



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
 Sala Sexta de Decisión laboral

JOSE MANUEL TENORIO CEBALLOS
Magistrado Ponente

Proceso	ORDINARIO LABORAL
Radicado	76001310500620210015801
Demandante	ENRIQUE ALBERTO CASTRO ARCINIEGAS
Demandando	RIOPAILA CASTILLA S.A.
Expediente digital:	ORD 76001310500620210015801

En Santiago de Cali D.E. a los veintidós (22) días del mes de abril de dos mil veinticuatro (2024), la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, procede a dictar la siguiente

DECISIÓN:

I. ANTECEDENTES

Enrique Alberto Castro Arciniegas solicitó que se declare ilegal su despido, por cuanto para el momento en que ocurrió estaba amparado por fuero circunstancial y se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba. En consecuencia, requirió que se condene al demandado al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo hasta su reintegro, al reajuste de los salarios acordados mediante convención colectiva vigente del 1.º de julio de 2020 al 31 de junio de 2024, los aportes a seguridad social, al reconocimiento y pago de perjuicios morales por valor de 55 salarios mínimos legales mensuales vigentes, que se compense el monto que recibió por concepto de

indemnización por despido con las condenas impuestas, así como las costas del proceso y lo que resultara probado ultra y extra *petita*.

En sustento de sus pretensiones, indicó que: (i) el 27 de abril de 1998 suscribió contrato de trabajo con Riopaila Castilla S.A. que estuvo vigente hasta el 27 de abril de 2020; (ii) pertenecía al Sindicato de Trabajadores de Empresa Riopaila Castilla S.A. Sintrariopaila Castilla; (iii) el 22 de abril de 2020 el presidente y secretario general de Sintrariopaila Castilla radicaron ante la empresa pliego de peticiones de los trabajadores sindicalizados de la demandada; (iv) el 20 de abril de 2020 el sindicato denunció la convención colectiva de trabajo -CCT- ante el Ministerio de Trabajo y (v) el 27 de abril de 2020 la demandada lo despidió sin justa causa y sin contar con autorización alguna, pese a que estaba protegido por el fuero circunstancial.

Igualmente, adujo que el último cargo que ocupó fue de Mecánico II Taller Agrícola Castilla, en el cual devengó un salario de \$1.947.651, que la demandada le pagó la liquidación definitiva de prestaciones sociales y la indemnización por despido injustificado y que como consecuencia del despido presentó estados de ansiedad y depresión, por los cuales fue atendido por psicología.

Por último, manifestó que la organización sindical radicó ante la demandada solicitud de reintegro y que la empresa resolvió en forma negativa su petición.

II. CONTESTACIONES DE LA DEMANDA

Al contestar la demanda, Riopaila Castilla S.A. se opuso a las pretensiones en que se fundamenta. Respecto de los hechos, aceptó que: (i) concertó un contrato de trabajo con el demandante que estuvo vigente desde el 27 de abril de 1998 hasta el 27 de abril de 2020; (ii) el último cargo que el actor desempeñó y la remuneración que recibió -\$1.947.651-; (iii) el trabajador cumplió todas sus funciones a lo largo de la relación laboral; (iv) el Sindicato de Trabajadores de Empresa Riopaila Castilla S.A.

Sintrariopaila Castilla era una organización sindical que existía para el momento del despido del demandante, y (v) el 12 de mayo de 2020 el sindicato radicó solicitud de reintegro del actor ante el gerente de gestión humana de Riopaila Castilla.

Aclaró que el sindicato si presentó un pliego de peticiones, pero que lo hizo de manera extemporánea. Al respecto, argumentó que el pliego no se radicó *«dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de la convención que se encontraba vigente»*, y tampoco realizó la denuncia de la convención vigente que pretendían no prorrogar en el citado término, por lo cual adujo que, al tratarse de un pliego de peticiones sin denuncia, *«no habría consecuencias legales, por ende, no habrá el surgimiento del denominado fuero circunstancial»*.

En su defensa, propuso las excepciones que denominó *«inexistencia de fuero circunstancial por ausencia de conflicto colectivo»*, *«terminación del contrato sin justa causa, válida y legítima por facultad expresa del empleador»*, *«inexistencia de perjuicios por ausencia de daño por culpa patronal»*, *«prescripción»* *«compensación»*, *«buena fe»*, *«genérica y/o innominada»* (f° 1-09 - PDF 09 – 1ª instancia – expediente digital).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 16 de febrero de 2023, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali resolvió (PDF. 24, cuaderno 1ª instancia – expediente digital):

Primero. - ABSOLVER a RIOPAILA CASTILLA S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor ENRIQUE ALBERTO CASTRO ARCINIEGAS, según lo expuesto en la considerativa de este fallo.

