



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4



OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL5447-2019

Radicación n.º 69890

Acta 044

Bogotá, DC, diez (10) de diciembre de dos mil diecinueve (2019).

Decide la sala el recurso de casación interpuesto por **LUIS ALBERTO SÁNCHEZ RENDÓN** contra la sentencia proferida por la Sala Segunda de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 30 de septiembre de 2014, en el proceso que instauró en contra de **TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR SA.**

I. ANTECEDENTES

Luis Alberto Sánchez Rendón demandó a Textiles Fabricato Tejicondor SA, pretendiendo que se declarara ineficaz el despido efectuado, por ser ilegal e injusto, y en consecuencia, que se le condenara a reintegrarlo al mismo cargo o a otro similar al que tenía el día del despido, con el pago indexado de los salarios, los aumentos y las prestaciones convencionales y legales, y los aportes a la seguridad social y parafiscales desde el momento del despido hasta cuando se haga efectivo el reintegro, junto con las costas del proceso.

Como sustento de sus pretensiones adujo que prestó servicios a la demandada desde el 12 de marzo de 1984 hasta el 6 de julio de 2010, fecha en la cual fue despedido injustamente; que era asociado de la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Hilados, Tejidos, Textiles, Fibras Sintéticas y Naturales «Sinaltradihitexco», la cual presentó pliego de peticiones, previa denuncia de la convención colectiva, el 11 de febrero de 2008; que la empresa se negó a discutir el pliego de peticiones, contrariando no solo la ley, sino también la Constitución Política, y a la fecha de presentación del libelo introductorio no había llamado a la comisión negociadora para ponerle fin al conflicto colectivo, por lo que este aún no había terminado.

Señaló que fue despedido en forma ilegal e injusta con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones, por eso se subsume en lo establecido en el art. 25 del Decreto 2351 de 1965; que en la liquidación definitiva la empresa le

reconoció la suma de \$63.988.382 por concepto de indemnización por despido; que en ese momento devengaba un salario promedio mensual de \$1.209.778.59; que no obstante la negativa a negociar el pliego presentado por Sinaltradihitexco, si lo hizo con otro presentado en la misma época por Sindelhato, y suscribió con este una convención, acuerdo que fue anunciado a los trabajadores mediante circular del 19 de marzo de 2008; y, que el 30 de enero de 2008, es decir, antes de presentar el pliego de peticiones las dos organizaciones sindicales mencionadas, la Corte Constitucional mediante la sentencia C-063-2008, declaró inexecutable el numeral 2º del artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

Textiles Fabricato Tejicondor SA al dar respuesta a la demanda se opuso a las pretensiones. Aceptó la prestación de servicios por parte del demandante y los extremos temporales en que lo hizo.

Expresó que Sinaltradihitexco no denunció ni presentó pliego de peticiones en la fecha señalada, sino sus subdirectivas, sin que la organización sindical cumpliera con la obligación contenida en los arts. 376 y 374 numerales 2 y 3 del CST; que el sindicato no cumplió con las exigencias establecidas en el art. 432 del CST, el conflicto colectivo ya había sido planteado por Sindelhato, que era mayoritario y quien venía negociando la convención colectiva desde el año 1950, titular de la convención vigente entre los años 2005 y 2008, y había presentado la denuncia correspondiente y el pliego respectivo en términos de ley.

Agregó que las directivas de Sinaltradihitexco presentaron, sin facultad para hacerlo, un pliego de peticiones en representación de trabajadores que no eran socios de la organización sindical, abrogándose una representación que no les fue atribuida por ninguna norma legal o constitucional, máxime cuando esos trabajadores, pertenecientes a otras organizaciones sindicales, ya habían resuelto de antemano el hipotético conflicto colectivo que se pretendía plantear.

