



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL1739-2024

Radicación n.º 96022

Acta 23

Bogotá D.C., dos (2) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación que **CERRO MATOSO S.A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Tercera de Decisión Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, profirió el 30 de junio 2022, en el proceso que **FEDERMAN URANGO RAMOS** adelantó en su contra.

I. ANTECEDENTES

Federman Urango Ramos demandó a Cerro Matoso S.A., con el fin de que se declarara ineficaz su despido y, en consecuencia, solicitó su reintegro al cargo que desempeñaba, o a uno de mayor jerarquía, el pago de salarios y demás acreencias laborales dejadas de percibir; los aportes al Sistema de Seguridad Social; los beneficios contemplados

en la Convención Colectiva 2016-2018; los perjuicios morales y la indexación de las condenas.

Subsidiariamente, pidió que se le reconocieran los beneficios de los artículos 16 y 41 de la mencionada norma extralegal, debidamente indexados.

Fundamentó sus pretensiones en que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 5 de agosto de 2002 hasta el 24 de diciembre de 2018 y que su último salario básico mensual fue de \$4.440.509. Igualmente, que fue beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la demandada y Sintracerromatoso, por cuanto estuvo afiliado a esa organización.

Narró que el sindicato convocó la suspensión de actividades, entre el 14 de abril y el 1º de mayo de 2015 y, en esta última fecha, la compañía y Sintracerromatoso firmaron un acta de levantamiento, en la cual pactaron que no habría «[...] lugar a procesos disciplinarios sobre los hechos relacionados con el cese, hasta tanto se profiera sentencia de última instancia EN FIRME».

Manifestó que la empresa inició un proceso especial contra la organización de trabajadores, a fin de obtener la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades. Mediante fallo de 22 de julio de 2015 la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería accedió a sus pretensiones, decisión que esta Corporación

confirmó en sentencia de 8 de marzo de 2017 (CSJ SL3195-2017).

Relató que frente a esa determinación Sintracerrromatoso solicitó aclaración y adición, mecanismos que se resolvieron en providencia de 2 de agosto de 2017, que se notificó el 9 de agosto siguiente, razón por la cual el fallo se ejecutorió el 14 del mismo mes y año.

Indicó que el 28 de abril de 2017, la demandada notificó a los trabajadores la ilegalidad de la suspensión de actividades y con fundamento en ello inició procesos disciplinarios a quienes participaron en él, de conformidad con el artículo 16 del texto extralegal, sin advertir que, para ese momento, no estaba en firme la sentencia de esta Corte.

Afirmó que, a través de comunicación del 8 de mayo de 2017, fue citado a diligencia de descargos para el 22 del mismo mes y año y, con ello, se incumplieron los compromisos adquiridos con el sindicato, según los cuales, no se iniciarían procesos de despido hasta tanto no quedara en firme la sentencia que resolvía la ilegalidad de la huelga.

Aseguró que no participó activamente en el cese de actividades; no obstante, mediante comunicación de 30 de mayo de 2017, la empresa terminó su contrato de trabajo con justa causa, determinación contra la que interpuso recursos de reconsideración.

Comentó que, a través de carta de 15 de junio de 2017, se ratificó su despido; sin embargo, esta condicionó su efectividad hasta la ejecutoria de la sentencia de esta Sala. La finalización del vínculo se materializó el 24 de diciembre de 2018.

Sostuvo que el 17 de octubre de 2017, fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar con una pérdida de capacidad laboral del 36.10%, de origen común y estructurada el 20 de septiembre de 2017.

Señaló que el 29 de noviembre de 2017 solicitó a la empresa el reconocimiento y pago del beneficio *«seguro de vida e incapacidad»*, contemplado en el artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo; no obstante, la demandada le informó que *«[...] no se encontró concepto de rehabilitación expedido por su EPS que avale su solicitud»*.

Adujo que para la fecha de su despido tenía graves problemas de salud, que el 2 de noviembre de 2018 la administradora de recursos humanos de la entidad le informó que contaba con más de 181 días de incapacidad y que, por tal razón, las siguientes le correspondían al fondo de pensiones.

Adicionalmente, mencionó que para la misma fecha, se encontraba disfrutando sus vacaciones y que el 8 de agosto de 2018 informó a la empresa que su compañera permanente, que depende exclusivamente de él y es su beneficiaria en el sistema de salud, estaba embarazada.

Detalló que pese a que la empleadora tenía pleno conocimiento de sus patologías y de las circunstancias personales, no solicitó autorización al Inspector del Trabajo para efectuar su despido.

Al contestar la demanda, Cerro Matoso S.A. se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, admitió la vinculación laboral, el salario básico, la calidad de beneficiario del trabajador del texto convencional, su depósito, los descuentos de cuotas sindicales, la acción judicial que la empresa instauró contra la organización de trabajadores, las sentencias que declararon la ilegalidad del cese de actividades, la solicitud de aclaración y adición y su resolución, el contenido del artículo 16 de la Convención Colectiva, el despido, el recurso de reconsideración, el dictamen de pérdida de capacidad laboral, el requerimiento del beneficio extralegal y su negativa, las incapacidades, el embarazo de su compañera permanente y la omisión en el permiso para despedir del Ministerio del Trabajo. Negó los demás.

Manifestó que el contrato de trabajo finalizó por su participación en el cese de actividades que fue declarado ilegal por la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, decisión que esta Corporación confirmó el 8 de marzo de 2017.

Explicó que el trabajador no era acreedor del beneficio previsto en el artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo, pues este solo aplicaba cuando se retirara del

servicio, sumado a que el dictamen presentado no le era oponible, comoquiera que no participó en su trámite.

Finalmente, en lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada por salud y por fuero de maternidad extendido, sostuvo que se configuró cosa juzgada, toda vez que él inició acción de tutela por esos hechos, mecanismo que los jueces constitucionales negaron, por existir una causal objetiva de despido.

En su defensa, formuló las excepciones de «*Cerro Matoso S.A. cumplió y garantizó el debido proceso*»; inexistencia de la obligación, de la estabilidad laboral reforzada por salud y del fuero por maternidad extendido; cosa juzgada; cumplimiento de la obligación convencional; inoponibilidad del dictamen de pérdida de capacidad laboral; compensación; cobro de lo no debido; prescripción y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 7 de septiembre de 2021, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Montelíbano resolvió:

Primero: No acceder a la petición relacionada con la estabilidad laboral reforzada, en razón de las motivaciones expresadas anteriormente.

Segundo: DECLARAR ineficaz el despido efectuado por la empresa CERRO MATOSO S.A., al actor FEDERMAN URANGO RAMOS, en razón de las motivaciones expresadas anteriormente.

Tercero: Como consecuencia de lo resuelto, CONDENAR a la empresa CERRO MATOSO S.A. a reintegrar al actor FEDERMAN

URANGO RAMOS al cargo que venía desempeñando al momento de su despido o a otro de igual o superior categoría.

Cuarto: CONDENAR a la empresa CERRO MATOSO S.A., al pago de los salarios incrementados convencionalmente, prestaciones sociales legales y extra convencionales, pago de aportes a la seguridad social, beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo 2016-2018 y los que puedan establecerse en convenciones futuras desde la fecha en que se produjo el despido hasta el momento en que sea efectivamente reintegrado.

Quinto: DENEGAR la pretensión relacionada con el contenido del artículo 41 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Sexto: CONDENAR a la empresa CERRO MATOSO S.A., a pagar el beneficio de que trata el artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo, en una suma equivalente a \$46.000.000, en razón de las motivaciones expresadas anteriormente.

Séptimo. Las anteriores sumas serán debidamente indexadas al momento de su pago [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que el demandante y Cerro Matoso S.A. presentaron, mediante fallo de 30 de junio de 2022, la Sala Tercera de Decisión Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería resolvió:

PRIMERO: REVOCAR el numeral quinto de la sentencia apelada, por las razones expuestas en la considerativa.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia apelada de origen, fecha y contenido reseñados en el preámbulo de esta providencia, en consecuencia, a la motiva.