Segundo. - DAR PROSPERIDAD a las excepciones de Inexistencia del fuero circunstancial por ausencia de conflicto colectivo e Inexistencia de perjuicios por ausencia de daño por culpa patronal propuestas por RIOPAILA CASTILLA S.A.

Tercero. – SI NO FUERE APELADO este fallo, consúltese ante el Superior.

Cuarto. – CONDENAR al Demandante al pago de la suma de \$300.000 a título de AGENCIAS EN DERECHO

Para arribar a dicha conclusión, la *a quo* indicó que no se discutía la existencia del contrato de trabajo concertado entre las partes, los extremos de la misma, la causa de la terminación y el pago de la indemnización por despido sin justa causa. Además, que no era objeto de debate la vigencia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Sintrariopaila Castilla y Riopaila Castilla S.A. que se extendió del 1.º julio de 2016 hasta 01 julio 2020, como tampoco la calidad de trabajador sindicalizado del actor y de la misiva remitida por el sindicato solicitando el reintegro del demandante.

Destacó que de las documentales obrantes en el expediente, se desprendía que el 20 de abril de 2020 la organización sindical radicó denuncia de la convención colectiva 2016 – 2020 por vía electrónica ante el Ministerio de Trabajo, sin notificársela a la empresa demandada; que posteriormente el sindicato presentó pliego de peticiones ante la empresa el 22 de abril y el 7 de mayo del mismo año, pero que fue tan sólo hasta el 12 de mayo de ese año, que Sintrariopaila Castilla comunicó la denuncia de la CCT 2016-2020 a la demandada y esta última a su vez presentó denuncia de esa convención ante el Ministerio de Trabajo el día 20 de mayo de 2020 iniciándose el conflicto económico a partir de esa fecha.

Puntualizó que en este caso la pretensión de ilegalidad del despido se fundaba en que el demandante estaba amparado por fuero circunstancial al finiquito de la relación laboral. Al respecto, reseñó que era claro que al tiempo del despido la relación estaba regida por la convención colectiva 2016 – 2020, de modo que era necesario denunciar tal convención a efectos de iniciar la negociación del nuevo pliego de peticiones, al tenor de lo dispuesto en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo - CST; que, sin embargo, en este caso, el conflicto colectivo tuvo lugar en fecha posterior al despido del demandante, de manera que no lo cobijó el aforo.

Precisó que, con la denuncia de la convención, la Ley le permite al sindicato y/o al empleador la posibilidad de variar las estipulaciones

pactadas, por lo tanto, de no presentarse, las relaciones de trabajo continuaban gobernadas por el régimen convencional vigente, de modo que era dable afirmar que aunque la denuncia no implicaba la iniciación del conflicto, si abría la posibilidad para su comienzo a través, obviamente, de la presentación del pliego de peticiones. En su sustento, citó la sentencia CSJ SL 33750-2008.

En tal sentido, reseñó que cuando no mediaba la denuncia, en términos generales el conflicto no podía iniciarse válidamente, así se hubiese presentado un pliego de peticiones, pues ello hacía parte fundamental del debido proceso. Por tanto, concluyó que no había lugar a declarar la ilegalidad del despido.

Respecto de la pretensión de indemnización por perjuicios, refirió que no existía prueba alguna que demostrara que el actor hubiese sufrido algún accidente o enfermedad laboral imputables al empleador que le generara una pérdida de capacidad laboral, por lo que tal pedimento se despacharía desfavorablemente.

IV. RECURSOS DE APELACIÓN

Demandante

Inconforme con la decisión de primer grado, Enrique Alberto Castro Arciniegas, formuló recurso de apelación, en el cual solicitó «*revocar en su totalidad la sentencia*» y, en su lugar, acceder a las pretensiones de la demanda.

Al sustentar la alzada, el recurrente indicó que en este caso, contrario el Juez de instancia lo determinó, sí existió fuero circunstancial como quiera que el 30 de junio de 2020 terminaba la vigencia de la convención colectiva y la denuncia a ésta se hizo virtualmente, el 20 de abril de ese mismo año y, a su vez, el pliego de peticiones fue aprobado por la Asamblea General del Sindicato el 17 de abril y notificado al empleador el 22 de abril de ese año,

con lo que inició el conflicto colectivo, en los términos consagrados en el artículo 376 del CST.

Argumentó que era un hecho indiscutido que el despido del actor ocurrió el 27 de abril de 2020, es decir, con posterioridad a la fecha en la que surgió la protección por fuero circunstancial en su favor, de manera que la terminación unilateral injustificada fue ilegal, por incurrir el demandado en la prohibición del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Adujo que en este caso debía tenerse en cuenta que no era dable desestimar el conflicto colectivo por no haberse agotado las etapas perentorias que regulan su trámite. En apoyo citó la sentencia CSJ SL, 2 jul. 08, rad. 31945. Agregó que no podía perderse de vista que el conflicto colectivo terminó con una convención colectiva vigente, de modo que era claro que en este caso sí existió el fuero.

