



República de Colombia

**Corte Suprema de Justicia**

Relatoría Sala de Casación Laboral

**RELEVANTE**  
**SALA DE CASACIÓN LABORAL**

<b>M. PONENTE</b>	:	IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	:	91229
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	:	<a href="#">SL1452-2023</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	:	RECURSO DE CASACIÓN
<b>FECHA</b>	:	17/05/2023
<b>FUENTE FORMAL</b>	:	Código General del Proceso art. 285

**ASUNTO:**

El accionante solicitó que se declare la nulidad del proceso disciplinario que culminó con la terminación de su contrato de trabajo. En consecuencia, requirió se condene a Cerro Matoso S.A. a reintegrarlo al mismo cargo y el pago de prestaciones sociales y el salario dejado de percibir. Indicó que el 31 de julio de 1999 ingresó a laborar a la empresa demandada a través de un contrato de trabajo a término fijo, que pasó a ser de carácter indefinido a partir del 31 de julio de 2000 y el 26 de octubre de 2000 se afilió a Sintracerromatoso.

El 27 de marzo de 2015, los trabajadores votaron por un cese de actividades que se mantuvo desde el 14 de abril de 2015 hasta el 1º de mayo de 2015, fecha en que las partes suscribieron un acta de levantamiento del cese en mención, a la par con lo anterior, el 22 de abril de 2015, la empresa demandó a la organización sindical con el propósito de que se declarara la ilegalidad del cese de actividades, cuyo pronunciamiento le fue favorable y cobró firmeza el 14 de agosto de 2017.

En el acta de levantamiento citada, el sindicato y la empresa acordaron no iniciar procesos disciplinarios hasta tanto la sentencia de última instancia de calificación del cese de actividades, estuviese en firme. Sin embargo, le fue iniciado proceso disciplinario el 8 de mayo de 2017 y el 30 del mismo mes y año le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

**PROBLEMA JURÍDICO:**

La Sala debe establecer si: (i) el Tribunal se equivocó al no advertir que el acta de levantamiento del cese de actividades carece de efectos vinculantes por no ser extraconvencional, y por esta vía disponer el reintegro del actor y, (ii) erró al concluir que la ejecutoria de la sentencia depende de que cobre firmeza la providencia que resuelve la solicitud de aclaración o adición.

**TEMA: LABORAL COLECTIVO » ACUERDO EXTRACONVENCIONAL »**

**VALIDEZ** - Los pactos o acuerdos consensuados en el que las partes conciernen la finalización del conflicto que los ataba, es vinculante para la empresa y de obligatorio cumplimiento para las partes, porque las condiciones laborales pueden mejorarse con cualquier pacto aun cuando no sea solemne, esto independientemente de que el documento pueda considerarse o no un acta extraconvencional

**Tesis:**

«[...] la Corte advierte de entrada que los argumentos de los cargos son inanes para los efectos que persiguen, por las razones que se explica a continuación.

Respecto a la primera problemática, es oportuno destacar que el Tribunal consideró que la empresa demandada debió iniciar el trámite disciplinario de despido con posterioridad a la firmeza del fallo emitido por esta Corporación en el proceso de declaratoria de ilegalidad de la huelga, toda vez que se comprometió a ello en el acta de levantamiento de cese de actividades, documento que a pesar (sic) no modificar la Convención Colectiva de Trabajo 2016-2018, igual es de carácter vinculante para la empresa porque las condiciones laborales pueden mejorarse con cualquier pacto aun cuando no sea solemne.

Por su parte, la censura pretende que se le reste eficacia a lo acordado en el acta de levantamiento de cese de actividades, con fundamento en que no es vinculante porque no es un “acuerdo extraconvencional” y, por tal razón, no tiene el alcance de modificar o aclarar la convención colectiva en mención.

Sin embargo, 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.

Y si bien el juez plural también destacó que aún en el supuesto de que el acta tuviese esa naturaleza extraconvencional, lo cierto es que consideró que lo establecido en ella seguía siendo vinculante para la empresa y, por ende, lo allí acordado era de obligatorio cumplimiento para las partes.

Lo anterior significa que 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.

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 si 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».

**LABORAL COLECTIVO » ACUERDO EXTRACONVENCIONAL » VALIDEZ -**

Las partes pueden celebrar acuerdos para regular las diversas situaciones que pueden tener origen en las relaciones laborales, lo cual se convierte en ley para ellas, así como, las consecuencias que surgen de un conflicto colectivo de trabajo, en especial, si al finalizar la huelga, fruto del diálogo entre los interlocutores sociales, aparecen nuevas controversias, como las que pueden surgir por los despidos fundados en esos hechos

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR PARTICIPACIÓN EN CESE DE ACTIVIDADES DECLARADO ILEGAL -** El hecho que la empresa acuerde no iniciar ningún proceso disciplinario con base en los hechos de la huelga, hasta tanto se profiera sentencia de última instancia en firme, implica que las partes consideran que están actuando conforme a los derechos y obligaciones que les confiere la ley, por lo que únicamente desde la firmeza de la sentencia que declara la ilegalidad de la huelga es factible que la compañía evalúe la posibilidad de configuración de una falta disciplinaria y en ese sentido iniciar los procesos disciplinarios contra los trabajadores participantes en ella, si así se pactó previamente, a fin de determinar si incurrieron en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico

**Tesis:**

«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.