Para fundamentar su decisión, indicó que los problemas jurídicos a resolver consistían en verificar si **(i)** el juez erró al estudiar la pretensión subsidiaria propuesta, **(ii)** acertó al declarar ineficaz el despido del demandante, **(iii)** el procedimiento disciplinario se inició antes de la firmeza de la

sentencia que declaró ilegal el cese de actividades, **(iv)** había lugar al reintegro y, **(v)** el trabajador era acreedor del beneficio convencional previsto en el artículo 42.

En lo que respecta a la pretensión subsidiaria, relativa al «*bono por compensación pensión*», estimó que de conformidad con el artículo 25A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y la jurisprudencia de esta Corte (CSJ SL2971-2021 y CSJ AL3511-2016), no se debió analizar, teniendo en cuenta que prosperaron las principales y estas son excluyentes entre sí. De ahí, que debía revocar el numeral 5º de la sentencia apelada.

Por otra parte, frente a la ineficacia del despido, el Tribunal indicó que no era materia de debate, el vínculo laboral y que el trabajador estuvo afiliado a Sintracerrromatoso. Tampoco que esa Corporación declaró ilegal la huelga, determinación que esta Corte confirmó en fallo CSJ SL3195-2017, sobre el cual el sindicato solicitó aclaración y adición, mecanismos resueltos negativamente en auto CSJ AL4950-2017.

Recordó que en la sentencia CC SU-036 de 1999, se precisó que la declaratoria de ilegalidad de un cese de actividades generaba para el empleador la posibilidad de suspender o cancelar la personería jurídica del sindicato, iniciar acciones judiciales contra sus responsables por los perjuicios causados, despedir a los trabajadores que en él intervinieron y obtener que perdieran la garantía foral.

Advirtió que en la mencionada decisión se indicó que cuando el empleador optaba por hacer uso del despido, no bastaba que se hubiera declarado la ilegalidad de la suspensión de actividades para proceder a terminar los vínculos, sino que *«[...] previa a la aplicación de esta causal, [debía] agotar un procedimiento que permitiera individualizar y determinar qué trabajadores intervinieron en la suspensión colectiva [...], así como el grado de participación»*.

En ese orden, y teniendo presente que la empresa argumentó que estaba facultada para despedir al demandante al quedar probada su participación en la huelga ilegal, consideró necesario analizar si se requería la firmeza de la sentencia que la declaró para el momento del finiquito contractual.

Mencionó que en el fallo CC C-641 de 2002, la Corte Constitucional sostuvo que las providencias judiciales adquirirían firmeza y eran de estricto cumplimiento, solo cuando estuvieran ejecutoriadas, tal como lo regula el numeral 1º del artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo.

Señaló que, en el presente caso, la sentencia de esta Sala se expidió el 8 de marzo de 2017, sin embargo, *«[...] fue imperativa y obligatoria a partir de la firmeza del proveído que resuelve la solicitud de aclaración y adición solicitada»*, pues antes de ello, la ilegalidad de la huelga era un hecho incierto y sin efecto jurídico.

Enfatizó que, según el artículo 302 del Código General del Proceso, las providencias cobraban ejecutoria según la forma en que se profirieron, esto es, si son orales o escritas. Preciso que frente a las primeras, la firmeza operaba cuando se notificaban, no se impugnaban o no admitían recursos y que en los eventos en que se requiriera aclaración o complementación, *«[...] solo quedarán ejecutoriada una vez resuelta la solicitud»*.

En lo referente a las escritas, argumentó que se ejecutoriaban tres días después de notificadas, *«[...] cuando carecen de recursos; cuando han vencido los términos sin haberse interpuesto los recursos que fueren procedentes; cuando queda ejecutoriada la providencia que resuelva los interpuestos»*. Así mismo, indicó que si eran objeto de aclaración o complementación quedaban en firme tres días después de la notificación.

Especificó que el artículo 302 del Código General del Proceso, vigente desde el 1º de enero de 2016, *«[...] es esencialmente igual al precitado artículo 331 del Código de Procedimiento Civil»*, toda vez que en ambas legislaciones, las *«[...] sentencias o autos escritos pueden ser aclarados, de oficio o a solicitud de parte, cuando es formulada dentro del término de ejecutoria»*, es decir, en los tres días posteriores a su notificación y *«[...] su ejecutoria se configura pasados tres días a partir de la notificación de la providencia que resuelva la aclaración o complementación»*.

Precisado lo anterior, comentó que, en el caso bajo estudio, esta Corte emitió la sentencia CSJ SL3195-2017 en la que confirmó la que declaró ilegal el cese de actividades. Respecto de aquella decisión se presentó solicitud de aclaración y adición, que se resolvió en proveído CSJ AL4950-2017 y se notificó por anotación en estado de 9 de agosto de 2017.

Ahora, como el fallo CSJ SL3195-2017 fue emitido por escrito y frente a este se presentaron remedios procesales, su ejecutoria se configuró tres días después de notificada los resolvió, esto es, el 14 de agosto de 2017.

Así las cosas, sostuvo que no era de recibo el argumento, según el cual la providencia CSJ SL3195-2017 quedó ejecutoriada al decidirse la solicitud de aclaración y adición -2 de agosto de 2017-, pues al ser una providencia que se emitió por escrito, *«[...] mal podría interpretarse que la ejecutoria se haya configurado con la sola resolución de la aclaración»*.

En consideración a lo anterior, resaltó que a la empresa le correspondía adelantar el proceso disciplinario una vez la sentencia CSJ SL3195-2017 se encontrara en firme, toda vez que así quedó pactado en el acta de acuerdo de levantamiento del cese de actividades.

Por otro lado, no compartió los argumentos de la empresa en cuanto a que el acta no era vinculante, por haber sido suscrita por los directivos de Sintracerrromatoso y sin la

aprobación de la asamblea general, ello, por cuanto, recordó que esta Sala ha explicado que *«[...] las condiciones laborales, beneficios o derechos pactados en una convención, efectivamente, no pueden desmejorarse, pero sí mejorarse, con cualquier pacto así no sea este solemne, e incluso, hasta unilateralmente por el empleador»* (CSJ SL2105-2015 y CSJ SL8155-2016).

Anotó que el despido *«[...] no es más que una sanción al demandante por haber participado en una huelga»*, por lo que debieron respetarse los derechos de asociación y libertad sindical y así, *«[...] imponerse el total respeto al acuerdo»* celebrado entre la compañía y la agremiación sindical.

Al analizar sobre la procedencia del reintegro del demandante, mencionó el numeral 7º del artículo 16 del texto convencional, que establece que, *«[...] no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido impuesto con la violación del procedimiento señalado en el presente artículo, la empresa acatará la determinación de la justicia ordinaria laboral»*.

Afirmó que como la sentencia que declaró la ilegalidad de la huelga se ejecutorió el 14 de agosto de 2017, y el demandante fue citado a descargos el 8 de mayo de 2017, era evidente que el proceso disciplinario que se adelantó fue apresurado y no tuvo en cuenta lo convenido por las partes en el acta de 1º de mayo de 2015 ni el texto convencional.

Aclaró que, si bien el despido se materializó el 24 de diciembre de 2018, fecha para la cual ya estaba en firme la sentencia de esta Corporación, lo cierto es que el proceso disciplinario se llevó a cabo con una antelación indebida.

Finalmente, en lo relativo al beneficio de seguro de vida e incapacidad previsto en el artículo 42 de la Convención Colectiva, refirió que no era de recibo el argumento de la empresa según el cual esa disposición debía estudiarse en paralelo con el artículo 24 *ibidem*, toda vez que aquel no remitía a esta para su aplicación, máxime que la última aludía a los trabajadores pensionados o retirados, lo que no ocurría en este caso.