Finalmente, refirió que en este caso estaban demostrados los perjuicios morales por él sufridos, pues los testigos dieron cuenta de la afectación emocional que reportó con ocasión del despido injustificado y, además, la historia clínica obrante en el expediente daba cuenta del tratamiento psicológico por el que tuvo que atravesar.

V. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

- Alegatos de conclusión

Mediante auto del 25 de julio de 2023, el Tribunal admitió el recurso de apelación interpuesto por el demandante y corrió traslado a las partes en debida forma para presentar sus alegatos de conclusión, término durante el cual las partes allegaron los respectivos memoriales.

- Remisión de proceso por medida de descongestión

A través de providencia del 13 de marzo de 2024, el presente trámite judicial se remitió a este Despacho, en atención a lo dispuesto en el Acuerdo

n.º CSJVAA24-31 del 29 de febrero de 2024 que el Consejo Seccional de la Judicatura del Valle de Cauca emitió, «*Por medio del cual se redistribuyen procesos en los Despachos de Magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali – Valle del Cauca, de conformidad con lo reglado en el Acuerdo PCSJA23-121214 del Consejo Superior de la Judicatura*».

Por último, mediante auto del 21 de marzo de 2024, este Despacho avocó conocimiento del presente trámite judicial.

VI. CONSIDERACIONES

La Sala, en atención al principio de consonancia establecido en el artículo 66-A del CPTSS, resolverá el recurso en estricto sentido a lo que fue materia de alzada, acorde con las inconformidades planteadas por la parte demandante.

Hechos no discutidos

En el presente asunto no es objeto de debate que: (i) Enrique Alberto Castro Arciniegas y Riopaila Castilla S.A. celebraron contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 27 de abril de 1998 hasta el 27 de abril de 2020; (ii) el vínculo laboral finalizó por decisión unilateral de la sociedad demandada; (iii) a la terminación del contrato, el actor desempeñaba el cargo de mecánico II taller agrícola y devengaba un salario de \$1.947.65; (iv) la demandada pagó al demandante la indemnización por despido sin justa causa y la liquidación de salarios y prestaciones sociales; (v) Sintrariopaila Castilla es una organización sindical con personería jurídica emanada del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social; (vi) el demandante estaba afiliado dicho sindicato (fº 75 PDF 09 Cuaderno Juzgado); (vii) el 12 de mayo de 2020 la organización sindical radicó solicitud de reintegro del actor ante el gerente de gestión humana de Riopaila Castilla y (viii) entre la demandada y el Sindicato existía CCT con vigencia del 01 de julio de 2016 hasta el 30 de junio del 2020 (fº87-214 PDF 09 Cuaderno Juzgado).

Problema jurídico

Así, le corresponde a la Sala determinar si la *a quo* se equivocó al considerar que Enrique Alberto Castro Arciniegas para el momento de su despido -27 de abril de 2020-, no estaba amparado por fuero circunstancial y al tener como legal la terminación de la relación de trabajo. En caso afirmativo, deberá analizarse si habría lugar a ordenar el reintegro del actor, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y el reconocimiento de la indemnización por perjuicios morales.

Conflicto colectivo

La Constitución Política -artículo 55-, los instrumentos internacionales -Convenio 154 de la OIT- y los artículos 432 a 436 del CST, establecen que la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores corresponde a un mecanismo para concertar de manera voluntaria las condiciones laborales y defender los derechos de los trabajadores.

En tal sentido, ante la relevancia de la negociación colectiva y la dicotomía que se presenta por parte del empleador y los trabajadores por intereses contrapuestos, el ordenamiento jurídico regula de manera clara, y específica el trámite que debe cumplirse para lograr la pronta solución a los conflictos colectivos.

Así, el procedimiento para desarrollar la negociación colectiva está compuesto por las siguientes etapas: (i) la presentación del pliego de peticiones que, en caso de existir convenio anterior, requiere de una denuncia previa dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de la convención vigente (ii) la etapa de arreglo directo; (iii) la declaratoria y desarrollo de la huelga (iv) la suscripción de la convención colectiva o, en su defecto; (v) la convocatoria de tribunal de arbitramento; quien brinda solución al conflicto con la expedición del laudo -artículos 374, 376, 432-436, 444-449, 452-461 del CST-, el cual, por último, puede controvertirse mediante el recurso extraordinario de anulación.

