CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO
Magistrado ponente

SL628-2024

Radicación n.° 91230

Acta 06

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CERRO MATOSO S. A.** contra la sentencia proferida por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, el cuatro (04) de diciembre de dos mil veinte (2020), en el proceso que le instauró **VÍCTOR HUGO RODRÍGUEZ.**

I. ANTECEDENTES

Víctor Hugo Rodríguez llamó a juicio a Cerro Matoso S. A., para que dejara sin efecto el proceso disciplinario que culminó con la terminación de su contrato de trabajo y, en consecuencia, se ordenara el pago de la «*indemnización por despido injustificado*», junto con los intereses moratorios, la indexación, lo que se probare y las costas.

Narró que el 11 de marzo de 1982, se vinculó a la demandada mediante aquel nexo; que desempeñó el cargo de operador de materiales; que el 27 de octubre del 1983 se afilió al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cerro Matoso S. A. – Sintracerromatoso.

Contó que el literal d) del numeral 2 del artículo 19 del reglamento de trabajo, previó una jornada laboral con «*tres (3) turnos rotativos de 8 horas diarias por trabajador*»; que aquellos que cumplieran los mismos, realizarían sus funciones en «*un ciclo de 5 días continuos de noche y un día de descanso; 5 días continuos de tarde y un día de descanso y luego, 5 días en el día y 3 días de descaso para retornar el ciclo nuevamente*»; que la empleadora modificó unilateralmente la jornada laboral e instauró dos turnos rotativos de doce horas diarias, durante cuatro días continuos, seguidos de cuatro de descanso.

Indicó que la organización de trabajadores convocó a asamblea general ordinaria de afiliados para el 27 de marzo de 2015, con el fin de aprobar su presupuesto anual y decidir sobre un eventual cese de actividades por el cambio de la jornada laboral y el establecimiento de los turnos en los términos señalados; que en esa reunión fue aprobada una huelga, fijándose como hora cero las 3:00 pm. del 14 de abril de 2015.

Señaló que el 22 siguiente, Cerro Matoso S. A. radicó demanda para que se declarara la ilegalidad de la suspensión colectiva de trabajo, la cual se extendió desde aquella calenda

hasta el 1° de mayo de 2015; que el conocimiento del proceso correspondió a la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior de Montería; que mediante el acta firmada por las partes el día de cierre, se acordó:

> SEXTO: La empresa y Sindicato se comprometen a acatar y a cumplir el fallo de última instancia del proceso judicial promovido por la Empresa, para que se declare la ilegalidad del cese de actividades realizado por CERRO MATOSO. No habrá lugar a procesos disciplinarios sobre los hechos relacionados con el cese, hasta tanto se profiera sentencia de última instancia en firme.

Adujo que el 2 de julio de 2015, el juez de primera instancia, declaró la ilegalidad del cese de actividades; que el sindicato apeló; que, mediante providencia del 8 de marzo de 2017, notificada por edicto el 27 de abril, esta Sala la confirmó; que el 3 de mayo, la organización de trabajadores solicitó aclaración y complementación de la decisión judicial, que fueron negadas a través del auto CSJ AL4950-2017, publicado en estado el 9 de agosto, quedando en firme el día 14 de ese mes y año.

Sostuvo que Sintracerromatoso peticionó a la secretaría de la Corte una constancia de la fecha de ejecutoria del fallo de segunda instancia; que el 26 de octubre de 2017, se atendió la petición, precisándose que ocurrió el 27 de abril de esa anualidad; que el 2 de noviembre radicó nuevo requerimiento de corrección de fecha de ejecutoria de la providencia, enfatizándose en la existencia del reclamo de aclaración y complementación; que aquello fue admitido, expidiéndose certificación del 20 de ese mes y año, en la que se precisó que «*la sentencia que resolvió el recurso de*

apelación había quedado en firme el 14 de agosto de 2017 a las 5:00 p.m.».