En ese orden, adujo:

[...] si tenemos en cuenta que el Dictamen de Pérdida de la Capacidad Laboral y Determinación de Invalidez, emitido por la Junta de Calificación de Invalidez de Bolívar el 17 de octubre de 2017, indicó como fecha de estructuración el 30 de septiembre de 2017, diagnosticando una pérdida de capacidad laboral del 36.10% de origen común, se puede inferir a sabiendas que el despido efectivo del trabajador tal como lo aceptó la demandada fue el 24 de diciembre de 2018, se encontraba vigente la relación laboral tal como acertadamente lo determinó el a-quo, siendo que además, este beneficio queda especificado para casos en los que ocurra una incapacidad total y/o parcial por enfermedad profesional o común, siendo procedente su concesión, por lo que se procederá a confirmar dicha condena.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Cerro Matoso S.A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se resuelve en los términos en que es presentado y de acuerdo con los alcances propios del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida y, en sede de instancia, revoque el fallo del juzgado, para que, en su lugar, se absuelva de todas las pretensiones formuladas en su contra.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, los cuales son replicados y los dos primeros se resuelven conjuntamente, toda vez que presentan una argumentación similar y persiguen el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violar, de forma indirecta, en la modalidad de aplicación indebida los artículos 19, 64, 450, 451, 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo.

Señala que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por probado, sin que lo esté, que el acuerdo celebrado el 1 de mayo de 2015 condicionaba el inicio del proceso disciplinario a la ejecutoria de la decisión que resolviera en última instancia la legalidad de la huelga.
2. Dar por acreditado, sin que lo esté, que Cerro Matoso S.A. no cumplió lo pactado en el acuerdo celebrado el 1 de mayo de 2015 para poner término al cese colectivo de actividades.
3. Dar por probado, sin que lo esté, que este acuerdo es un acta extraconvencional.
4. Dar por demostrado, sin estarlo, que para dar cumplimiento al acuerdo del 1 de mayo de 2015 era necesario

que respecto de la sentencia SL3195 de 2017 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se resolviera la solicitud de aclaración y complementación de esa providencia.

5. Dar por probado, sin que lo esté, que de acuerdo con la cláusula 16 de la Convención Colectiva de Trabajo para despedir al actor por participación activa en la huelga ilegal, la demandada debía iniciar el procedimiento disciplinario, adoptar la decisión de despido y la notificación de esta después de la firmeza de la ilegalidad de la huelga.

6. No dar por demostrado estándolo, que para la propia Corte Suprema de Justicia podía considerarse que la sentencia con radicado interno 72304 que declaró legal el cese de actividades en el que participó el actor quedó ejecutoriada el 3 de mayo de 2017.

7. No dar por probado, estándolo, que en el proceso existen elementos de juicio que permiten concluir que la sentencia SL3195-2017 quedó ejecutoriada el 2 de agosto de 2017.

8. Dar por probado, sin que lo esté, que al demandante se le violó el debido proceso en el proceso disciplinario seguido para la terminación de su contrato de trabajo.

Como pruebas erróneamente apreciadas menciona:

- Acta de acuerdo levantamiento de cese de actividades. Folio 90.
- Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL3195-2017. Folio 235 y siguientes. Cuaderno 2.
- Solicitud de aclaración y adición de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL3195-2017. Folios 273 y 274, Cuaderno 2.
- Auto del 2 de agosto de 2017 emitido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Folios 275 y siguientes, Cuaderno 2.
- Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2016 y 2018. Folios 196 y siguientes, cuaderno 1.
- Documentos de folios 97 a 146. Cuaderno 1.

Como elementos dejados de valorar enuncia:

- Certificación de la Secretaria de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Aportada por la parte demandada.

- Concepto jurídico del 31 de julio de 2018 emitido por el tratadista Jairo Parra Quijano. Folios 5 a 7. Cuaderno principal 5.

En la demostración del cargo, asegura que el Tribunal erró al afirmar que el acta de levantamiento del cese de actividades produce los mismos efectos de una convención colectiva de trabajo y que cumple con los requisitos de los acuerdos que tienen por objeto superar derechos mínimos o crear otros, pues en estricto sentido, ese acuerdo no estableció beneficios ni modificó ningún convenio vigente.

Afirma que el documento suscrito entre las partes no es un acuerdo o acta y no tuvo relación directa ni indirecta con la aplicación, interpretación, aclaración o complementación de estos.

Refiere que, en ese orden, el acta no tenía la vocación de modificar el trámite disciplinario establecido en el artículo 16 de la Convención Colectiva de Trabajo, es decir, no podía introducir condiciones ni términos.

Por otro lado, menciona que su suscripción el 16 de junio de 2016 derogó cualquier acuerdo que resultara contrario a su contenido; luego, era esta norma la que debía aplicarse.

Sostiene que la empresa siguió el proceso disciplinario de conformidad con el texto extralegal y aduce que la única intención del acta era que aquel proceso no se iniciara sino

hasta que se profiriera la sentencia de *última instancia* que fuera inmodificable y no tuviera recursos.

Ahora, en lo relativo a la fecha de ejecutoria del fallo proferido por esta Corporación, precisa que el pronunciamiento judicial definitivo e inmutable se produjo con la sentencia que esta Corte emitió el 8 de marzo de 2017, porque los remedios procesales presentados no podían afectar el sentido de la decisión, es decir, no tenían la virtud de modificar la declaratoria de ilegalidad de la huelga, máxime si se tiene en cuenta el propósito del sindicato con cada uno.

Igualmente, resalta que según el artículo 285 del Código General del Proceso, la sentencia no puede ser revocable ni modificable por el juez que la emitió; luego, al ser inmutable desde que se pronunció, se podía iniciar el proceso disciplinario contra el demandante en ese momento.

Sostiene que de conformidad con la cláusula convencional, el llamamiento a descargos de un trabajador debe hacerse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la comisión de la falta y al ser el cese de actividades una conducta que requería de calificación judicial, su comisión debe entenderse configurada desde que se notificó la sentencia de segunda instancia, sin que fuera necesario que «[...] esa providencia quedara ejecutoriada».

Manifiesta que la última página de la sentencia CSJ SL3195-2017 tiene tres sellos y en uno de ellos se indica que

queda ejecutoriada el 3 de mayo de 2017; de ahí que existió una confusión con esa fecha y por ello no se puede censurar la iniciación del proceso disciplinario, pues de buena fe consideró que ya existía una decisión en firme.

Adicionalmente, indica que la Secretaría de esta Corte expidió una certificación informando que mediante edicto de 26 de abril de 2017 se notificó la sentencia y quedó «[...] *ejecutoriada el 27 del mismo mes*», lo que también «[...] *se prestó a confusión*».

Reseña que al haber demostrado varios errores en la valoración de las pruebas calificadas, era posible analizar el «*concepto jurídico del 31 de julio de 2018 emitido por el tratadista Jairo Parra Quijano*», que no fue analizado por el Tribunal y que concluye que «[...] *la ejecutoria de una providencia respecto de la cual se ha efectuado una solicitud de adición o aclaración no depende de si se dictó o no en audiencia y solo se produce cuando se emite el auto que resuelve esa solicitud*».

Finalmente, expone que no se violó el debido proceso, tal como dan cuenta los «*documentos de folios 97 a 146 del cuaderno 1*», porque la iniciación del proceso disciplinario no fue prematura, si se tiene en cuenta que ya se había configurado la comisión de la falta en la sentencia de segunda instancia que -insiste- era definitiva e inmutable.

Señala que de no haber iniciado el proceso cuando lo hizo, se hubiera incumplido el término convencional, toda vez

que para el 4 de mayo de 2017 ya tenía conocimiento de la participación del trabajador en el cese de actividades, pues se le había notificado la sentencia de esta Corporación.

