



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Hoy **28 DE SEPTIEMBRE DE 2023**, siendo las 2:00 PM, la Sala Primera de Decisión Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 15 y 16 del Decreto Legislativo 806 del 04 de JULIO del 2020, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 215**, integrada por el suscrito quien la preside **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** en compañía de los magistrados **Dra. YULI MABEL SANCHEZ QUINTERO** y el **Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por los señores **DIEGO BARREIRO ALVAREZ, GUSTAVO ADOLFO SEGURA, ANDRES FELIPE MURIEL DIAZ, CARLOS ALBERTO TREJOS VACCA** y **HERNANDO GALINDO QUINTERO** representados por el señor **JORGE IVAN VELEZ**, en contra de **EMCALI EICE ESP**, bajo Radicación **-018-2015-00062-02**, en donde se resuelve el recurso de apelación presentado por los demandantes en contra de la *sentencia No. 096 del 11 de mayo de 2017, proferida por el Juzgado 6º Laboral del circuito de Cali* donde Absolvió a EMCALI del reconocimiento y pago de la liquidación retroactiva de las cesantías de los demandantes, utilizando para la liquidación el salario devengado a la fecha de la liquidación, conforme la convención 2011-2014, al igual que la petición

Motivos absolución: a) la interpretación de los textos convencionales debe darse de forma razonable, siendo en principio la norma convencional la que debe determinar su alcance, como lo ha establecido la jurisprudencia, b) en este caso la convención 04-08 fue denunciada y se elevó pliego de peticiones, modificando unos artículos, no los del art. 36 y su párrafo, disponiendo prohibición de discutir aspectos diferentes y no modificar otros derechos de la convención 04-08, c) se dispuso igualmente que los aspectos no discutidos, continuarán vigentes en los mismo términos de la convención 04-08, como consecuencia los actores entraron a la negociación con el pliego citado y el resultado fue un acuerdo en el que se determinó que las normas no tocadas continuarían en los mismos términos de la convención anterior y se transcribirían textualmente, d) para el juzgado la convención 11-14 no es otra cosa que el texto de la convención 04-08 con las modificaciones del acta, e) es por ello que conforme el párrafo art. 36 al no ser modificado y la convención 11-14 no creo nuevos derechos de cesantías para los vinculados antes de su firma –antes 01/abr/11-, f) entenderlo de otra forma violenta el principio de buena fe, por lo que al ser los demandantes vinculados con posterioridad a la convención 04-08 no hay lugar a la liquidación de las cesantías como lo piden sino de forma anual como lo determina la ley, g) no pude darse interpretación como lo dicen los actores de revisarse otros aspectos en la negociación por cuanto Emcali retiró su denuncia, quedando solamente la de sintraemcali.

Apelación Demandantes: i) no es motivo de discusión la existencia de la convención 11-14 por lo que está vigente y el parág art 2 de esa convención dice que deroga todos los acuerdos anteriores y las partes lo reconocen como el único texto vigente, lo que significa de forma clara que la convención 11 es el único texto vigente sin comparación con textos anteriores que ya desaparecieron, por consiguiente no hay lugar a ocupar el tiempo en interpretación alguno por el despacho, ii) hay una serie de documentos que dan lugar a los actores de reclamar a su favor las cesantías del art. 36 conv 11-14, un primero documento es la convención, como también son trabajadores de emcali, trabajadores oficiales que ingresaron antes de la conv 11-14 y destinatarios de la convención como en efecto lo son, incluso en la misma sentencia la juez los cita, iii) pero el juzgado hace una serie de situaciones sobre la interpretación de la vigencia que hace alusión a la intención de las partes dentro de la negociación, dando alcance a una ineficacia del párrafo del art. 36 que ninguna de las partes ha demandado, siendo a las partes, como lo dijo el juzgado, a quienes les corresponde dar el alcance a la convención y hasta ahora no hay ninguna reunión para ello, iv) al ser la única convención vigente la 2011-2014, no es dable que el juzgado cambie el art. 36 a la conven 04-08 que ha dejado de existir.

Conocida por las partes la base fáctica y jurídica del proceso, así como la sentencia dictada por el A quo, se procede en esta ocasión a dictar la providencia que corresponda.