Explicó, que la accionada lo citó a descargos el 4 de mayo de 2017, diligencia que se realizó el 9 siguiente, esto es, antes de que quedara en firme el proveído confirmatorio de la ilegalidad del cese de actividades; que en ese acto expresó que no pertenecía ni ejercía acciones de líder sindical, que su participación se había limitado a arribar a las instalaciones de la compañía y, al encontrarse el bloqueo de las puertas, esperar la orden de ingreso a laborar; que pidió que se considerara su situación individual, pues estaba próximo a pensionarse.

Expresó que el 16 subsiguiente, le fue comunicado su despido con justa causa, condicionándose su retiro a la ejecutoria de la providencia del juez límite laboral; que el día 22 apeló ante su jefe inmediato, que era el supervisor de la unidad de operación de suministros; que el 24 de mayo se confirmó la determinación patronal, por lo que radicó recurso de reconsideración ante el comité de relaciones laborales, sin que se modificara; que además se le indicó que estaría exonerado de la prestación del servicio desde el 2 de junio de ese año.

Arguyó, que la individualización de la conducta durante el desarrollo del cese fue realizada por su superior jerárquico, no por el Ministerio del Trabajo; que presentó acción de tutela, concediéndose en primera instancia la protección de

sus derechos de manera transitoria, pero esa decisión fue revocada.

Refirió que en la convención colectiva de trabajo se pactó que la empresa respetaría los derechos adquiridos en las cláusulas, pactos, acuerdos, actas que no hayan sido modificadas, adicionadas o aclaradas por esa norma contractual; que su despido fue ilegal, pues el trámite disciplinario inició meses antes de que quedara en firme la decisión de juez laboral dentro del proceso especial; que el 25 de mayo de 2018, fue incluido en nómina de pensionados, por lo que su reintegro resultaría poco aconsejable al tenor de la jurisprudencia laboral (f.° 3 a 145, cuaderno del juzgado, archivo «*2023110651364*», expediente digital).

Cerro Matoso S. A. se resistió a las pretensiones. Aceptó la relación contractual laboral con el accionante, su afiliación a la organización sindical, el cese de actividades y el proceso de declaratoria de su ilegalidad, el acuerdo de levantamiento de la huelga, la certificación de ejecutoria del fallo, el proceso disciplinario que culminó con el despido y la existencia de la CCT.

Negó los extremos contractuales, pues eran el 17 de marzo de 1982 y el «*14 de agosto de 2017*», así como la irregularidad de la extinción del vínculo, en razón a que el acta de levantamiento del cese de actividades, no constituía un acuerdo extra convencional modificatorio o aclaratorio de la CCT 2016-2018, cuyo artículo 16 preveía un trámite disciplinario obligatorio, en el que debía llamar a descargos

al trabajador, como lo hizo, dentro de los cinco días siguientes al conocimiento de la falta; que cumplió las exigencias para decidir y condicionó el despido a la firmeza de la providencia que declarara la ilegalidad de aquel.

Agregó que, de acuerdo con el artículo 302 del CGP, ello ocurrió el 9 de agosto de 2017, cuando se decidió y notificó el auto de aclaración y adición, por lo que, para el momento del finiquito, existía firmeza en la sentencia dentro del proceso especial.

Formuló como excepciones meritorias las de: inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, prescripción e inexistencia del despido injusto (f.° 415 a 440, cuaderno del juzgado, archivo *«20231108225548», ib*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Montelíbano, el 28 de febrero de 2020, resolvió:

> PRIMERO: Declarar ineficaz el despido realizado por la empresa CERRO MATOSO S. A. respecto al trabajador al demandante VICTOR HUGO RODRÍGUEZ, en virtud de las motivaciones expresadas anteriormente.
>
> SEGUNDO: Condenar a la demandada CERRO MATOSO S. A. al pago de la indemnización de que trata el art. 14 de la Convención Colectiva de Trabajo, que asciende a la suma de $425.287.465, tal como se indicó en la parte motiva. Dicha suma deberá ser indexada al momento de pago. De la misma se deducirá la suma de $20.066.324, suma que recibió el actor y que debe reintegrar a la empresa CERRO MATOSO S. A.

TERCERO: Declarar no probadas las excepciones de fondo presentadas por la demandada, a excepción de la de COMPENSACIÓN.