En este punto, debe resaltarse que el incumplimiento de los trámites y plazos que reglamentan las etapas previas al nacimiento y desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo, afectan su validez y, por ende, los efectos jurídicos que de él se derivan; sin embargo, tales irregularidades procedimentales pueden tenerse como subsanadas, si media voluntad de las partes, asunto que además no puede ser desconocido por el Juez del trabajo. Así lo precisó la Corte en sentencia CSJ SL, 10 dic. 2008, rad. 33750, reiterada en sentencia CSJ SL226-2019:

En resumen, no siempre la presentación del pliego de peticiones supone que un conflicto colectivo económico ha nacido con arreglo a la ley, pues para llegar a esa conclusión es necesario verificar si todos y cada uno de los presupuestos legales se han cumplido, y en principio, sólo cuando esto ha tenido ocurrencia, bien puede aseverarse que dicha presentación tuvo la fuerza legal para empezarlo con el ajuste exigido por la ley que lo regula, **salvo que se presenten circunstancias en el que medie la voluntad de las partes de dejar saneada cualquier irregularidad que se haya presentado en el trámite del conflicto** (negrilla y subrayado fuera del texto original).

En igual sentido, la Corporación en sentencia CSJ SL, 2 jul. 2008, rad. 31945, reiterada en providencia CSJ SL16887-2016, señaló:

Es decir, que no obstante las diversas etapas legales establecidas para el trámite del conflicto colectivo, las partes pueden convalidar o dejar de lado irregularidades que no afectan la esencia propia del diferendo, o que éste se vaya diluyendo. Por el contrario, **cuando tienen la plena convicción de que existe un conflicto colectivo y que el mismo debe ser solucionado, los jueces están obligados a respetar esa voluntad, sobre todo cuando en la controversia judicial las partes son conscientes de su existencia y no alegan a su favor la presencia de irregularidades que afecten gravemente su trámite** (negrilla y subrayado fuera del texto original).

Asimismo, en decisión CSJ SL, 24 feb. 2010, rad. 32790 la Corte también dispuso:

[...] si bien el planteamiento y la solución de un conflicto colectivo de trabajo de naturaleza económica están sujetos al cumplimiento de ciertos requisitos legales y al seguimiento del procedimiento establecido en la ley, **ello no significa en modo alguno que las partes no puedan solucionar las deficiencias que se presenten en tal procedimiento o, incluso, efectuar variaciones al mismo, en cuanto con ello se procure garantizar la efectividad de la negociación colectiva, pues no debe olvidarse que en**

nuestro sistema legal se busca que sean el empleador y los trabajadores quienes directamente compongan el diferendo laboral. Por esa razón, están ellos facultados para superar las irregularidades meramente formales en ese proceso (negrilla y subrayado fuera del texto original).

Conforme a esta línea argumentativa, ante la ausencia de denuncia previa de la CCT o la presencia de una irregularidad en tal acto, la Corte ha determinado particularmente que estas falencias pueden ser saneadas por las partes si con sus actos convalidan la existencia del conflicto colectivo (CSJ SL, 24 feb. 2010, rad. 32790 reiterada en SL16887-2016):

Más específicamente, en cuanto a la inexistencia de una denuncia que preceda a la presentación del pliego de peticiones, que es uno de los argumentos principales de la recurrente, la Corte ha dicho que **«...no obstante la exigencia de que la presentación del pliego de peticiones esté antecedida de la denuncia de la convención colectiva de trabajo, es posible que las partes no tengan en cuenta esa circunstancia y den validez a la presentación del pliego e inicien las conversaciones tendientes a solucionar el conflicto colectivo de trabajo, saneando cualquier irregularidad que existiera en el trámite.»** (negrilla y subrayado fuera del texto original).

Lo anterior tiene fundamento en el principio de autocomposición que gobierna la negociación colectiva, en virtud del cual las partes se instituyen como las rectoras del trámite y son las que están facultadas para iniciarlo, dotarlo de validez y darle forma, siempre que actúen de buena fe y dentro de los límites mínimos que señala la Ley (CSJ SL16887-2016).

Fuero circunstancial

El fuero circunstancial consagrado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 corresponde a una garantía para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, de no ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo.

En tal perspectiva, este fuero se instituye como un mecanismo de protección encaminado a evitar que los afiliados a un sindicato o los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones a su empleador, sean despedidos selectiva y sistemáticamente con ocasión de un conflicto colectivo y, *«por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, les permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias»* (CSJ SL3317- 2019 y CSJ SL415-2021).

En cuanto al tiempo durante el cual se otorga esta protección, la Corte ha establecido que aquella inicia con la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical o de los trabajadores no sindicalizados y se extiende durante todas las etapas del conflicto colectivo hasta su resolución definitiva. En sentencia CSJ SL4142-2019, la Sala explicó:

Pues bien, conviene recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas –artículo 433, numeral 2.º *ibidem*- y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación.