La sentencia Apelada debe REVOCARSE, son razones: Entenderse constituido para los demandantes, que son trabajadores vinculados a Emcali con anterioridad a la **convención 2011-2014**, su derecho a liquidar las cesantías bajo la normativa convencional vigente.

En efecto, para la Corporación, por ser este evento un caso típico de interpretación de cláusula convencional, su interpretación y aplicación resulta en todo caso sujeta a las reglas de la hermenéutica, en donde para el caso, no se excluye el mandato convencional, que es fuente de derecho, y de modo particular de las cesantías.

Es menester señalar que, en casos de interpretación de normas convencionales, la jurisprudencia añosamente ha reconocido dar aplicación al principio de favorabilidad interpretativa, prerrogativa hermenéutica que viene en el mundo laboral colombiano desde el momento mismo de las primeras leyes codificadas y sustantivas del derecho laboral, así lo dice el **art. 21 del código** de la materia (**sentencia 4 julio de 1947 “G del T.” t. II, 234; 20 de mayo de 1949 ídem, t. IV, 495; 05 noviembre 1949 ídem, p. 964¹**), solo que ahora con la **Constitución de 1991** se vino a erigir ya como principio mínimo fundamental, lo que tampoco es extraño en el mundo internacional con el principio *pro homine* que viene consagrado para cuando se debate la interpretación y aplicación de derechos fundamentales que fuere consagrado en el **Tratado de Versalles art. 31** ratificado mediante la **ley 32 de 1985**.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, cada una en su momento, ha reconocido la virtud del principio del **art. 21** (Casación Abril 11 de 1983²) y la Corte Constitucional en la **tutela 001 de 1999**, la **SU 1185 del 2001** y en la **SU 250 de 2015** siendo en todas ellas clara la necesidad de aplicar el principio de la interpretación favorable en el caso de normas convencionales.

Es más, cabe anotar que ese brillo constitucional en nada se opaca o desvanece al darse aplicación a las exigencias decimonónicas sobre la interpretación de la ley, pues todos esos métodos de interpretación tienen como razón de ser la supervivencia de los cánones constitucionales.

2

Descendiendo al caso, se tiene que el conflicto suscitado se da por la aplicación de la norma del **parágrafo del art. 36 de la CONVENCION COLECTIVA DEL AÑO 2011-2014**, que es fiel copia de la pertinente de la **convención del 2004**, por lo que la definición del caso estriba en determinar si la reproducción del **art. 36** en la **convención del año 2011** viene con la restricción de la **convención del año 2004**, esto es, sólo para los trabajadores que hubieran ingresado a la empresa antes de la vigencia de esa convención, o con el mandato del **2011** que trae la misma restricción, pero a partir de la vigencia de la convención del **año 2011**.

Es así que, para la Corporación, en efecto no resultan de recibo los argumentos de la instancia, donde se pretende extender de forma indefinida la vigencia de la **convención colectiva 2004-2008** para con esto desquiciar lo que a su letra señala la del año 2011, vale decir, sin dar atención a que, entre la organización sindical y la empresa demandada, se suscribió una nueva convención con ese derecho, cuya firma le dio inicio desde el **año 2011** hasta el **año 2014**.

¹ “el principio de nuestra legislación y del derecho del trabajo, según el cual la disposición más favorable al trabajador es la que se aplica, debe entenderse en el sentido de que confrontada una norma con otra, bien de ley, reglamento, contrato, convención o fallo arbitral, la una debe excluir a la otra según que favorezca al trabajador, pero no puede tomarse precepto como una serie de partes, sino como un todo armónico, pues una disposición se aplica o no se aplica, pero peca contra la hermenéutica jurídica y contra la más simple lógica que una norma rija en estos casos por etapas o partes y no en su totalidad”

² Aplicación del principio in dubio pro operario. “Es este un principio básico, característico del Derecho laboral y que corresponde a su naturaleza tuitiva o protectora. Sin embargo está consagrado en nuestro derecho positivo únicamente para los casos de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo (ley, convención, laudo arbitral, reglamento o contrato), caso en el cual prevalece la más favorable al trabajador, según el texto claro y preciso del artículo 21 del CST.

Se tiene entonces que rige en nuestro derecho del trabajo una evidente limitación a dicho principio, enunciada ya por la doctrina, consistente en que se aplica al conflicto de normas pero en ningún caso a la apreciación de los hechos. Una cosa es la interpretación de la norma laboral según su ratio legis (principio protector), para favorecer al trabajador, y otra bien distinta es la apreciación de la prueba en procura de la verdad real.”

