar curso a la negociación, entonces es claro que debieron agotarlo en su totalidad, de modo que, en los términos del artículo 435 del CST, una vez llegaron al acuerdo total, estaban obligados a firmar la convención colectiva de trabajo y depositarla, pues esa era la etapa subsiguiente. Solo de esta manera quedaba solucionado el diferendo, mediante la creación de una nueva norma jurídica que rigiera las condiciones de trabajo y empleo entre las partes, y así lo hicieron.

Pero si lo anterior no fuera suficiente, una revisión del contenido literal del acta refleja que no tenía carácter autónomo sino estrictamente preparatorio del texto final de la convención. En efecto, ella contiene una relación de las peticiones del sindicato, y lo que acordaron las partes frente a cada una. Por ejemplo, la cláusula primera dice:

> PRIMERO. PRIMERA PETICIÓN: CAMPO DE APLICACIÓN: Las Partes acuerdan que **la presente Convención Colectiva** se aplicará a los trabajadores sindicalizados, de conformidad con lo establecido en el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, exceptuando aquellos que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza y a quienes se encuentren vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año.

Al final de la cláusula tercera, relativa a los aumentos salariales, reza:

> **Para el segundo periodo de vigencia de la convención**, la Compañía incrementará el salario de los trabajadores beneficiarios de la convención en un porcentaje equivalente al IPC de 2017 más 1,5 puntos, - y para el tercer periodo de vigencia el incremento será del IPC de 2018 más 1,25 puntos.

El parágrafo primero de la cláusula decimoséptima dice:

> PARÁGRAFO PRIMERO: **Para todos los efectos de esta Convención**, se entenderá como "Calamidad Doméstica" los eventos de caso fortuito o fuerza mayor que afecten gravemente el núcleo familiar del trabajador y/o su patrimonio.

Como se ve, lejos de configurar un texto autónomo de solución del conflicto, como lo plantea la recurrente, lo que contiene el acta es el texto que se plasmará en la convención.

Por si fuera poco, el documento también registra lo que acordaron las partes sobre determinadas peticiones. Por ejemplo, en los acápites 33 y 37 figura que aquellas acordaron retirar las solicitudes relacionadas con los pactos colectivos y los objetos olvidados y obsequiados. Es decir, en

rigor, el acta no contiene ninguna norma sobre esos dos puntos, sino que registra una decisión de las partes negociadoras de cara a la suscripción de la convención.

Por otra parte, respecto de las peticiones 19 (prima de calor o frío), 23 (tabla de indemnización por despido injusto), 24 (pago de dominicales, festivos y recargos nocturnos), 25 (propinas, distribución y tabla de puntos), 27 (bonificación por firma de la convención), 32 (incapacidades y otros reconocimientos), 33 (reubicación por recomendación médica), 36 (tercerización o intermediación laboral), el acta dice, frente a cada una de ellas, que *«es un Acuerdo Extra Convencional»*, y, en efecto, el convenio colectivo no contiene ninguna de estas estipulaciones, lo que elucida, de nuevo, que el acuerdo solo tenía carácter preparatorio de aquel.

Por todo lo anterior es forzoso colegir que, en últimas, el conflicto finalizó con la firma de la convención el 24 de agosto de 2017.

En el mismo sentido, la comunicación del 22 de junio de 2017 dirigida por el presidente de Hocar al Ministerio del Trabajo demuestra que llegaron a un acuerdo final, y que por eso ya era prescindible la inspección que habían solicitado, pero, ello no acredita que el escenario iniciado con el pliego de peticiones realmente hubiera culminado en ese momento, de la manera como se ha descrito en precedencia.

Así las cosas, salta a la vista que el colegiado no incurrió en los dislates que le achaca la censura, pues acertó al considerar que el acta del 9 de junio de 2017 no finalizó el

conflicto de intereses entre Hocar y Hoteles Decameron Colombia S.A.S., en la medida en que no tenía el carácter de convención colectiva de trabajo. Como ello es así, entonces persistía el conflicto para la fecha en que el trabajador fue despedido, y por contera, gozaba todavía del fuero circunstancial, pues al tenor del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, este se extiende *«durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto».*

ii. Despido injusto

El Tribunal encontró probado que a la terminación de la jornada laboral del 5 de julio de 2017 al trabajador le encontraron dos bombillos al interior de sus botas. Sin embargo, consideró que el despido fue injusto, ya que la empleadora no demostró que hubiera sido él quien los puso allí con el fin de sustraerlos del hotel.

Para la Sala, ni la diligencia de descargos ni el interrogatorio de parte absuelto por el demandante contienen confesión alguna de que hubiera sido él quien puso los bombillos en sus botas. Lo que demuestran esos documentos es lo que halló acreditado el colegiado, esto es, que le encontraron esos dispositivos en su calzado, pero no que hubiera sido él quien los puso ahí, que fue lo que concluyó el *ad quem*.

Contrario a lo argüido por la censura, no se trata de una inferencia ilógica, pues el Tribunal se convenció de que cualquier persona pudo introducir los bombillos en las pertenencias del actor, luego de advertir que los testigos Luis

Castro y María Claudia Pereira Barbosa manifestaron que algunos trabajadores utilizaban los linos para guardar sus pertenencias, pero que no contaban con candado o chapa de seguridad. En tales condiciones, la inferencia del fallador plural de la alzada no luce caprichosa ni manifiestamente irrazonable.

De otro lado, los testimonios no tienen la aptitud para estructurar un yerro fáctico en la casación del trabajo, al no estar incluidos en el listado del artículo 7 de la Ley 16 de 1969.

Finalmente, el fallador de la alzada también explicó que, en caso de admitir que el trabajador sí cometió la conducta endilgada, esta no tendría el atributo de ser grave, porque esa fue la primera vez que se vio involucrado en un proceso disciplinario, y porque tampoco evidenció que se hubiese podido generar un peligro inminente para el buen funcionamiento de la empresa, o que se hubiese causado un perjuicio económico notorio y significativo. Frente a estos argumentos, la censura solo dijo que *«es de fácil inferencia que una conducta de los contornos que dijo aceptar hipotéticamente el Tribunal mina la confianza de la empresa en su trabajador»*, es decir, no rebatió directamente aquellas razones que de manera puntual esgrimió el *ad quem*.

La acusación es, por tanto, exigua, por manera que no tiene la aptitud suficiente para desvirtuar la doble presunción de legalidad y acierto de la que viene revestida la decisión definitiva de la instancia.

En síntesis, lo que advierte la Sala es que el Tribunal formó libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba, tal como lo ordena el artículo 61 del CPTSS, por manera que no puede achacársele irregularidad alguna en la valoración de los medios de convicción que lo llevaron a deducir que el empleador no demostró que el trabajador hubiera sido quien puso los bombillos en sus botas, con lo cual no quedó acreditada la justa causa de despido endilgada por la empleadora.

Se sigue de lo anterior, ineludiblemente, el acierto de la providencia impugnada. Por lo tanto, los cargos no prosperan.

Costas a cargo de la recurrente, y a favor del opositor. Fíjense como agencias en derecho la suma de doce millones seiscientos mil pesos ($12.600.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice, 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 de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) por la Sala Primera Fija de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena dentro del proceso ordinario laboral promovido

por **NEIDER LICONA TORRES** contra **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S.**

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
Salvamento de voto



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA
Aclaración de voto



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: C82A1E654BC35D09FEC41B9EDE6DE1863139CAE7496DF75F88845DCCB737C197
Documento generado en 2025-03-11