Caso concreto

De entrada, cabe referir que la *a quo* cimentó su decisión en la determinación según la cual, en este caso, el pliego de peticiones que el sindicato presentó a la empresa empleadora el 20 de abril de 2020 no generó el conflicto colectivo, por cuanto para esa data no se notificó la denuncia de la convención colectiva con vigencia 2016-2020. Por su parte, el actor asevera que el conflicto sí surgió con la formulación de pliego de peticiones en la citada data.

Pues bien, le corresponde entonces a la Sala esclarecer en qué momento surgió el conflicto colectivo entre la empresa demandada y Sintrariopaila Castilla para dilucidar el período a partir del cual habría surgido el fuero circunstancial a favor de los trabajadores del sindicato y establecer tal garantía estaba vigente para cuando ocurrió el despido del actor.

Así pues, bajo los anteriores presupuestos normativos y jurisprudenciales y en atención al recurso de alzada efectuado por la parte demandante, la Sala procede con la revisión objetiva de los medios de prueba. Interesan entonces para este asunto los siguientes:

Documentos

- Copia de comunicado suscrito por el «*presidente*» y el «*secretario general*» de Sintrariopaila Castilla del 22 de abril de 2020 con destino al Representante legal del «*Grupo Agroindustrial Riopaila Castilla S.A.*» y al «*Gerente de Recursos Humanos de la misma sociedad*» con el cual les comunican la presentación de pliego de peticiones «*con el fin de dar inicio a la negociación colectiva que reemplace la convención vigente entre el 01 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2020*» (f.º 19 PDF 01 cuaderno juzgado).

- Copia de comunicado del 7 de mayo de 2020 emitido por Riopaila Castilla S.A. con destino al «*presidente*» de Sintrariopaila Castilla en el cual se confirma la recepción del pliego de peticiones y se indica que «*no conocemos denuncia alguna*» (f.º 219 PDF 09 cuaderno juzgado).

- Copia de comunicado suscrito por el «*presidente*» y el «*secretario general*» de Sintrariopaila Castilla del 12 de mayo de 2022 con destino al «*jefe de relaciones laborales*» de la demandada con el que se aporta denuncia de la convención colectiva ante Ministerio de Trabajo (f.º 215 PDF 09 cuaderno juzgado).

- Copia de la denuncia de la convención colectiva de trabajo que se presentó ante el Ministerio de Trabajo el 20 de abril de 2020 (f.º216 PDF 9 cuaderno juzgado).

- Copia de certificación de radicado de PQRSD con radicado 02EE202410600000026114 del 20 de abril de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo (f.º217 PDF 9 cuaderno juzgado).

- Copia de comunicado del 14 de mayo de 2020 emitido por Riopaila Castilla S.A. en el que «*agradecen*» la remisión de la denuncia que hizo el sindicato y anuncia la presentación de denuncia de la convención (f.º220 PDF 9 cuaderno juzgado).

Testimonios

En el proceso se recibieron las declaraciones de Melanio Torres Riascos, Jhon Isau Figueroa Cabrera y Fabio de Jesús Zuleta Bayer

Interrogatorio de parte

El demandante y el representante legal de la sociedad demandada rindieron interrogatorio de parte.

Al valorar conjuntamente los citados medios de convicción, el Tribunal advierte que el sindicato, a través de comunicado del 20 de abril de 2020 presentó pliego de peticiones a la empresa demandada y, seguidamente, por escrito del 7 de mayo del mismo año, la sociedad acusó recibido de tal documento y afirmó «*no contar con la denuncia de la convención vigente*». Además, se observa que el 12 de mayo del mismo año, la organización sindical allegó a Riopaila Castilla S.A. la constancia de la denuncia de la convención y, posteriormente, en documento del 20 de mayo del 2020, la demandada «*agradeció*» el envío de la referida denuncia y anunció que denunciaría la convención.

Al respecto, nótese que la sociedad demandada en ninguno de los comunicados cuestiona la eficacia, validez o legalidad del pliego de peticiones que el sindicato presentó, como tampoco la extemporaneidad de la denuncia de la CCT con vigencia 2016-2020. Por el contrario, Riopaila Castilla S.A. convalidó la efectividad de dicha denuncia al indicar en el escrito del 20 de mayo de 2020 que «*al igual que*» el sindicato, denunciaría la convención.

Además, la Sala observa que el representante legal de la demandada, al rendir interrogatorio, confirmó que la empresa recibió pliego de peticiones el 22 de abril de 2020 en los siguientes términos: «*le puedo decir con seguridad que el sindicato presentó pliego de peticiones en abril del año 2020*». También, corroboró que fue justamente ese pliego el que posteriormente se negoció entre Riopaila y Sintrariopaila, negociaciones que, según su dicho, culminaron con la firma de una nueva convención: «*la nueva convención se negoció con base en el pliego de peticiones presentado por los trabajadores y ese fue el que se negoció.*»

En igual sentido, el señor Melanio Torres Riascos, presidente de Sintrariopaila, refirió que el sindicato y la sociedad demandada instalaron mesa de negociación el 27 de junio de 2020 y «*se inició la negociación el 8 de julio de 2020*».