Consideración que sustenta la Sala en los mandatos de los artículos:

Art. 468 CST CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, **el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.**

El numeral 2 del art. 479 CST. DENUNCIA.

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, **ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.**

Y el art. 435 CST **ACUERDO.**: ...Si se llegare a un Acuerdo **total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto** entre los trabajadores no sindicalizados y el {empleador}, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo.

Negrillas de las normas fuera de los textos

Nótese como la codificación laboral en todos los articulados en cita es clara en establecer que el resultado de la denuncia de una convención y de llevar a cabo una negociación entre las partes, es la suscripción de una convención colectiva, la cual tiene eficacia a partir de su firma, vigencia que debe ser estipulada en el cuerpo normativo suscrito.

En el caso que nos ocupa, la **convención colectiva 2011-2014** fue el producto de la denuncia realizada por una de las partes, e independientemente de ser una denuncia total o parcial de la **convención 2004-2008**, se llevó a cabo un acuerdo que culminó con la firma de la convención que a folio 41 claramente expresa ser producto de la reunión llevada a cabo el **01 de marzo del 2011** “*para suscribir la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2014*” y en su **art. 2** dispone su vigencia desde el **01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014** (fl. 29 y 30), luego no puede pretender la entidad demanda de forma unilateral, extender la vigencia del articulado que comprende la **convención 2004-2008** más allá de la consagrada en el cuerpo normativo y peor aún, tomar la convención 11-14 y de forma parcializada, hacerla retroactiva.

Pensar en contrario significa aplicar de forma parcial sus articulados y bajo una interpretación restrictiva a esta codificación, cercar y violentar a los trabajadores, jubilados y/o terceros a quienes se les acordó otorgarles derechos convencionales en esta nueva convención, sus derechos fundamentales a la negociación colectiva y asociación sindical.

Sumado a lo anterior, este tema de vigencia de articulados no denunciados y encontrados en la nueva convención, ya han sido materia de pronunciamiento por parte de la Sala Especializada de la Corte Suprema de Justicia, cuando en **Rad. 802661 del 02 de diciembre de 2020**:

Estima esta Sala de Casación que al denunciarse parcialmente la convención colectiva 2004-2008, se suscitó un nuevo conflicto colectivo que terminó con la firma del instrumento extralegal 2011-2014, que no solo conservó el derecho contenido en la cláusula 64 de convención colectiva de trabajo 2004-2004, sino que se actualizó a favor de quienes tuvieran la condición de pensionados a la fecha de la firma del convenio en 2011, como quiera que dicha disposición no fue materia de denuncia.

Por ser la convención colectiva 2011-2014 producto de la negociación colectiva entre la accionada y la organización Sintraemcali, y que en ella se haya resuelto replicar varias cláusulas del texto colectivo 2004-2008, entre estas la contenida

en el art. 64, en lo pactado el 1 de abril de 2011, no es dable concluir que en virtud de lo estipulado en el Acta Final de Negociación no se trató de una nueva convención, como lo aseveró el juzgador de segundo nivel (fs.°264 a 272).

Lo anteriormente transcrito da cuenta que las partes acordaron que ciertos derechos continuarían vigentes, sin que se demarcara observación o explicación alguna de la que se coligiera que lo acordado en el 2004 frente a la prima extra, regía solo para quienes adecuaron su situación al momento de la suscripción de esa convención, puesto que, para la fecha de 24 de marzo de 2011,

Así las cosas, la censura acredita los yerros que le endilgó al Tribunal, y por consiguiente al prosperar la acusación, la sentencia debe ser quebrantada.

En sentencia de Sala de descongestión, lo que traduce ser asunto pacífico de la casación laboral que dijo sobre otro punto del examen:

“A lo destacado en sede de casación, importar resaltar que en el Acta Final de Negociación

(fs.°264 a 272), se dejó la siguiente observación:

Emcali eice esp deja constancia que el Acto Legislativo No. 01 de 2005 no permite que en las convenciones colectivas de trabajo estén contenidos beneficios a favor de los jubilados y por cuanto en la cláusula 64 de la actual Convención Colectiva de Trabajo esta (sic) contenido un beneficio de este tipo emcali se abstendrá de reconocerlo a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo e iniciara (sic) los procedimientos legales respectivos para que judicialmente se confirme esta determinación.