Complementa que se respetó la mencionada garantía constitucional, como quiera que aquel ejerció su derecho a la defensa, se siguió de manera estricta el procedimiento de la norma convencional, la actuación no fue secreta, el trabajador conoció las pruebas, solicitó la práctica de otras, hizo uso de los mecanismos de impugnación pertinentes, contó con la asesoría y acompañamiento de la organización sindical, lo hechos imputados fueron enunciados y las faltas estaban descritas en las normas legales y reglamentarias.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación directa, por interpretación errónea, de los artículos 285, 302 del Código General del Proceso y 331 del Código de Procedimiento Civil, *«Los anteriores quebrantos respecto de las citadas normas adjetivas fueron el medio para la aplicación indebida de las siguientes normas sustanciales: artículos 450, 451, 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

Para demostrarlo, asegura que el Tribunal interpretó indebidamente el mencionado artículo 302, porque este precepto no gobierna la ejecutoria de las providencias solamente dependiendo de si fueron o no dictadas en audiencia, pues la norma contempla tres situaciones.

En ese orden, para establecerla frente a la decisión respecto de la cual se presentó un remedio procesal, no debe analizarse si se dictó o no en audiencia, pues esa particularidad solo interesa para las providencias frente a las cuales no se pidió aclaración o adición; luego, se presenta cuando se resuelven los mecanismos invocados.

Menciona que así lo afirman varios autores, entre ellos, el tratadista Jairo Parra Quijano en el concepto que -insiste- no fue tenido en cuenta por el fallador.

Resalta que, contrario a lo manifestado por el juzgador, el inciso segundo del artículo 302 del Código General del Proceso hace referencia a todas las decisiones y no solo a las dictadas en audiencia. Entonces, independientemente de si la providencia se emitió o no de esta forma, su ejecutoria se da cuando se resuelvan los remedios procesales.

Puntualiza que, en atención al artículo 285 del Código General del Proceso, contra la decisión que resuelve una aclaración o adición no procede recurso; luego, *«[...] es razonable que produzca sus efectos una vez se adopte esa decisión y con ello, dé paso a la ejecutoria de la providencia sobre la cual se pidió la aclaración y complementación»*.

Aduce que en sentencia CSJ SC2776-2018 la Sala Civil de la Corte consideró que la ejecutoria de la providencia respecto de la cual se pidió aquella, se produce cuando se emite la decisión en que se resuelven.

Menciona que tal criterio se desprende de una comparación entre los artículos 302 del Código General del Proceso y 331 del Código de Procedimiento Civil, pues esta última norma disponía que las providencias quedaban ejecutoriadas tres días después de notificadas, *«[...] no obstante, en caso de que se pida aclaración o complementación de una providencia, su firmeza solo se producirá una vez ejecutoriada la que la resuelva»*.

Expone que,

[...] esa notoria diferencia no puede pasarse por alto al interpretar el artículo 302 del Código General del Proceso porque claramente indica que el legislador tuvo la deliberada intención de modificar lo relativo a la ejecutoria de las providencias, estableciendo un mecanismo que evitara la dilación de la de aquellas en las que se pidió aclaración o complementación, para que esta sea más ágil.

Finalmente, señala que la interpretación errada del Tribunal lo llevó a considerar que la sentencia CSJ SL3195-2017 quedó ejecutoriada el 14 de agosto de 2017, y no el 2 del mismo mes y año, fecha en que se negaron las solicitudes presentadas por la organización sindical.

VIII. RÉPLICA

Frente al primer cargo, afirma que restarle eficacia al acuerdo suscrito el 1º de mayo de 2015 por la empresa y el sindicato *«[...] constituiría en una afrenta a los principios de autonomía de la voluntad, de buena fe, respeto al acto propio, confianza legítima, principios todos estos, que sirvieron como pilares y faros de la sentencia atacada»*.

Transcribe apartes de la sentencia CSJ SL15966-2016 y refiere que no es lógico que ahora se pretenda restarle valor a lo acordado en el acta, cuando en su momento sirvió para lograr que se levantara el cese de actividades.

Puntualiza que, con el mencionado acuerdo, las partes no pretendieron modificar la Convención Colectiva de Trabajo y que lo allí plasmado no contradice lo dispuesto en el artículo 16 del texto extralegal, máxime si se tiene en cuenta que en ese instrumento se acordó dar plena validez a los compromisos adquiridos con anterioridad.

Menciona que si se desconociera el acta de 2015 y el análisis se limitara a la Convención, la conclusión sería la misma a la que arribó el Tribunal, porque el artículo 16 del texto prevé un proceso de despido reglado, que solo se puede iniciar cuando se declara la ilegalidad del cese de actividades, lo que ocurre con una sentencia en firme.

Ahora, en lo que respecta a su fecha de, indica que la casacionista trata de inducir a error al afirmar que existe una certificación de la Secretaría de esta Corte con una fecha diferente a la ejecutoria de la providencia CSJ SL3195-2017, pues, por un lado, constituye un hecho nuevo que no fue alegado en las instancias y, por otro, que esa dependencia,

[...] de buena fe y por error involuntario, no tuvo en cuenta, que sobre la sentencia SL3195/17 se había interpuesto solicitud de aclaración y adición, por ello en forma **posterior** y a solicitud del apoderado de la organización sindical, la secretaria de la alta corporación corrige la certificación inicial y expide una nueva, con constancia de ejecutoria del día 14 de agosto de 2017.

Finalmente, menciona que la recurrente considera que no vulneró el debido proceso del trabajador porque cumplió todas las etapas previstas para el proceso disciplinario; no obstante, no tiene en cuenta que deben cumplirse rigurosamente y en los términos previstos.

Respecto del segundo cargo, considera inadecuado el argumento de la empresa según el cual, la providencia CSJ SL3195-2017 se ejecutorió con la emisión del auto que decidió sobre la aclaración y adición, por cuanto aquella se profirió por escrito, de suerte que no puede interpretarse que su «[...] ejecutoria se haya configurado con la sola resolución de la aclaración».

Sostiene que la sentencia que declaró la ilegalidad del cese de actividades quedó ejecutoriada el 14 de agosto de 2017 y la comunicación en la que se expusieron los motivos de despido se expidió el 30 de mayo de 2017, es decir, meses antes de que quedara en firme aquella; luego, el Tribunal no incurrió en el quebranto del artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aduce que en sentencias CSJ STL9474-2018, CSJ SL047-2022, CSJ SL3604-2022 y CSJ SL3657-2022 en casos similares al aquí planteado, esta Corte declaró válida la interpretación del Tribunal sobre la fecha de ejecutoria de la sentencia CSJ SL3195-2017.

Refiere que,

[...] haya sido la ejecutoria de la sentencia el 9 de Agosto/17 como lo propone equivocadamente el recurrente o el 14 de agosto de 2017, como concluyó acertadamente el Tribunal, lo que no discute el casacionista, es en que desatino pudo haber incurrido el Tribunal, cuando arribó a la conclusión de que los procesos de despido sólo podían iniciarse o adelantarse a partir de la ejecutoria de la sentencia.

IX. CONSIDERACIONES

Aunque uno de los cargos se orienta por la vía fáctica, no es materia de discusión que,

i) Los trabajadores de la compañía hicieron un cese de actividades entre el 14 de abril y el 1º de mayo de 2015, fecha en la que estos y la empresa suscribieron un acta de levantamiento de cese de actividades, conviniendo que no habría lugar a iniciar procesos disciplinarios relacionados con la suspensión de labores hasta tanto estuviera en firme la sentencia correspondiente;

ii) Mediante sentencia de 22 de julio de 2015, la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería declaró la ilegalidad de la huelga, decisión que esta Corte confirmó en providencia de 8 de marzo de 2017 (CSJ SL3195-2017), notificada por edicto el 27 de abril de ese mismo año;

iii) Sintracerromatoso solicitó la aclaración o adición de la anterior determinación, petición que se negó en auto de 2 de agosto de 2017 (CSJ AL4950-2017), notificado por anotación en estado el 9 siguiente;

iv) A través de comunicación de 8 de mayo de 2017 Cerro Matoso S.A. citó a Federman Urango Ramos a diligencia de descargos para el 22 de mayo de 2017;

v) El 30 de ese mismo mes y año, la compañía le comunicó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, la cual sería «[...] *efectiva una vez [...] en firme la decisión de la Corte Suprema de Justicia*»;

vi) El demandante solicitó reconsideración de la determinación y el 15 de junio de 2017, la empleadora ratificó el despido;

vii) El 24 de diciembre de 2018 se materializó la finalización del vínculo laboral;

viii) El artículo 16 de la Convención Colectiva de Trabajo 2016-2018, contempla un término para iniciar el procedimiento disciplinario a partir de cuando se tuvo conocimiento de la presunta falta.