Agregó que el demandante renunció de manera expresa a la pretensión de negociación convencional, cuando aceptó sin reparos ni observaciones que se le aplicara la convención colectiva suscrita con Sindelhato el 18 de marzo de 2008, la cual estuvo vigente hasta el 4 de abril de 2011; que el sueldo promedio mensual devengado por el actor correspondió a \$1.209.778.59; y, que la iniciación del proceso de negociación colectiva había tenido lugar mucho antes de que se produjera la expedición de la sentencia C-063-2008, y las etapas previstas en la ley para el desarrollo de la misma y para la participación de los sindicatos en la elaboración del pliego de peticiones, ya habían precluido, siendo incluso rechazadas por Sinaltradihitexco.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó prescripción, falta de título y de causa para pedir, inexistencia de las obligaciones deprecadas y de proceso judicial o administrativo con el fin de obtener la nulidad de la convención colectiva vigente hasta el 4 de abril de 2011,

ilegitimidad por activa, mala fe, manifestación inequívoca de la voluntad del demandante para disfrutar de los beneficios convencionales y petición antes de tiempo.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Bello mediante sentencia del 26 de julio de 2011, negó la prosperidad de las excepciones propuestas por la demandada; declaró que el despido del demandante fue ineficaz, en consecuencia ordenó su reintegro al mismo cargo que desempeñaba al momento del despido o a uno de similar categoría y salario, con el pago indexado de los salarios y los factores que lo integran, con sus aumentos legales o convencionales, y los aportes a la seguridad social y parafiscales, desde el despido hasta su reintegro efectivo; y las costas del proceso. Así mismo, autorizó a la demandada para imputar a dichas condenas la suma de \$63.988.382, pagada por concepto de indemnización en la liquidación final del contrato, y a recobrar al trabajador el saldo que resultara a su favor.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Segunda de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de sentencia del 30 de septiembre de 2014, al resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, revocó la providencia de primer grado, y en su lugar absolvió a la demandada de las pretensiones del libelo introductorio, y condenó al demandante a pagar las costas del proceso.

Señaló que el problema jurídico se orientaba a determinar, la procedencia o no del reintegro en relación con la declaración de amparo laboral por fuero circunstancial.

Indicó que entre los hechos que fueron probados dentro del proceso, se encuentra, que el demandante al momento de la terminación del vínculo con la demandada era afiliado de Sinaltradihitexco, uno de los sindicatos que existía en Textiles Fabricato Tejicondor SA.

Dijo que compartía la posición del *a quo* en otorgarle validez tanto a la organización sindical minoritaria Sinaltradihitexco, como a la posibilidad de que presente pliegos de peticiones, e iniciara un conflicto colectivo, a pesar de no ser mayoritario.

Luego de relacionar los arts. 38 y 39 de la Constitución Política, 2 de la Ley 26 de 1976 que ratificó el Convenio de la OIT 087 de 1948, así como los arts. 357 y 360 del CST, y las sentencias de la Corte Constitucional C-567-2000 y C-797-2000, afirmó que es legal y legítimo que concurren varias organizaciones sindicales en una misma empresa, como ocurre en el presente caso, en el que subsistían para la época de los hechos varios sindicatos, por lo que no acogía los planteamientos de la demandada, según los cuales, no tenía la obligación de negociar el pliego de peticiones presentado por Sinaltradihitexco, o que bastaba con negociar con el sindicato mayoritario de cuya convención se benefició, ya que el derecho a la libre asociación así lo permitía.

En consecuencia, dio por probado, que Sinaltradihitexco, organización sindical de la cual hacia parte el señor Sánchez Rendón, al momento de su vinculación laboral presentó ante la empresa, denuncia parcial de la convención colectiva el 8 de febrero de 2008, documento que asimiló a un pliego de peticiones normado por el art. 432 del CST, por no existir certeza de que se hubiera presentado ante la autoridad administrativa del trabajo, como lo exige el art. 479 del CST.

Luego de realizar algunas disquisiciones en torno al fuero circunstancial, y su fundamento en los arts. 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10 del Decreto 1373 de 1966, y de relacionar los arts. 432 a 436 del CST, que regulan el procedimiento a seguir una vez iniciado el conflicto colectivo, expresó:

*En el presente proceso, como lo señala el apoderado judicial de la demandada, ninguna prueba existe acerca del procedimiento laboral que debió agotarse por parte del sindicato **SINALTRADIHITEXCO** y el empleador con el fin de suscribir nueva convención colectiva o modificar alguna existente, por lo que no existe prueba de la denuncia de la convención presentada ante el Ministerio de Trabajo, no se conoce los diálogos entre las partes, se desconoce si terminó o no la etapa de arreglo directo y mucho menos se sabe de la Convención Colectiva o Tribunal de Arbitramento que diera fin al conflicto promovido por el sindicato minoritario **SINALTRADIHITEXCO** en febrero de 2008, del cual era socio el demandante.*