CUARTO: Se condena en costas a la parte demandada […] (f.° 135 a 137, cuaderno del juzgado, archivo «*20231111100427*», *ibidem*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, el 4 de diciembre de 2020, al desatar el recurso de apelación de la demandada, confirmó la de primera.

Dijo, en lo que interesa a la casación, que determinaría si: *i)* el trámite disciplinario del accionante, su despido y notificación, «*debían*» realizarse antes de que adquiriera firmeza la sentencia que declaró la ilegalidad del cese de actividades, en la que éste participó; *ii)* tales actos se efectuaron con anterioridad a la ejecutoria de la providencia y, *iii)* en consecuencia, la resolución contractual era ineficaz.

Puntualizó que no se discutían los siguientes hechos:

i) que el personal sindicalizado de Cerro Matoso S. A. realizó una huelga entre el 14 de abril y el 1° de mayo de 2015, en la que participó el peticionante.

ii) que dicho cese de actividades finalizó con la suscripción de un acta de levantamiento entre la empresa y la organización sindical.

iii) que, mediante sentencia proferida por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Montería, se declaró la ilegalidad de aquella.

iv) que esa decisión fue confirmada por la Corte en providencia CSJ SL3195-2017.

v) que el sindicato solicitó la aclaración o adición de la última, la cual fue negada a través del auto CSJ SL AL4950-2017.

vi) que la empleadora inició proceso disciplinario contra el subordinado, que culminó con su despido, condicionando sus efectos a la firmeza del fallo proferido por el juez límite laboral.

vii) que esa determinación se comunicó mediante Memorial del 12 de junio de 2017.

Afirmó que, de acuerdo con el numeral 2° del 450 CST y la providencia CSJ SL 12 feb. 2003, rad. 19391, que reitera la CSJ SL 31 oct. 1986 y la CSJ SL 9 mar. 1998, cuando se declarara la ilegalidad de una huelga, el empleador goza de la facultad para despedir a los trabajadores que participaron activamente; que a pesar de que la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia tenían criterios diferentes frente al derecho de los empleados a efectuar un procedimiento previo para esa decisión, ambas coincidían en que si se había acordado, debía cumplirlo la dadora del empleo, supuesto en el que se subsumía el asunto, en razón a que Cerro Matoso

S. A. lo convino en la cláusula 16 de la CCT 2016 - 2018, la cual atendió.

Indicó que ese trámite y la consecuente resolución del despido debía surtirse después de la firmeza de la sentencia CSJ SL3195-2017, que confirmó la declaratoria de ilegalidad de la huelga, pues la empresa suscribió un «*Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*», en la que se comprometió a no iniciar procesos disciplinarios por esa causa, hasta que ello ocurriera, previa garantía del debido proceso.

Sostuvo que ese convenio, que no modificó la CCT, tenía fuerza vinculante y, aun si se entendiera que lo hizo, lo que no ocurrió, también gozaba de ese efecto, pues en las CSJ SL2105-2015, CSJ SL13649-2017, CSJ SL3933-2018, CSJ SL5276-2019, CSJ SL5129-2019, CSJ SL4349-2019, CSJ SL3884-2019, CSJ SL240-2020 y CSJ SL041-2020, la Corte explicó que, a pesar de que las condiciones laborales, beneficios o derechos pactados en una convención no podían ser reducidos por un acuerdo extralegal, sí podían ser objeto de mejora, incluso unilateralmente por el empleador, sin que se requiriera algún tipo de solemnidad, pues ello no ponía en riesgo el derecho a la negociación colectiva, en vista que, por el contrario, garantizaba los principios de respeto de los actos propios, de buena fe y de confianza legítima, al imponerle al empleador la obligación de garantizar sus tratos, sin que pudiese alegar en su favor una indebida representación de los trabajadores.

Aseguró que, además, el numeral 1° del artículo 451 del CST, disponía que la sentencia que declarara la ilegalidad de la huelga debía cumplirse una vez quedara ejecutoriada y no antes, lo que dependía de la resolución de la solicitud de aclaración, en razón a que esclarecía aspectos oscuros que permitían determinar su alcance y cumplimiento, no obstante, no variar la determinación original.