Ahora, los problemas jurídicos que la Sala debe resolver se centran en determinar, si fue acertado el proceder del Tribunal **i)** al considerar que la ejecutoria de la sentencia depende de que quede en firme el fallo que resuelve la solicitud de aclaración o adición y, **ii)** si al concluir que el acta de levantamiento del cese de actividades tenía efectos vinculantes, era procedente el reintegro del trabajador.

I. EJECUTORIA DE LA SENTENCIA

Sobre este punto, resulta pertinente recordar que el Tribunal afirmó que, de conformidad con el derecho de acceso a la administración de justicia, existe una garantía constitucional a que la decisión judicial esté en firme, a fin de que las personas, cuenten con acciones concretas y específicas, de suerte que para que la declaratoria de la ilegalidad de la huelga tuviera efectos jurídicos, era necesario que la providencia en ese sentido, estuviera ejecutoriada, en los términos del numeral 1º del artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo.

Bajo ese horizonte, estableció que la sentencia de esta Corporación, proferida el 8 de marzo de 2017, *«[...] fue imperativa y obligatoria a partir de la firmeza del proveído que resuelve la aclaración y adición solicitada»*, por cuanto antes de ello, la ilegalidad de la suspensión de actividades era un hecho incierto, carente de efectos jurídicos.

Indicó que como la sentencia CSJ SL3195-2017, fue escrita, su ejecutoria se configuró con posterioridad a los tres días de notificado el auto CSJ AL4950-2017, esto es, el 14 de agosto de 2017, por lo que la empresa debió adelantar el proceso disciplinario del trabajador una vez alcanzado ese momento, en atención a lo pactado entre el sindicato y ella en el acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades, lo cual no ocurrió, toda vez que la diligencia de descargos se hizo el 22 de mayo de 2017, es decir, de forma apresurada, por cuanto no estaba en firme la determinación que declaró ilegal la huelga.

Aclaró que, si bien el despido se perfeccionó el 24 de diciembre de 2018, esto es, cuando la sentencia de esta Sala ya estaba en firme, lo cierto es que el proceso disciplinario violentó el acuerdo suscrito entre trabajadores y empresa, así como lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo.

Para la Sala, lo sustentado por la entidad recurrente no derriba de ninguna manera las conclusiones del Tribunal, pues así se acogiera la tesis que propone, en nada controvierte y menos derruye el argumento central de la sentencia de segunda instancia.

Ello es así, porque el fallador consideró que al citar a descargos a Urango Ramos mediante comunicación de 8 de mayo de 2017, hacer la diligencia el 22 siguiente e informarle la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa el 30 de ese mismo mes y año, actuó de forma acelerada y violatoria del acuerdo al que ella misma había llegado con los trabajadores (acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades y artículo 16 de la Convención Colectiva de Trabajo).

Luego, el hecho de que la ejecutoria de la providencia hubiera ocurrido el 9 de agosto de 2017, como la recurrente lo afirma, o el 14 del mismo mes y año como el Tribunal lo consideró, en nada cambia la conclusión, pues estas dos fechas son posteriores a aquellas en que se inició el proceso disciplinario.

Conviene anotar que esta Corporación, ha establecido que es deber del recurrente controvertir todas las inferencias fácticas y jurídicas que sostienen la sentencia impugnada, de no hacerlo, tal cual ocurre en este evento, esta subsiste bajo la presunción de legalidad y acierto con la que viene revestida (CSJ SL1452-2018 y CSJ SL1927-2021). Así se dijo en el fallo CSJ SL3846-2021:

Lo anterior significa, que el esfuerzo que el promotor hace en su disertación para tratar de acreditar unos supuestos desatinos fácticos, resulta a todas luces insuficiente, puesto que la columna argumentativa que sirvió de sustento a la decisión objeto de ataque, debió insoslayablemente cuestionarla y derruirla en su totalidad, en tanto ella es la que sostiene la misma, so pena de que permanezca inmodificable con soporte en los razonamientos inatacados, pues contrario al cumplimiento de tal carga procesal, la impugnante se ocupó de achacarle al Tribunal unos errores de hecho, que no son del caso entrar a estudiar, dados los defectos insalvables que se observan. De ahí que al quedar incólume el argumento medular que sirvió de apoyo al *ad quem* para proferir su providencia y, por lo tanto, con total independencia de lo atinada que pudiera ser o no, la misma se mantiene intacta, es decir, conserva enteramente las presunciones de acierto y legalidad que la revisten.

Lo advertido impone a la Corte recordar, que, para la prosperidad del recurso de casación, es necesario que el recurrente controvierta todos los fundamentos de hecho o de derecho en que se basa la sentencia acusada, pues nada conseguirá si ataca apenas algunas razones soporte de la decisión impugnada o distintas de las expresadas por el Tribunal, como aquí se evidencia. (CSJ SL643-2020).

De esta manera, es claro que lo expuesto por la demandada se constituye en un alegato de instancia que no es propio del recurso extraordinario de casación, al tenor de lo dispuesto por el artículo 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual el «[...] recurrente deberá plantear sucintamente su demanda, sin extenderse en consideraciones jurídicas como en los alegatos de instancia»,

toda vez que en esta sede no se confrontan las partes en litigio y sus argumentos, sino la sentencia y la normatividad vigente, más allá de si se comparten o no los argumentos y conclusiones expuestas por la decisión atacada (CSJ SL2517-2017 y CSJ AL1292-2017).

No sobra mencionar que en la sentencia CSJ SL1452-2023, reiterada en SL1052-2024, esta Corte resolvió un caso similar al presente, para lo cual indicó:

Ahora, en lo que concierne a la segunda problemática, la censura refiere que el Tribunal erró al interpretar el artículo 302 del Código General del Proceso, dado que una «*correcta hermenéutica*» de este precepto lleva a concluir que la sentencia quedó en firme con la notificación del auto que resolvió la solicitud de adición y aclaración -9 de agosto de 2017- y no en los 3 días siguientes.

A juicio de la Sala, del análisis de la primera problemática surge la irrelevancia de tal argumento, precisamente porque el Tribunal señaló que aún de aceptar que el fallo quedó en firme el 9 de agosto de 2017, en todo caso el procedimiento disciplinario, el despido y su notificación ocurrió antes de esta calenda, pese a que se había comprometido a no hacerlo antes de esa firmeza, a través de un acuerdo vinculante conforme se explicó (subrayas fuera de texto).

Por otra parte, vale precisar que si bien la decisión en que se resolvieron las solicitudes de aclaración y adición de la sentencia no podía afectar la declaratoria de ilegalidad de la huelga, lo cierto es que ninguna providencia puede considerarse ejecutoriada hasta tanto no se resuelvan los recursos o remedios procesales que se presenten (artículo 285 e inciso 2.º del artículo 302 del Código General del Proceso, CSJ STL1025-2022 y STL304-2023).

Luego, no es de recibo el argumento de la recurrente, según el cual al no ser revocable ni modificable la sentencia por el juez que la emitió, el proceso disciplinario contra el trabajador podía iniciarse en el momento en que se dictó, pues, se insiste, para que se entienda ejecutoriada, deben resolverse todos los mecanismos que contra ella procedan.