Frente a tal acotación, se observa que la entidad accionada no acreditó que hubiera promovido las acciones legales pertinentes; además, de acuerdo con el texto de la norma convencional, la prima extra de 20 días no es un derecho pensional, pues como su nombre lo indica, es un pago «extra» que se hace adicional a la mesada, sin que tenga injerencia alguna en la consolidación del reconocimiento de la pensión de jubilación, en tanto el art. 66 de la convención colectiva 2011-2014 no modificó los requisitos ni los modos para obtener esa prima extra, por ser una verdadera reproducción de lo acordado en el texto 2004-2008, solo que lo actualizó para quienes se pensionaran antes de la fecha en que se suscribió el convenio colectivo vigente a partir del 2011, como se dijo en al resolver el recurso extraordinario.

En ese orden, al estar cobijados los recurrentes por el art. 66 extralegal tantas veces citado, les asiste el derecho a beneficiarse de la prima extra de 20 días adicionales a su mesada pensional, cada 15 de diciembre, a partir del año 2011, sumas que deberán indexarse por la convocada a juicio, al momento en que se realice el pago.”

ID: 718550

NÚMERO DE PROCESO: 80661

NÚMERO DE PROVIDENCIA: SL5165-2020

CLASE DE ACTUACIÓN: RECURSO DE CASACIÓN

TIPO DE PROVIDENCIA: SENTENCIA

FECHA: 02/12/2020

PONENTE: DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Nótese pues que se cuentan con varias interpretaciones sobre la aplicación de la convención, de ahí que para la Sala haya una duda razonable, pues el interrogante surgido no tiene una unívoca solución, de ahí que no sea irracional pensar que con la convención del **año 2011** reproduciendo el mandato de la del **año 2004** se le crea a los trabajadores que ingresaron antes del **año 2011** el mismo beneficio que con el artículo de la convención del **año 2004** se le dio a los que ingresaron antes del año 2004.

Situación que, ante una duda seria, y aunque sea razonable la tesis planteada por la instancia, no es objetivo no haberse acogido la más favorable, siendo obligatorio para un caso como estos, dar aplicación al principio mínimo fundamental de la interpretación y aplicación de la interpretación más favorable al trabajador; por consiguiente, debe revocarse la decisión del juzgado y en consecuencia aplicar el **parágrafo del art. 36 de la convención 2011-2014** de la cual son beneficiarios los demandantes, como se ve de folio 41 con las certificaciones del sindicato, debiendo establecerse si los actores cumplen o no con las exigencias de la norma:

ARTÍCULO 36. PAGO DE CESANTÍAS

EMCALI EICE ESP realizará el pago de cesantías parciales y definitivas dentro de un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días calendarios, contados a partir de la fecha en que el trabajador presente al Departamento de Personal la totalidad de los documentos exigidos por la Ley y por la administración para estos casos.

Por razones del régimen presupuestal se conviene en que este plazo no es computable entre el diez (10) de Diciembre de cada año y el veinte (20) de Enero del año inmediatamente siguiente.

PARÁGRAFO

Los trabajadores oficiales que ingresen a EMCALI EICE ESP a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán el Régimen de Cesantías de Liquidación anual y definitiva establecidos por la Ley. Los trabajadores oficiales que hayan ingresado con anterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva, se les pagará y reconocerá la retroactividad de las cesantías desde la fecha del ingreso.



5

Con la documental aportada de folios 1 al 11, se acredita que los demandantes se vincularon a EMCALI con anterioridad a la vigencia de la *convención colectiva 2011-2014*, así como que para el **año 2014** cuando se radicó la demanda el **25 de agosto de 2014** (fl. 151), continuaban vinculados laboralmente a la demandada, veamos: **DIEGO BARREIRO ALVAREZ** vinculado desde el **02 de enero de 2006** (fl.2), **GUSTAVO ADOLFO SEGURA** desde el **03 de octubre de 2005** (fl. 1), **ANDRES FELIPE MURIEL DIAZ** desde el **03 de abril de 2006** (fl. 3), **CARLOS ALBERTO TREJOS VACCA** desde el **01 de junio de 2006** (fl. 5) y **HERNANDO GALINDO QUINTERO** desde el **01 de junio de 2006** (fl. 6), lo que les hace destinatarios de la norma convencional y la liquidación parcial o definitiva de sus cesantías como lo indica el **parágrafo del art. 36** de la convención citada.