Explicó que lo mismo ocurría en relación con la petición de adición presentada por el sindicato, pues era relevante para esclarecer la defensa de los empleados que participaron activamente en el cese, lo que se reafirmaba con la aclaración de voto de una de las magistradas de la Corporación, quien enfatizó que debió existir pronunciamiento acerca de si la huelga fue o no pacífica.

Argumentó que, «*existiendo tal aclaración de voto, […] resultaba absolutamente relevante para configurar la defensa de los trabajadores, contar con la decisión de la […] Corte que resolviera la solicitud*», oportunidad que no tuvo el actor, pues el proceso disciplinario, su despido y notificación, se surtieron con anterioridad a «*la aludida decisión […]*.

Planteo, que la convención colectiva también respaldaba su postura, pues la empleadora estaba facultada para iniciar el trámite interno, una vez quedara en firme el fallo del proceso especial, en razón a que su artículo 16 dispuso que la citación a descargos debía hacerse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la *comisión de la falta*, lo cual solo era posible con aquello.

Manifestó, que a pesar de que la demandada aducía que, conforme al CGP, la firmeza de la sentencia se surtió con la notificación del auto que decidió la solicitud de aclaración y complementación, pasó por alto que ese estatuto no regulaba el asunto, por cuanto el recurso de apelación fue interpuesto en el 2015 y, según las providencias CSJ SC8845-2016, CSJ AC152017, CSJ AC006-2017 y CSJ AC4137-2019, «*todos los actos procesales dentro del trámite de un recurso interpuesto antes del 1° de enero de 2016, fecha de entrada en vigencia de todo el cuerpo normativo del CGP (Acuerdo PSAA1510392, art. 1°), se sujeta al CPC*».

Razonó que «*incluso, [si] en gracia de discusión*», admitiera dicha tesis, tampoco saldría avante la alzada, pues «*las sentencias escritas*» que son objeto de petición de aclaración y adición, quedan ejecutoriadas con la notificación del auto que así lo resuelve, advirtiéndose que «*el procedimiento previo, la decisión de despido y su notificación […], se surtieron antes de la firmeza de la […] que confirmó la declaratoria de ilegalidad de la huelga, vale decir, antes del 9 de agosto del 2019, fecha de notificación del auto AL49502017*».

Reflexionó que tampoco resultaba admisible la justificación propuesta en relación con el condicionamiento del despido a la fecha en que «*quedara en firme la […] SL3195-2017*», pues a pesar de que son diferentes los conceptos de efectividad y decisión de la finalización del contrato, no se está en presencia de una «*extemporaneidad por anticipación*

sin relevancia en términos de derechos fundamentales [de los subordinados]», pues:

i) El fallo judicial era el que tenía mérito determinar si la huelga fue o no pacífica, a fin de que la empleadora pudiese extinguir por su causa los contratos de trabajo y, por tanto, la adición en tal sentido resultaba relevante para definir la defensa del trabajador en el trámite interno, garantía con la cual no contó, pues se llevó a cabo antes de la decisión de «*aclaración y adición*» del sindicato.

ii) El desconocimiento del compromiso adquirido por la empresa en el «*Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*», al iniciar los procesos disciplinarios una vez quedara en firme la sentencia que resolviera la legalidad de la huelga, vulneraba los «*principios sustanciales o fundamentales, como el respeto de los actos propios, buena fe y confianza legítima, por lo que el proceder contrario a estas normas*».

iii) La diligencia «*sancionatori[a]*» no podía llevarse a cabo antes del perfeccionamiento de la falta, lo que se materializaba con la ejecutoria del proveído que declaró la ilegalidad de la suspensión de actividades laborales, «*más allá de que la ejecución o efectividad de[l] […]despido, ocurra después [de ocurrido aquello]*».