Al respecto, en sentencia STL304-2023 esta Corte adoctrinó:

[...] De acuerdo con lo expuesto, tal como lo señaló la homóloga Sala de Casación Civil como juez constitucional de primer grado, el **juez plural tenía la obligación de resolver la solicitud de aclaración elevada por los aquí accionantes so pena de que no quedara ejecutoria la sentencia**, razón por la cual no le asiste razón al impugnante en pretender la revocatoria de la sentencia constitucional de primer grado, de conformidad con las razones expuestas anteriormente (Resalta la Sala).

II. EFECTOS DEL ACTA DE LEVANTAMIENTO DEL CESE DE ACTIVIDADES

Sobre este punto, es pertinente reiterar que el Tribunal planteó que la compañía debió comenzar el trámite disciplinario del demandante, una vez estuviera ejecutoriada la sentencia de esta Sala de la Corte en el proceso de declaratoria de ilegalidad de la huelga, toda vez que a ello se comprometió al suscribir el acta de levantamiento de cese de actividades, la cual, no modificó la Convención Colectiva de Trabajo, pero que tenía efectos vinculantes, en la medida que las condiciones laborales podían mejorarse con cualquier pacto, así este no fuera solemne.

Conforme lo anterior, es evidente que el pilar central de la sentencia del Tribunal fue que las partes (sindicato y empresa), en un acta concertaron de común acuerdo la terminación del cese de actividades, razón por la que lo allí plasmado resultaba de obligatorio cumplimiento, independientemente de que pudiera considerarse o no un acta extraconvencional.

En ese orden, no se observa que el Tribunal hubiera incurrido en ningún error, toda vez que reiteradamente esta Sala ha considerado que es completamente factible que las partes celebren acuerdos para regular diversas situaciones que emergen de la cotidianeidad de las relaciones laborales, los cuales, se convierten en ley para ellas, máxime cuando con aquellos se superan los mínimos derechos legales y convencionales.

En el referenciado fallo CSJ SL1452-2023, se expresó:

Ello era suma relevante para la eficacia del ataque, y al no ser así, debe destacarse que la jurisprudencia de esta Corte ha establecido que es perfectamente posible que las partes celebren acuerdos para regular las diversas situaciones que pueden surgir de las relaciones laborales, lo cual se convierte en ley para las partes (CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32347, reiterada en decisiones CSJ SL12575-2017 y CSJ SL115-2019). Precisamente, en la primera decisión la Corte señaló:

Nada se opone a que en el Derecho del Trabajo los trabajadores, bien sea por sí mismos o representados por la organización sindical a la cual pertenecen, **celebren acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas situaciones laborales y menos aún, tampoco puede haber oposición o ilicitud en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o inclusive convencionales.** Si el simple acto unilateral de un empleador puede crear derechos para los trabajadores en tanto superen los mínimos legalmente establecidos, con mucha mayor razón ello puede aplicarse a los convenios directos que celebren con sus servidores.

Un acuerdo, como el que ahora ocupa la atención de la Sala, se convierte en ley para los contratantes sin desconocer el clásico principio que lo informa y según el cual debe ejecutarse de buena fe. Así se desprende claramente de los artículos 1602 y 1603 del Código Civil, que entre otros regulan el efecto de las obligaciones válidamente celebradas y de cuyas fuentes o nacimientos, señaladas en el artículo 1494 *ibidem*, vale la pena destacar el concurso real de voluntades de dos o más personas o el hecho voluntario de la persona que se obliga (resaltado fuera del texto).

Desde luego que entre dichas situaciones laborales están los diversos escenarios que surgen de un conflicto colectivo de trabajo y especialmente si la pretensión es finalizar la huelga, pues su levantamiento por mutuo consenso 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, la pacífica resolución del conflicto y especialmente precaver el surgimiento de nuevas controversias, como las que pueden aflorar de despidos fundados en esos hechos (subrayas fuera de texto).

En ese orden, el hecho de que Cerro Matoso S.A., lo cual es indiscutido en esta sede, 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*», da cuenta de que las partes conocían que estaban actuando libremente y conforme a la ley, y que por ello, «[...] *surgió la necesidad de conocer la determinación en firme de la justicia sobre si la huelga cumplió los presupuestos legales*» (CSJ SL1452-2023).

De esta manera, resulta acertado lo concluido por el fallador, al considerar que la empresa solo estaba facultada para iniciar los procesos disciplinarios a los trabajadores que participaron en el cese de actividades, a partir de la ejecutoria del fallo que declaró la ilegalidad de la huelga, ello, se insiste, en cumplimiento y respeto de lo previamente acordado con el sindicato.

Lo anterior, cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta que en el acta de 1º de mayo de 2015 se acordaron, entre otras, el levantamiento del cese de actividades, lo que el sindicato cumplió; luego, no tiene lógica que la empresa pretenda contravenir lo allí estipulado. Y es que constituye un despropósito que la empresa suscriba compromisos que después pretende desconocer, bajo el argumento de que estos no tienen las formalidades de una convención colectiva o un acuerdo extralegal.

Así, como lo estableció el fallador, la demandada actuó apresuradamente y no honró sus compromisos, por cuanto citó al accionante mediante comunicación del 8 de mayo de 2017, para llevar a cabo la diligencia de descargos el 22 de mayo de 2017 y luego, al 30 siguiente terminó con justa causa su contrato de trabajo cuando tenía completa claridad que el fallo de esta Corporación que declaró ilegal la huelga no estaba en firme, porque estaba pendiente de resolverse los remedios procesales presentados por el sindicato.

Tampoco es de recibo el argumento de la compañía según el cual su accionar fue coherente con lo contemplado en el artículo 16 del instrumento colectivo de trabajo, pues si bien no se desconoce la existencia de esa norma, lo cierto es que las partes tenían un acuerdo respecto de la iniciación de disciplinarios por el cese de actividades adelantado entre el 14 de abril y el 1º de mayo de 2015, el cual debían cumplir.

De lo dicho en precedencia, se concluye que tal como lo indicó el fallador, al trabajador se le vulneró su debido proceso, al adelantar el trámite disciplinario de manera anticipada y en contravía de lo acordado en el acta de 1º de mayo de 2015.

En ese orden, los cargos no prosperan.

X. CARGO TERCERO

Denuncia la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 450, 451, 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, 50 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como medio para la aplicación indebida de las normas sustanciales en mención y el 2º del Decreto 1532 de 2013.

Refiere que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

- No dar por demostrado, estándolo, que el dictamen de pérdida de capacidad laboral del actor no le era oponible a la sociedad demandada por cuanto no participó en el trámite correspondiente.
- No dar por probado, pese a que lo está, que el beneficio establecido en el artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo debe reclamarse al terminar el contrato de trabajo.

Como pruebas valoradas erróneamente menciona **(i)** los artículos 24 y 42 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2016 y 2018, **(ii)** la respuesta a la solicitud de reconocimiento de beneficio (cuaderno 2, folio 196) y, **(iii)** el dictamen de pérdida de capacidad laboral

(cuaderno 2, folio 185). Como no valorada aduce el testimonio de Cecilia Castellanos.

En la demostración del cargo, refiere que el juzgador no tuvo en cuenta que el dictamen de pérdida de la capacidad laboral que presentó el demandante para el reconocimiento del beneficio convencional no le es oponible, toda vez que el trámite y el resultado no le fueron notificados; luego, no pudo ejercer su derecho a controvertirlos.

Asegura que el artículo 2º del Decreto 1532 de 2013 recogido en el Decreto 1072 de 2015 establecen que el empleador es interesado en el dictamen y, en consecuencia, es obligatoria su notificación. De ahí que al no comunicársele su resultado, no pudo usar los mecanismos dispuestos en el artículo 43 de aquella disposición.

Por otra parte, aduce que el fallador no tuvo en cuenta que el beneficio convencional debe ser reconocido de acuerdo con lo estipulado en el artículo 24 de la Convención Colectiva que regula los servicios médicos y se encuentra en el capítulo V que trata sobre la salud.