Así pues, de los anteriores medios de convicción se desprende con claridad que la empresa demandada efectivamente recibió pliego de peticiones el 22 de abril de 2020, y que justamente con base en ese documento se suscitó el conflicto colectivo e iniciaron las posteriores negociaciones, las cuales, según el dicho de la convocada, terminaron con la firma de una nueva convención.

En tal perspectiva, para este Tribunal es claro que la demandada convalidó la presentación de dicho pliego, aun cuando no estaba precedido de notificación de la CCT vigente, pues aquella, lejos de cuestionar la eficacia de tal documento, adelantó negociaciones y, según lo adujo su mismo

representante, concertó una nueva CCT, actuaciones que deben llevar a concluir que el conflicto colectivo inició con la radicación del nombrado pliego ocurrida el 22 de abril de 2020.

Ahora, esta Sala no desconoce que la presentación del pliego de peticiones no estuvo precedida o acompañada de la notificación de la denuncia de la convención colectiva; sin embargo, lo cierto es que ello correspondió a una irregularidad procedimental que no fue debatida por la demandada a lo largo del conflicto y que, en todo caso, no truncó o impidió su conformación.

Tampoco podría considerarse en este asunto que el conflicto colectivo no existió por no formularse la denuncia en el término previsto en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo –CST- y/o no notificarse de su formulación previo a la presentación del pliego de peticiones, como quiera que, se itera, está ampliamente acreditado que la empresa y el sindicato iniciaron negociaciones, las cuales finalizaron con el acuerdo plasmado en una nueva convención, según el dicho de la demandada. Y es que, conforme a la jurisprudencia precitada y al principio de autocomposición que gobierna la negociación colectiva, en este escenario deben prevalecer los actos propios de las partes que convalidaron la existencia del conflicto.

Distinto sería el caso en el que la empresa, luego de recibir un pliego de peticiones sin una denuncia previa de la CCT vigente o, de considerar que la misma fue extemporánea, se negara a reconocer la existencia del conflicto o, aun cuando iniciara negociaciones (con el fin de evitar las sanciones de Ley), expresara inequívocamente su posición respecto de la inexistencia de conflicto colectivo válido, escenario que dista del que concurre en el asunto bajo estudio.

Además de ello, tampoco puede pasarse por alto que al tenor de lo dispuesto en el artículo 479 del CST, la denuncia de la convención colectiva vigente debe hacerse por parte del sindicato o del empleador ante el

Ministerio de Trabajo, entidad que deberá notificar de tal hecho a la otra parte, a saber: *«el original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario»*. Es manifiesto entonces que la carga de notificar la denuncia está en cabeza del Ministerio, de manera que no sería admisible que el sindicato soporte las eventuales consecuencias o repercusiones negativas de la omisión de una actuación que no estaba a su cargo.

Por todo lo expuesto, la Sala estima que la Jueza erró al considerar que el conflicto colectivo inició el 20 de mayo de 2020 con la denuncia que Riopaila Castilla S.A. hiciera de la convención colectiva, pues, se insiste en que la base de las negociaciones suscitadas entre las partes, partió del pliego radicado el 22 de abril de 2020.

Así pues, el Tribunal concluye que el demandante para el día de su despido injustificado ocurrido el 27 de abril de 2020, era beneficiario de fuero circunstancial, de manera que la terminación del contrato de trabajo sin justa desconoció la prohibición contenida en el 25 del Decreto 2351 de 1965. En consecuencia, el referido despido fue ilegal y deberá declararse su ineficacia, conforme lo advirtió el demandante en la alzada.

Por ello, tendrá que revocarse la decisión de primer grado, para en su lugar declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mejor categoría, así como el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y cotizaciones al sistema general de seguridad social, desde el momento en que culminó la relación laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro.

Cálculo de condena por salarios, vacaciones y prestaciones sociales dejadas de percibir

Sea lo primero indicar que, la parte actora en el escrito de demandada solicita que se condene a la sociedad al pago de salarios, vacaciones y prestaciones sociales desde el 27 de abril de 2020 hasta el día del reintegro,

y a su vez, pretende que estos emolumentos sean reajustados e incrementados conforme a lo convenido en la CCT 2020-2024.

Al respecto, la Sala estima que, dada la orden de reintegro, conforme a lo solicitado por el actor, se condenará a la demandada al pago de salarios y prestaciones dejados de percibir a partir del momento en que culminó la relación laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro.