Concluyó a partir de lo anterior, que la terminación del contrato de trabajo del demandante era ineficaz y procedía su reintegro, pues la dadora del empleo: *i)* desconoció

principios y derechos en su favor; *ii)* contrarió el compromiso inmerso en el «*Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*» y, *iii)* desconoció lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 450 del CST y 16 de la CCT 2016 - 2018 (f.° 30 a 57, cuaderno del Tribunal, archivo «*2023105206561*», *ib*).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case el fallo recurrido y, en sede de instancia, se revoque el inicial, absolviéndosele de las pretensiones (f.° 21°, cuaderno de la Corte, archivo «*2023104947212*», *ib*).

Con tal propósito, formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y se examinarán conjuntamente por su afinidad temática y de propósito.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa al Tribunal de incurrir en violación medio de los artículos 285, 302 y 627 del CGP; 331 del CPC; 145 del CPTSS y «*29 de la Constitución Política*», que condujo a vulnerar, por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 27, 37, 39, 47, 186, 249, 306, 307,

450, 451, 467 del CST; 1º de la Ley 52 de 1975; 1° y 99 de la Ley 50 de 1990 y 26 de la Ley 100 de 1993.

Señala que el colegiado incurrió en tal afrenta, al concluir que el fallo de segunda instancia que confirmó la ilegalidad del cese de actividades, quedó ejecutoriado tres días después de notificado el auto CSJ AL4950-2017, que resolvió la solicitud de aclaración y adición, pues la «*correcta hermenéutica*» del artículo 302 del CGP, permite concluir que ello ocurrió con la providencia que la decidió, calendada el 9 de agosto de 2017, pues contra ella no procedía recurso.

Asevera que lo anterior resulta del análisis comparado entre el artículo 331 del CPC y el arriba mencionado, toda vez que, el inicial, expresamente señalaba que la firmeza ocurría con la «*ejecutoria del auto que resolviera el reclamo*», mientras que el 302 del CGP cambió la expresión a: «*solo quedará ejecutoriada una vez resuelta la solicitud*», lo cual implicaba que aquello acontecía con la notificación de la decisión interlocutoria, según se explicó en la providencia CSJ SC2776-2018, cuestión que respalda la doctrina, de acuerdo con el concepto recibido por la empresa de un experto procesalista.

Sostiene que, al tenor del artículo 285 del CGP y lo explicado en el fallo CC C548-1997, la sentencia no es revocable ni reformable por el juez que la pronunció, por lo que la proferida por la Corte convirtió en cierta e indiscutible la calificación de ilegalidad del cese de actividades; que, como

se explicó en la CSJ SC2776-2018, quedó ejecutoriada «*una vez emitida la decisión [aclaración y complementación]*».

Manifiesta que el Tribunal aplicó un formalismo excesivo «*sin asidero normativo procesal*», que condujo a la vulneración de las normas sustantivas de la proposición jurídica, en razón a que el despido del trabajador se surtió el día siguiente de la ejecutoria de la sentencia de segunda instancia dentro del proceso especial, como lo ordena el artículo 451 del CST (f.° 21 a 34, *ibídem*).

VII. RÉPLICA

Plantea que el cargo tiene errores técnicos, ya que acusa la interpretación errónea del artículo 302 del CGP, que no fue aplicado por el Tribunal, pues para la fecha de los hechos estaba vigente el CPC.

Recaba que la decisión del colegiado fue acertada, en vista que la secretaría de la Corte certificó la ejecutoria del proveído CSJ SL3195-2017, el 14 de agosto de 2017, lo que además fue admitido en sede constitucional en el CSJ STL9474-2018; que el disenso es irrelevante, puesto que el proceso disciplinario inició el 4 de mayo de 2017, es decir, con anterioridad a la fecha de la firmeza de la sentencia sobre la cual se soporta el ataque (f.° 1 a 4, cuaderno de la Corte, archivo «*2023035302186», ib*).

VIII. CARGO SEGUNDO

Critica al Tribunal por incurrir en violación directa de la ley, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 467 del CST, que condujo a la aplicación indebida del 27, 37, 39, 47, 186, 249, 306, 307, 450, 451, *ibídem*; 1º de la Ley 52 de 1975; 1° y 99 de la Ley 50 de 1990 y 26 de la Ley 100 de 1993.

Asegura que el juez de segundo grado erró al afirmar que el «*Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*» tenía efectos vinculantes, pues no era un acta extra convencional que tuviese por finalidad modificar el contenido de la CCT, ni se originó de un proceso de negociación colectiva.