Ahora bien, es de manifestar que la norma convencional dispone ser la liquidación para las **cesantías parciales**, que son aquellas que se cancelan al trabajador antes de la terminación del vínculo laboral en los eventos determinados por la ley, y en el caso de **las definitivas** como su nombre lo indica, se pagan al finalizar el vínculo laboral.

En el presente proceso no existe documento alguno, ni siquiera afirmación en la demanda (fls. 136 al 140 y 165 al 168), de que los actores hayan solicitado pago parcial de sus cesantías en cualquiera de los escenarios permitidos por la ley, o de que su relación contractual haya finalizado y se les haya cancelado sus cesantías definitivas, para así proceder a dar aplicación a la norma convencional, por el contrario, a folios del 7 al 11 se aporta certificación laboral que acredita para el **año 2014**, año de radicación de la demanda **25 de agosto de**

2014 (fl. 151), continuaba vigente el vínculo contractual, hecho sostenido así en la contestación de la demanda realizada en **junio de 2016** (fl. 205 s.s.).

Por consiguiente, si bien no hay lugar al pago de retroactivo de cesantías alguno, sí se reconocerá el derecho que les cobija a los demandantes de que al momento de darse la solicitud, reconocimiento, liquidación y pago parcial o definitivo de sus cesantías, éstas sean canceladas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo del **artículo 36 de la convención colectiva 2011-2014**, es decir, en forma retroactiva desde su ingreso, así como la reliquidación de los intereses de las mismas, pues para ello se necesita el valor de las cesantías a cancelar y como quiera que éstas no han sido solicitadas ni canceladas, solo tiene conocimiento de su valor al momento de la liquidación.

Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE:

1. **REVOCAR** la sentencia apelada y en consecuencia se **DECLARAN NO PROBADAS** las excepciones propuestas por la demandada, por las razones expuestas en las consideraciones de esta sentencia.
2. **CONDENAR** a EMCALI E.I.C. ESP a reconocer a los señores **DIEGO BARREIRO ALVAREZ, GUSTAVO ADOLFO SEGURA, ANDRES FELIPE MURIEL DIAZ, CARLOS ALBERTO TREJOS VACCA y HERNANDO GALINDO QUINTERO** representados por el señor JORGE IVAN VELEZ el derecho de liquidar y pagar sus cesantías parciales –en los eventos determinados por la ley- y/o las cesantías definitivas, en la forma como lo dispone el párrafo del art. 36 de la convención colectiva 2011-2014, teniendo en cuenta desde la fecha del ingreso a laborar de cada uno de los demandantes; conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.
3. **CONDENAR** a EMCALI E.I.C. ESP a reliquidar y pagar las diferencias de los intereses a las cesantías de los señores **DIEGO BARREIRO ALVAREZ, GUSTAVO ADOLFO SEGURA, ANDRES FELIPE MURIEL DIAZ, CARLOS ALBERTO TREJOS VACCA y HERNANDO GALINDO QUINTERO** representados por el señor JORGE IVAN VELEZ, teniendo en cuenta el valor de las cesantías parciales y/o definitivas que se liquiden en el numeral anterior, por lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.
4. **ABSOLVER** a EMCALI E.I.C. ESP de las demás pretensiones incoadas en su contra.
5. **COSTAS** en primera instancia a cargo de la demandada a favor de los demandantes art. 365 CGP. **SIN COSTAS** en esta instancia.

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,


YULI MABEL SANCHEZ QUINTERO


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA


FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
SALVO VOTO PARCIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Con el respeto por la decisión mayoritaria, salvo parcialmente el voto. Si bien los demandantes tienen derecho a la liquidación retroactiva de sus cesantías, conforme a la norma convencional, como se expone en la parte motiva de la decisión, en mi criterio los intereses a las cesantías deben liquidarse conforme a señala en la convención colectiva, en armonía con el anexo en donde se indica la forma en que deben liquidarse, los cuales se liquidan cada año según lo allí consignado.

En los términos anteriores, dejo consignado mi salvamento parcial de voto.

Firma digitalizada para
acces judicial



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
Magistrado