Sin embargo, no puede accederse a la solicitud de reajuste o incremento de su salario con base en la CCT vigente del 01 de julio de 2020 al 31 de julio de 2024, por cuanto la parte actora no aportó copia de tal documento, como tampoco constancia de su depósito ante el Ministerio de Trabajo. Y es que, si el demandante requería que en este litigio se diera aplicación a las disposiciones de tal convención, debió allegarla junto con la constancia de depósito, tal como la Corte Suprema de Justicia precisó en la sentencia CSJ SL410-2013.

Interesa en este punto también referir que la parte demandada en su escrito formuló la excepción de prescripción. Frente a ello, se indica que el término prescriptivo para adelantar la acción laboral basada en fuero circunstancial corresponde al trienal general dispuesto en los artículos 488 del CST. y 151 del CPTSS., conforme lo ha previsto la Corte desde en sentencia del 2 de octubre de 2007, Rad. 29822. Por ello, en atención a que el despido data del 27 de abril de 2020 y la demanda fue interpuesta el 24 de marzo de 2021, es evidente que en este caso no ocurrió la prescripción de la acción.

Así las cosas, se efectuará el cálculo de los emolumentos, con base en el salario que se tuvo por demostrado a la fecha de la terminación de la relación laboral, que ascendía a \$1.947.651.

Salarios dejados de percibir

Como quiera que el despido ilegal tuvo lugar el 27 de abril de 2020, la demandada deberá cancelar al actor los salarios dejados de percibir desde el día siguiente, hasta que se verifique el reintegro. A la fecha de la sentencia, ese crédito asciende a \$93.357.405

Desde	Hasta	No. Días	Salario Base	Salario anual
28/04/2020	31/12/2020	247	\$ 1.947.651	\$ 16.035.660
1/01/2021	31/12/2021	360	\$ 1.947.651	\$ 23.371.812
1/01/2022	31/12/2022	360	\$ 1.947.651	\$ 23.371.812
1/01/2023	31/12/2023	360	\$ 1.947.651	\$ 23.371.812
1/01/2024	22/04/2024	111	\$ 1.947.651	\$ 7.206.309
TOTAL				\$ 93.357.405

Cesantías e intereses

De acuerdo con los artículos 249 del CST y 1° y 2° del Decreto 116 de 1976, reglamentario de la Ley 52 de 1975, el recurrente tiene derecho al pago de la suma de \$ 7.179.258 por concepto de cesantías y de \$ 833.396 por intereses a las cesantías, liquidados a la fecha de la sentencia, conforme la siguiente tabla:

Desde	Hasta	No. Días	Salario Base	Cesantías	Intereses
28/04/2020	31/12/2020	247	\$ 1.947.651	\$ 1.336.305	\$ 110.022
1/01/2021	31/12/2021	360	\$ 1.947.651	\$ 1.947.651	\$ 233.718
1/01/2022	31/12/2022	360	\$ 1.947.651	\$ 1.947.651	\$ 233.718
1/01/2023	31/12/2023	360	\$ 1.947.651	\$ 1.947.651	\$ 233.718
1/01/2024	22/04/2024	111	\$ 1.947.651	\$ 600.526	\$ 22.219
TOTAL				\$ 7.179.258	\$ 833.396

Prima de servicios

En los términos del artículo 306 y siguientes del CST, al promotor del proceso le asiste derecho a recibir como primas de servicios la suma total de \$7.179.257:

Desde	Hasta	No. Días	Salario Base	Prima de servicios
28/04/2020	31/12/2020	247	\$ 1.947.651	\$ 1.336.305
1/01/2021	31/12/2021	360	\$ 1.947.651	\$ 1.947.651

1/01/2022	31/12/2022	360	\$ 1.947.651	\$ 1.947.651
1/01/2023	31/12/2023	360	\$ 1.947.651	\$ 1.947.651
1/01/2024	22/04/2024	111	\$ 1.947.651	\$ 600.526
TOTAL				\$ 7.179.258

Vacaciones

En aplicación del artículo 189 del CST, el actor tiene derecho al reconocimiento y pago en dinero de vacaciones, por el total de \$ 3.589.629, a saber:

Desde	Hasta	No. Días	Salario Base	Prima de servicios
28/04/2020	31/12/2020	247	\$ 1.947.651	\$ 668.152
1/01/2021	31/12/2021	360	\$ 1.947.651	\$ 973.826
1/01/2022	31/12/2022	360	\$ 1.947.651	\$ 973.826
1/01/2023	31/12/2023	360	\$ 1.947.651	\$ 973.826
1/01/2024	22/04/2024	111	\$ 1.947.651	\$ 300.263
TOTAL				\$ 3.589.629

Cotizaciones a seguridad social

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, la demandada deberá pagar los aportes al sistema de seguridad social en pensiones a la administradora a la que esté afiliado el demandante, sobre el salario del actor por el período comprendido entre el 28 de abril de 2020 hasta la fecha en la que se efectúe el reintegro.