Refiere que el contrato colectivo de trabajo es un acto regla, producto de la autonomía y la voluntad de los interlocutores sociales, que tiene rango normativo prevalente, en tanto fija las condiciones que regirán los contratos de trabajo y materializa los derechos fundamentales de los artículos 55 de la CP y los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT; que, conforme a la jurisprudencia laboral, los acuerdos extra convencionales son aclaratorios o modificatorios, sin que en el acta suscrita cumpla con tales presupuestos.

Razona que la providencia CSJ SL8155-2016, «*en la que creyó hallar sustento el Tribunal*», decidió un asunto diferente al contendido, pues en esa oportunidad se suscribió un

consenso modificatorio de la CCT y «*no un acta de levantamiento de cese de actividades*»; que, al otorgar un alcance diferente, el colegiado calificó *equívocamente* como prematura la llamada a descargos, no empece a que se sujetó a las reglas de la CCT 2016-2018 (f.° 34 a 42, cuaderno de la Corte, archivo «*2023104947212*», *ibidem*).

IX. RÉPLICA

Expresa que el ataque es inestimable, pues el juez de alzada no aplicó el artículo 467 del CST y entremezcla cuestionamientos fácticos y jurídicos, proponiendo su disenso, además, en los mismos términos que lo hizo ante el juez de primera instancia.

Añade que, de superarse los anteriores yerros, la sentencia debía mantenerse incólume, puesto que en la providencia CSJ SL1453-2023, la Corte indicó que los empleadores debían cumplir cualquier pacto que mejorara las condiciones de los trabajadores, independiente de su naturaleza no convencional (f.° 4 a 6, cuaderno de la Corte, archivo «*2023035302186», ib*).

X. CONSIDERACIONES

Le asiste la razón al opositor en las críticas técnicas que hace a los cargos, toda vez que la impugnación, desconociendo la misión que constitucional y legalmente le fue asignada a la Corte como Tribunal de casación, al tenor de los artículos 53 de la CP; 16 de la Ley 270 de 1996,

modificado por el 7° de la Ley 1285 de 2009 y 87 del CPTSS, olvidó cuestionar los verdaderos soportes del fallo de segunda instancia y confrontar todas las premisas jurídicas y fácticas en que se cimentó, circunstancia que por sí sola mantiene su presunción de acierto y legalidad, según se ha explicado, por ejemplo, en la providencia CSJ SL643-2020, con referencia en las CSJ SL17693-2016; CSJ SL925-2018 y CSJ SL1980-2019.

Efectivamente, en el *primer* ataque, la censura imputa la violación medio del artículo 302 del CGP, argumentando que su «*correcta hermenéutica*» permitía tener por firme o ejecutoriado el proveído que confirmó la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades, una vez proferido y notificado el auto CSJ AL4950-2017 y no, como lo indicó el colegiado, tres días después de acontecido lo último.

Lo anterior, porque el referido precepto modificó el 331 del CPC, que condicionaba su firmeza a la ejecutoria de la decisión interlocutoria, la cual no es susceptible de recursos y no puede modificar o alterar la resolución de fondo.

Sin embargo, contrastado el fallo objeto de control de legalidad, advierte la Sala que el juez de segunda instancia no leyó aquel precepto, pues consideró que el asunto estaba regulado en el 331 del CPC, debido a que el recurso de apelación había sido presentado con anterioridad al «*1° de enero de 2016, fecha de entrada en vigencia de todo el cuerpo normativo del CGP (Acuerdo PSAA1510392, art. 1°)*».

No obstante, en ese escenario, el Tribunal no pudo cometer la vulneración normativa que se le enrostra, pues, según se explicó en las decisiones CSJ SL3369-2018 y CSJ SL3410-2018, esta requiere que haya sido aplicada, *«[…] brindándole un entendimiento equivocado, a la luz de su propia exégesis o de su teleología o finalidad*».