Por tanto, es 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).

En suma, como la empresa no discutió con argumentación suficiente y eficaz (i) el carácter vinculante del acta de levantamiento del cese, (ii) que en

este se acordó que no podía iniciarse ningún proceso disciplinario con base en los hechos de huelga sino hasta que la sentencia que la declare ilegal quedase en firme, (iii) que pese a esto, inició el proceso disciplinario para despedir al actor el 8 de mayo de 2017 y, (iv) que la sentencia que declaró ilegal la huelga tuvo firmeza por lo menos hasta el 9 de agosto de 2017, es evidente que incumplió el acuerdo y el Tribunal no incurrió en ningún error al disponer el reintegro del demandante.

[...]

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 fecha, pese a que se había comprometido a no hacerlo antes de esa firmeza, a través de un acuerdo vinculante conforme se explicó.

Conforme lo anterior, los cargos son infundados».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » MODALIDADES DE VIOLACIÓN DE LA LEY** - En el recurso de casación si no se enuncia la modalidad de violación de la ley, la Corte puede considerar la desarrollada en la argumentación del cargo -flexibilización-

**Tesis:**

«En cuanto a las glosas de técnica, importa señalar que aunque en el primer cargo no se enunció la modalidad de violación de la ley -aplicación indebida, interpretación errónea o infracción directa- de las normas procesales que condujeron a la trasgresión de los preceptos sustanciales, tal deficiencia es superable en la medida que del desarrollo del cargo es dable extraer que la censura cuestiona la interpretación errónea del artículo 285 del Código General del Proceso, pues señala que una “correcta hermenéutica” de este precepto lleva a concluir que el fallo queda en firme una vez se notifica la providencia que resuelve la aclaración o complementación.

Asimismo, los cuestionamientos jurídicos que le endilga al fallo cuestionado son concretos, pues conciernen a la firmeza de la sentencia cuando se solicita su aclaración o adición y al momento en que esta surte sus efectos, a fin de determinar si el despido se materializó o no con posterioridad a ese

hecho, de modo que no le asiste razón al opositor en las imprecisiones que menciona».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » PROPOSICIÓN JURÍDICA** - En el recurso de casación en la proposición jurídica, basta con que se haga mención de la norma que se considera transgredida

**Tesis:**

«[...] en cuanto al segundo cargo la recurrente señaló varias normas sustanciales que son base esencial del asunto materia de estudio, lo que es suficiente para conformar la proposición jurídica».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA DIRECTA** - En el recurso de casación la inclusión de aspectos fácticos como respaldo a los planteamientos netamente jurídicos no descalifican la acusación -flexibilización-

**Tesis:**

«Y si bien menciona el texto convencional y el acta de levantamiento de cese para indicar que en este no se estableció de forma expresa la aclaración o modificación del procedimiento disciplinario establecido en aquella convención, y además señala que dicha acta no se suscribió en un proceso de negociación colectiva contractual, lo que en efecto son aspectos fácticos que no pueden abordarse por la vía jurídica elegida, la Corte sí puede extraer un argumento jurídico, esto es, el relativo a que el Tribunal no debió darle efectos vinculantes a dicha acta, pues a juicio de la censura no es extraconvencional. Y este será el alcance que la Sala le dará a la acusación».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación es necesario atacar y desvirtuar todos los argumentos esenciales de la sentencia acusada

**Tesis:**

«En el anterior contexto, también es inane que la recurrente alegue que inició el procedimiento disciplinario desde el momento en que tuvo conocimiento de la presunta falta conforme el artículo 16 de la Convención Colectiva de Trabajo 2016-2018, pues no atacó aquellas premisas fácticas relevantes para derribar la presunción de legalidad y acierto del fallo».

**RECURSO DE CASACIÓN » PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD Y ACIERTO DE LA SENTENCIA** - En el recurso de casación la sentencia judicial se mantiene incólume mientras no sean destruidos todos sus fundamentos

**NOTA DE RELATORÍA:** Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL COLECTIVO > ACUERDO EXTRACONVENCIONAL > VALIDEZ - Los pactos o acuerdos consensuados en el que las partes conciernen la finalización del conflicto que los ataba, es vinculante para la empresa y de obligatorio cumplimiento para las partes, porque las condiciones laborales pueden mejorarse con cualquier pacto aun cuando no sea solemne, esto independientemente de que el documento pueda considerarse o no un acta extraconvencional / Las partes pueden celebrar acuerdos para regular las diversas situaciones que pueden tener origen en las relaciones laborales, lo cual se convierte en ley para ellas, así como, las consecuencias que surgen de un conflicto colectivo de trabajo, en especial, si al finalizar la huelga, fruto del diálogo entre los interlocutores sociales, aparecen nuevas controversias, como las que pueden surgir por los despidos fundados en esos hechos