Menciona que en relación con el artículo 42 de la Convención debe considerarse que:

- i. Los beneficios convencionales en materia de salud, como el del artículo 42, solamente pueden reclamarse cuando el contrato de trabajo termine, esto es, cuando el trabajador se retire o sea pensionado.
- ii. Lo anterior resulta lógico si se tiene en cuenta que se trata de un beneficio extralegal, de tal manera que el trabajador no queda desamparado al momento de sufrir la pérdida de

- capacidad laboral, y por ello puede esperar a que se termine el vínculo jurídico para contar con una prestación económica adicional a la que legalmente le corresponde.
- iii. La empresa no puede ser ajena al trámite de la calificación de pérdida de capacidad laboral del trabajador, razón por la cual debe tener conocimiento del inicio de esa actuación para poder hacerse parte y ejercer del derecho de defensa, según corresponda.

Sostiene que la respuesta a la solicitud de reconocimiento del beneficio convencional, da cuenta de que la evaluación que presentó el demandante para acceder a este no reunía los requisitos, pues se dictó sin que se agotaran los pasos previstos en la ley, *«[...] toda vez que se emitió un concepto favorable de rehabilitación de suerte que ese dictamen no podía haberse proferido, con mayor razón si la accionada no fue informada del trámite para su elaboración y no hay constancia de que le haya sido notificado»*.

Precisa que si el fallador hubiera valorado el testimonio de Cecilia Castellanos habría concluido que el beneficio contenido en el artículo 42 de la norma convencional está alineado con el artículo 24 *ibidem* y que el pago se hace al finalizar el contrato de trabajo.

Aduce que la testigo señaló que ese trámite se ha socializado a través de circulares dirigidas a todos los trabajadores y mediante el Comité de relaciones laborales, aquellos se han adherido a ese procedimiento.

Finalmente concluye que,

De acuerdo con lo anterior, resulta forzoso señalar que se equivocó el Ad quen al no concluir que al demandante no le asiste

derecho frente al beneficio reclamado, por cuanto (i) El reconocimiento del artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo debe efectuarse en concordancia con lo señalado en el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo, (ii) solo puede ser exigible cuando el trabajador es retirado, (iii) para la realización del trámite de calificación la empresa deberá entregar copia de la historia médica ocupacional (iv) la sociedad demandada tiene derecho a participar en el trámite ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, sin que se lograra acreditar la concurrencia de ningún supuesto en el presente caso, más aún si se tiene en cuenta que este beneficio no fue reconocido al demandante porque no fue solicitado al terminar el contrato de trabajo, ni se llevó a cabo el procedimiento establecido, razón por la cual, no resulta lógico, que Cerro Matoso realizase un reconocimiento desde la fecha ordenada por el fallador de segunda instancia, cuando fue por omisión del demandante que no se tramitó el dictamen bajo los lineamientos establecidos por la organización sindical y mi representada y además no se puso en conocimiento de la compañía demandada la existencia de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

XI. RÉPLICA

Afirma que la casacionista desconoce la jurisprudencia reiterada de esta Corte, según la cual los dictámenes emitidos por las juntas de calificación tienen el valor de una prueba pericial y el que el hecho que no participara en su trámite, no impedía que ejerciera su derecho de contradicción en el proceso.

Menciona que no es viable considerar el testimonio aducido por la empresa, pues no es una prueba apta en casación y, teniendo en cuenta que no se demostró un error evidente en las calificadas, no es posible su análisis en esta sede extraordinaria (CSJ SL2262-2022).

XII. CONSIDERACIONES

Pese a que el cargo se dirige por la vía indirecta, no es materia de controversia que, **i)** Cerro Matoso S.A. y Sintracerrromatoso suscribieron una Convención Colectiva de, vigente entre el 1º de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018, la cual fue debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo; **ii)** el demandante estuvo afiliado a esa organización sindical; **iii)** es beneficiario del instrumento colectivo y, **iv)** en dictamen de octubre de 2017 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar determinó que tenía una pérdida de capacidad laboral del 36.10% de origen común, con fecha de estructuración de 20 de septiembre de 2017.

Los problemas jurídicos que la Sala debe resolver consisten en establecer si el Tribunal se equivocó al definir **(i)** el mencionado dictamen le era oponible a la empresa, pese a que no participó en el proceso de calificación y, **(ii)** al considerar que el demandante era beneficiario del artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo y, en consecuencia, acreedor del pago del seguro allí consagrado.

(i) SOBRE LA OPONIBILIDAD DEL DICTAMEN

Al respecto, vale precisar que si bien la empresa apeló este aspecto, el Tribunal guardó silencio; luego, si la recurrente pretendía obtener un pronunciamiento al respecto, debió utilizar los remedios procesales previstos en la ley, puntualmente el de adición contemplado en el artículo

285 del Código General del Proceso, por cuanto el recurso extraordinario de casación no está instituido para corregir este tipo de omisiones.

Sobre este punto, en sentencia CSJ SL16768-2017, esta Corte se pronunció así:

Por lo anterior, la entidad demandada debió agotar los remedios procesales establecidos en la legislación procesal para obtener un pronunciamiento de fondo por parte del Tribunal, a través de la solicitud de adición de la sentencia, de conformidad con lo establecido en el entonces vigente artículo 311 del Código de Procedimiento Civil.

En este sentido, es importante reiterar que la normativa jurídica procesal está configurada para que quien acude al recurso extraordinario de casación haya agotado todos los recursos e instrumentos procesales consagrados a su favor. En un asunto similar, a través de la sentencia CSJ SL-2949-2015, la Sala adujo lo siguiente:

En cuanto a la segunda razón, es palmario que el demandante tenía a su alcance una herramienta eficaz para obtener un pronunciamiento por parte del Tribunal respecto a la pretensión de la indemnización moratoria de que trata el art. 1º del D. 797/1949, cuál era la adición de la sentencia conforme lo establecido en el artículo 311 del C.P.C. aplicable por remisión expresa del artículo 145 del C.P.T. y S.S., instrumento que dejó precluir.

Este mecanismo que encuadra dentro de lo que la doctrina juridico-procesal ha denominado remedios procesales, era la vía adecuada para que el Tribunal corrigiera los defectos de su sentencia cuando en la misma se hubiere omitido decidir sobre alguna de las pretensiones, no siendo el recurso extraordinario el escenario propicio para enmendar estos errores para los cuales el legislador ha previsto una solución. Además, se supone que quien acude al recurso de casación es porque ha agotado todos los recursos y los instrumentos procesales que la ley ha dispuesto a su favor.

Sobre el tema, valga reiterar lo que esta Corporación expuso en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 1998, rad. 10115: [...] resulta pertinente reiterar que el recurso extraordinario no puede servir de mecanismo alternativo para subsanar irregularidades en que pudo haber incurrido el fallador al momento de decidir el litigio, y que eran viables remediar a través de las herramientas

jurídicas previstas para el efecto, que es lo que ocurre en este caso, cuyo conducto procesal pertinente era el solicitar la adición de la sentencia a fin de que se dictara una complementaria en donde se pronunciara sobre el punto no resuelto.

[...] Y es por lo anterior que cuando se dan algunas de las referidas falencias, el mismo artículo 311 del C.P.C., modificado por el artículo 1º numeral 141 del Dcto 2282 de 1989, prevé el mecanismo tendiente a conjurar tales irregularidades bien por actuación de oficio del juez o en virtud de solicitud de parte, a través de una sentencia complementaria donde se resuelva sobre la pretensión o excepción cuyo pronunciamiento fue omitido; instrumento éste que no fue utilizado por el impugnante dentro del término que allí mismo se establece y que ahora pretende revivir a través de un recurso restringido y extraordinario, que supone en quien lo ejerce, haber agotado sin éxito ante las instancias todos los medios de impugnación e instrumentos que el procedimiento establece. Así lo ha precisado ya esta Sala de la Corte, entre otros, en el fallo de octubre 29 de 1997, radicación 9895 (resalta la Sala).