Ahora, si se entendiera que así lo hizo cuando señaló que, «*incluso [si] en gracia de discusión*» admitiera la tesis procesal de la empresa, la apelación no sería airosa, el ataque resultaría insuficiente, pues la recurrente no discute los razonamientos que fundaron esa determinación.

Así se dice, por cuanto el fallador de alzada adujo que no era dable comprender que existió una «*extemporaneidad por anticipación sin relevancia en términos de derechos fundamentales*», al llevarse a cabo el trámite disciplinario, el despido y su notificación, con anterioridad al «*9 de agosto del 2019, fecha de notificación del auto AL49502017*», toda vez que:

i) la decisión judicial del proceso especial era determinante para la calificación de la ilegalidad del cese de actividades y, por tanto, solo su firmeza facultaba al empleador para extinguir los contratos de trabajo, circunstancia que hacía imperativo esperar aquello para garantizar la defensa del trabajador en el proceso disciplinario;

ii) se desconoció el compromiso inserto en el «*Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*», vulnerándose los «*principios sustanciales o fundamentales, como el respeto de los actos propios, buena fe y confianza legítima, por lo que el proceder contrario a estas normas*».

iii) el trámite «*sancionatorio*» no podía llevarse a cabo sin que se perfeccionara la falta, lo que solo ocurría una vez quedara ejecutoriada la providencia referida, «*más allá que la ejecución o efectividad de la sanción, o sea el despido, ocurr[iera] después […]*».

Tales premisas fueron inadvertidas por la recurrente, pues no plantea ninguna discusión al respecto, lo que conserva la presunción de legalidad y acierto de la decisión recurrida.

Mientras el *segundo* ataque se soporta sobre inferencias falsas, pues el colegiado *expresamente* señaló que el «*Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*» no era un consenso modificatorio de la CCT, por lo que al tenor de lo explicado en la sentencia CSJ SL21798-2018, el cuestionamiento que desarrolla, resulta *«[…] totalmente inefica[z] en sus propósitos, pues no controvierte […] ni desvirtúa […] las verdaderas razones de la decisión del Tribunal».*

A igual conclusión llegó la Corte en la sentencia CSJ SL1452-2023, que resolvió un asunto de entornos fácticos y jurídicos similares en la que respecto al cargo, dijo:

> […] como puede notarse tal argumento es inane para los efectos que persigue, toda vez que el Tribunal de entrada advirtió que dicha acta no era un acuerdo extraconvencional justamente porque no modificó la Convención 2016-2018, conclusión lógica en tanto este instrumento extralegal es posterior al levantamiento del cese -1.º de mayo de 2015, conforme no se discute en casación.

Adicionalmente, como ocurrió en el embate anterior, la impugnación no discutió los razonamientos cardinales del segundo proveído, pues no combatió los relativos a que: 1) de entenderse que el mencionado compromiso tenía la naturaleza que se le increpa, lo que no era posible, tampoco podría carecer de fuerza vinculante, debido a que la .jurisprudencia laboral admitía que los interlocutores sociales, por acuerdo bilateral o, incluso, por decisión de la empleadora, mejoraran las condiciones reguladas por la CCT, sin requerir solemnidad alguna y, 2) que ello que no ponía en riesgo el derecho de negociación colectiva y garantizaba los principios de respeto de los actos propios, la buena fe y confianza.

Efectivamente, se limitó a reiterar que el «*Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*» carecía de vinculatoriedad, pues no era extra convencional ni tenía el alcance de modificar o aclarar la CCT, que es un instrumento reglado y prevalente en las relaciones laborales.

En ese sentido, como también se afirmó en la CSJ SL1452-2023, su crítica es «*inane para los efectos que persigue*», pues:

> [...] el pilar central del fallo impugnado no radica en que consideró que el acta de levantamiento del cese fuese extraconvencional, sino en que fue un pacto consensuado en el que las partes concertaron la finalización del conflicto que los ataba y, por ello, las obligaciones que allí se adquirieron eran de imperativo acatamiento, esto, se insiste, independientemente de que el documento pueda considerarse o no un acta extraconvencional.
>
> En ese orden de ideas, la censura no podía simplemente quedarse en que el acta de levantamiento de cese no era extraconvencional, sino confrontar su contenido fáctico y, si se quiere, unir ese ataque a lo acordado en la convención colectiva de trabajo, a fin de determinar si existía alguna estipulación que menguara la obligatoriedad de su acatamiento por parte de los interlocutores sociales.