Frente a los aportes al sistema de seguridad social en riesgos labores y en salud, se refiere que no se impondrá condena, por cuanto los períodos de cobertura ya se causaron y no existe prueba de que se hubiese requerido de alguna prestación económica o asistencial a la que no se pudiera acceder con ocasión de su ausencia de vinculación.

Perjuicios morales

En cuanto a la pretensión de reconocimiento de perjuicios morales, cabe referir que el caso bajo estudio no se enmarca dentro de los eventos en

los que se presume la existencia de este tipo de daño, por lo que le corresponde a la parte demostrarlo, al tenor de lo previsto en el artículo 167 del CGP aplicable por remisión en materia laboral – artículo 145 CPTSS.

Pues bien, la Sala considera que el demandante sí cumplió con su carga demostrativa, por cuanto allegó historia clínica (visible a f° 45-48 PDF 1 cuaderno Juzgado) del 17 de junio de 2020 y del 15 de octubre del mismo año en la que se observa que acudió a atención con médico general por «*síntomas de ansiedad y tristeza por despido*» y se le diagnosticó «*episodio depresivo no especificado*» y «*problemas relacionados con el desempleo*».

Asimismo, los testigos Jhon Isau Figueroa Cabrera y Fabio de Jesús Zuleta Bayer refirieron que el actor les expresó su angustia y tristeza derivadas de la terminación de la relación laboral y que estuvo en tratamiento psicológico.

Claro lo anterior, en cuanto a la cuantificación de este perjuicio, la Corte ha considerado que el monto que se tase no representa ni busca obtener una reparación económica exacta, sino resarcir o mitigar de alguna manera el daño que se padece en lo más íntimo del ser humano, lo que no resulta estimable en términos económicos; no obstante, a manera de relativa satisfacción, se ha dicho que es factible establecer su cuantía a la discreción del juez *-arbitrio iudicis-*, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política y la intensidad del perjuicio (CSJ SL, 15 oct. 2008, rad. 32720, CSJ SL4665-2018, CSJ SL4570-2019 y CSJ SL5154-2020). Así, en apoyo de lo anterior se fijan en la suma de 10 SMMLV.

Compensación

Ahora, como quiera que se ordenó el reintegro del trabajador y en atención a que éste en su escrito de demanda solicitó que el valor de la indemnización por despido injustificado que la demandada le pagó se compensaran con las sumas que llegaren a ser reconocidas, el Tribunal

accederá a tal solicitud por hallarla procedente y ordenará la compensación en esos términos.

Costas

Costas de ambas instancias a cargo de la parte demandada.

Se fijan como agencias en derecho de segunda instancia la suma de tres salarios mínimo legal mensual vigente (3 SMLMV), las cuáles serán liquidadas conforme a lo dispuesto en el artículo. 366 del CGP.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VII. RESUELVE:

Primero: Revocar la sentencia que el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali profirió el 16 de febrero de 2023, para en su lugar **declarar** la **ineficacia** del despido de Enrique Alberto Castro Arciniegas ocurrido el 27 de abril de 2020.

Segundo: Ordenar a Riopaila Castilla S.A. reintegrar a Enrique Alberto Castro Arciniegas sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando u otro superior o equivalente.

Tercero: Condenar a Riopaila Castilla S.A. a pagar a Enrique Alberto Castro Arciniegas los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir, desde el 28 de abril de 2020 hasta la fecha de su reintegro, valores que a la fecha de la sentencia 22 de abril de 2024 ascienden a:

- Por concepto de salarios \$ 93.357.405
- Por concepto de cesantías \$7.179.258
- Por concepto de intereses a las cesantías \$ 833.396

- Por concepto de prima de servicios \$7.179.258
- Por concepto de vacaciones \$3.589.629

Cuarto: Condenar a Riopaila Castilla S.A. al pago de los aportes en seguridad social en favor de Enrique Alberto Castro Arciniega desde el 28 de abril de 2020 hasta su reintegro.

Quinto: Condenar a Riopaila Castilla S.A. a reconocer y pagar a Enrique Alberto Castro Arciniega la suma de 10 SMMLV por perjuicio moral.

Sexto: Autorizar a Riopaila Castilla S.A., para que de lo adeudado al actor descuente la suma de \$31.189.786 cancelada por concepto de indemnización por despido injusto.

Séptimo: Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.



JOSÉ MANUEL TENORIO CEBALLOS
Magistrado Ponente



KATHERINE HERNÁNDEZ BARRIOS
Magistrada
SALVA VOTO



ALFONSO MARIO LINERO NAVARRA
Magistrado