En ese orden, esta Corte no puede realizar un pronunciamiento sobre el particular, pues no es correcto acusar al fallador de equivocarse en la resolución de un aspecto del que no se pronunció.

(II) EL TRIBUNAL ERRÓ AL CONSIDERAR QUE EL DEMANDANTE ERA BENEFICIARIO DEL ARTÍCULO 42 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y, EN CONSECUENCIA, ACREEDOR DEL PAGO DEL SEGURO ALLÍ CONSAGRADO

Con el fin de resolver este punto, la Sala procede a examinar las pruebas y piezas relacionadas.

El texto extralegal (2016-2018), en su artículo 42, ubicado en el capítulo VI denominado pensiones y primas, regula (fls. 1-70, cuaderno de primera instancia, tomo II):

SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD: La empresa contratará con una compañía de Seguros un seguro de vida por veintitrés millones de pesos (\$23.000.000,00) durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y doble indemnización cuando la muerte del trabajador ocurra por accidente.

Además tendrá los amparos adicionales como doble indemnización por desmembramiento, incapacidad total y/o parcial por accidente de trabajo. Así mismo, cuando ocurra una incapacidad total y/o parcial por enfermedad profesional o común. Se entiende que este seguro es independiente del establecido en la norma legal.

En caso de fallecimiento del trabajador, el anterior seguro se pagará a los familiares o a quien el trabajador haya designado como beneficiario.

Por su parte el artículo 24, numeral 6º, inciso f), está ubicado en el acápite IV salud, y dispone:

ARTÍCULO 24º. SERVICIOS MÉDICOS.

Cuando un trabajador se pensione o sea retirado y lo solicite, la empresa entregará copia de la historia médica ocupacional y la documentación que hace parte de su carpeta ocupacional individual, que incluya la información del histórico de cargos desempeñado[s], las mediciones de higiene ocupacional disponibles relacionadas con los agentes de riesgo existentes, de acuerdo a su histórico, esto con el propósito de que el trabajador sea calificado por la Junta de Calificación de Invalidez, de estos resultados la empresa reconocerá los beneficios convencionales [...].

De los preceptos transcritos, se evidencia que, como lo concluyó el Tribunal, el derecho consagrado en el primero (artículo 42), no está condicionado de manera alguna por el segundo (inciso f, numeral 6º del artículo 24). Si este hubiera sido el querer de las partes, así hubiera quedado expresamente consagrado, lo cual no ocurrió.

Nótese que el seguro de vida e incapacidad, está ubicado en el capítulo sobre pensiones y primas, el cual

maneja una temática completamente diferente a la abordada en el acápite IV sobre salud. Por lo que no se encuentra ninguna correlación entre ambos, de la que se pueda al menos deducir que para dar aplicación al 42 resultara determinante considerar lo contemplado en el 24.

Además, cuando en el inciso final de este, se expresa que con el «[...] propósito de que trabajador sea calificado por la Junta de Calificación de Invalidez, de estos resultados la empresa reconocerá los beneficios convencionales», no puede deducirse que cuando alude a *beneficios*, está refiriéndose al seguro contemplado en el artículo 42, pues como ya se dijo, está en un capítulo aparte y la norma no hace mención a él (CSJ SL1052-2024).

Ahora, la recurrente aduce que el juzgador no valoró en debida forma la respuesta a la solicitud de reconocimiento de beneficio convencional (fl. 196 del cuaderno principal) que dice:

Dando alcance a la comunicación por Usted presentada en la compañía el pasado 29 de noviembre de 2017, donde solicita reconocimiento y pago de beneficio convencional, se le informa que revisados los archivos en el área de Recursos Humanos, no se encontró concepto de rehabilitación expedido por su EPS que avale su solicitud.

En orden con lo anterior, se encontró que la documentación en la petición no se ajusta al procedo de calificación contenido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, lo cual hace inviable su solicitud.

No obstante, para la Sala este documento contiene una narración efectuada por la propia demandada, así, que no tiene virtud probatoria al provenir de la compañía, pues por

principio general, a nadie la está permitido fabricar su propia prueba (CSJ SL4350-2015, SL5109-2020, SL676-2021 y SL255-2024), toda vez que ello iría en contra de reglas y principios probatorios, como los son la lealtad e idoneidad.

Por otra parte, como de las pruebas en mención, que corresponden a las calificadas en casación, no se demostró un error que lograra derruir los argumentos de la sentencia impugnada, la Sala no puede analizar la restante, esto es, el testimonio de Cecilia Castellanos, pues no es hábil en este recurso extraordinario.

Así lo ha enseñado esta Corte, entre muchas otras, en sentencias, CSJ SL, 17 agosto 2011, radicación 38976, CSJ SL1233-2023, CSJ SL2053-2023, CSJ SL3124-2023, CSJ SL484-2024 y CSJ SL781-2024.

Finalmente, no sobra agregar que esta Corporación ha considerado que la finalidad del recurso de casación no es la de establecer el sentido de las normas convencionales, sino determinar si el Tribunal incurrió en un error de derecho o de hecho en su valoración, lo cual no se acreditó en el presente asunto.

En relación con esta temática se pronunció la sentencia CSJ SL4189-2022, en la cual mencionó:

Sobre este particular, se memora que la Corte ha adocinado que la finalidad del recurso de casación no es la de establecer el sentido de las normas convencionales, sino el determinar si el juez de segunda instancia incurrió en un error de derecho o hecho en su apreciación, es decir, dando por acreditado un

evento fáctico relevante para el caso con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir una determinada solemnidad para la validez del acto, como es en el caso del depósito, o al cometer un error de valoración probatoria flagrante, grosero y evidente, al dar por probado un suceso o acontecimiento, sin estarlo, o no darlo por probado, estándolo, como consecuencia de la pretermisión o valoración equivocada de prueba calificada, entre ellas, los acuerdos colectivos debidamente depositados (CSJ SL1240-2019).

Y es por lo anterior, que se ha adoctrinado por esta Sala que, para resolver conflictos relacionados con la interpretación a cláusulas convencionales, se acuda a la aplicación del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para determinar la existencia o no de un error de hecho, es decir, respetando la facultad de libre apreciación de la prueba, que se regula por los principios de razonabilidad y reglas de la experiencia, aun cuando no esté de acuerdo con la decisión del colegiado, pues dicho precepto garantiza la autonomía e independencia judicial, como elementos estructurales del Estado de derecho, conforme a los artículos 228 y 230 de la Constitución Política (subrayas fuera de texto).

Por tanto, el Tribunal no cometió los desaciertos fácticos atribuidos por la recurrente, por manera que el pronunciamiento de segunda instancia conserva la presunción de acierto y legalidad con que viene revestido.

En consecuencia, la acusación no prospera.

Costas en sede extraordinaria a cargo del recurrente y a favor de la empresa opositora. En la liquidación, inclúyanse once millones ochocientos mil pesos (\$11.800.000), como agencias en derecho, según lo dispuesto por el artículo 366 del Código General del Proceso.

XIII. 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 que la Sala Tercera de Decisión Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería profirió el treinta (30) de junio veintidós (2022), en el proceso que **FEDERMAN URANGO RAMOS** instauró contra **CERRO MATOSO S.A.**

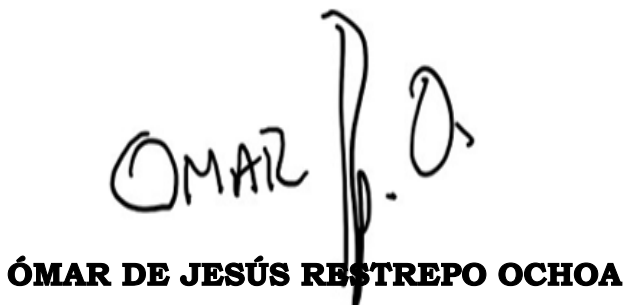
Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: BDDC4FABA2247584999D5B1A6A541777D2FF266BCA12B21053A9738679D9A90F
Documento generado en 2024-07-15