Lo cual pone en evidencia la censura impugnada a la segunda providencia con alegatos propios de las instancias, olvidando que la técnica de la casación laboral, en la forma que lo ha adoctrinado la jurisprudencia, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL13058-2015, reiterada en la CSJ SL351-2019, le exige un ejercicio dialéctico para derruir la totalidad de elementos de la decisión del Juez de la apelación, identificando la naturaleza de las consideraciones de la sentencia acusada, eligiendo la vía directa o indirecta, o ambas, en forma independiente, cuando los argumentos, son de doble estirpe, esto es, jurídica y fáctica.

Finalmente, en aras de la claridad, precisa la Corte a modo de doctrina, que aun si superara los defectos de los cargos, tampoco prosperarían, toda vez que tiene pacíficamente establecido que los interlocutores sociales pueden celebrar «*acuerdos [...] tendientes a regular diversas situaciones laborales*» e, incluso, los empleadores a través de actos unilaterales, crear garantías o derechos que superen los mínimos legal o contractualmente establecidos, por lo que

la limitación para su eficacia o validez está dada en la afectación de las prerrogativas alcanzadas, supuesto que, no se discute, no ocurrió en el asunto, pues el «*Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*», permitió mayores garantías a los subordinados.

Además, como se señaló en la decisión atrás mencionadas (CSJ SL1452-223), la solución pacífica a la que arribaron la empresa y el sindicato a través del *Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades*», gozaba de fuerza vinculante, en razón a que:

> […] constituye un pacto de paz, fruto del diálogo entre los interlocutores sociales que, para no darle continuidad a la suspensión de actividades y a las consecuencias negativas que ello le puede generar a ambas partes, deciden establecer una serie de condiciones en procura del reinicio de labores, […].

De ahí que,

> Conforme a los enunciados fácticos de la sentencia impugnada e indiscutidos en casación, el que la empresa se comprometiera a que *«no habrá lugar a procesos disciplinarios sobre los hechos relacionados con el cese, hasta tanto se profiera sentencia de última instancia en firme»*, implica que las partes consideraban que estaban actuando conforme a los derechos y obligaciones que les confiere la ley, y que por esa razón surgió la necesidad de conocer la determinación en firme de la justicia sobre si la huelga cumplió los presupuestos legales.

Contexto en el cual,

> [resultaba] […] razonable considerar, como lo hizo el Colegiado de instancia, que únicamente desde la firmeza de la sentencia que declaraba la ilegalidad de la huelga era factible que la empresa evaluara la posibilidad de configuración de una falta disciplinaria y en ese sentido iniciar los procesos disciplinarios contra los trabajadores participantes en ella. Ello, precisa la

> Corte, a fin de determinar si incurrieron en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico (CSJ SL1947-2021).

Así las cosas, por lo inicialmente señalado, los cargos se desestiman.

Costas procesales a cargo de la recurrente a favor del opositor. Como agencias en derecho se fija la suma de once millones ochocientos mil pesos ($11.800.000), que deberán incluirse en la liquidación de costas, en la forma que prevé el artículo 366 del CGP.

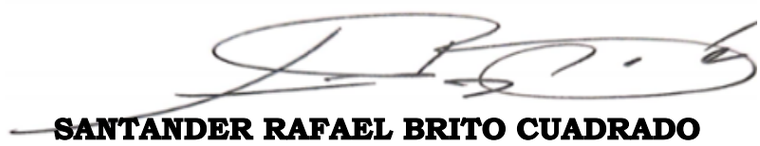
XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, el cuatro (04) de diciembre de dos mil veinte (2020), en el proceso que le instauró **VÍCTOR HUGO RODRÍGUEZ** a **CERRO MATOSO S. A.**

Costas como se dijo 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: 23AAADD1BE4A8CE610F0CBD6C492864C36FD1E51BE7650F2767F33100D415F43
Documento generado en 2024-04-08