*Si bien, el representante legal de la empresa demandada confesó la negativa a iniciar los diálogos con **SINALTRADIHITEXCO** por su posición errada de ser un sindicato minoritario, no es esta la razón para predicar la existencia del procedimiento laboral de conflicto colectivo, y por el contrario, fortalece la posición de la inexistencia del mismo, pues ante la falta de diálogo entre las partes o huelga de los trabajadores, el mismo no surtió efectos. (fls. 302 vto a 305 vto).*

*Del acervo probatorio se evidencia la ausencia de conflicto colectivo para febrero de 2008 por parte de **SINALTRADIHITEXCO**, al extraerse de la declaración obtenida mediante prueba trasladada (sic) del dirigente sindical de la misma asociación LUIS CARLOS PULGARÍN AMAYA, que “participé en esa asamblea en enero de 2008, actualmente soy comisión negociadora del pliego presentado en este año 2011, he estado empapado de la organización sindical” (fls. 327 a 239), de donde se infiere que sólo a partir del 2011 se inició un verdadero procedimiento laboral de conflicto colectivo por parte del sindicato minoritario SINALTRADIHITEXCO, sin que el que se pretendió iniciar en el 2008, se hubiera adelantado y concluido de alguna manera.*

*En el mismo sentido, la señora OLGA LUCÍA LOPERA LOPERA, coordinadora de gestión humana, expresó: “**Si se que SINALTRADIHITEXCO en el 2008 presentó pliego de peticiones a la empresa, ese pliego no llegó a ninguna negociación colectiva, sé que no iniciaron ninguna conversación con la empresa porque tengo entendido la empresa no tenía obligación de negociar con dicho sindicato por ser minoritario SINALTRADIHITEXCO.**” (Sic) (fls. 325 y 326).*

Con base en las normas sustanciales previamente señaladas, el conflicto colectivo se inicia con el propósito de que llegue a un término a través del mecanismo autocompositivo propiciado por las partes sin la intervención de un tercero, esto es, negociando y celebrando nuevo acuerdo convencional, o a través del mecanismo heterocompositivo de constitución del Tribunal de Arbitramento y la promulgación del laudo arbitral, con o sin la declaratoria de huelga por parte de los trabajadores en los términos legales.

No se concibe jurídicamente el inicio del conflicto colectivo sin que el mismo llegue a un término, pues no podría extenderse tal situación de hecho en forma infinita con los consecuentes efectos que de ella se derivarían, como en este caso, la protección de los vínculos laborales mediante fuero circunstancial o sindical.

Afirmó que no resultaba de acogida la posición de la demandada, según la cual, aún continúa vigente el conflicto colectivo, porque nunca se adelantó; y que si la causa de ello, fue la negativa de la empresa a negociar, tampoco la organización sindical dio por terminada la etapa de arreglo directo, para disponer a continuación, como lo ordena el art. 444 del CST, la declaratoria de la huelga, o someter las

diferencias a la decisión del tribunal de arbitramento, lo cual debe decidirse en asamblea general de afiliados al sindicato, por la mayoría absoluta de los trabajadores, en un período de 10 días a la terminación de los diálogos con el empleador; actos que están en cabeza de los trabajadores, y no del empleador.

Transcribió apartes de las sentencias de esta corporación CSJ SL 32364, 22 abr. 2008 y SL 23843, 16 mar. 2005; y manifestó:

*[...] el Conflicto Colectivo iniciado a través de pliego de peticiones por parte de SINALTRADIHITEXCO no adelantó las etapas legales pertinentes pues no se denunció la convención, ni se adelantó o dio por terminada la etapa de arreglo directo, la organización sindical no solicitó la convocatoria del tribunal de arbitramento, ni decidió declarar la huelga; lo que necesariamente obliga a concluir, que para la fecha en que se dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, **el seis (6) de julio de 2010**, el demandante **no estaba amparado por el fuero circunstancial**. (Negrillas fuera del texto)*

Por ende, concluyó que la terminación unilateral del contrato de trabajo, en los términos del art. 64 del CST, se encontraba ajustada a la legalidad, ya que, a pesar de haber sido sin justa causa, el empleador reconoció la indemnización a la que había lugar.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el tribunal y admitido por la corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente la casación de la sentencia atacada, para que «[...] **convertida en Tribunal de instancia, confirme los ordinales primero, segundo, tercero, cuarto y sexto de la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Laboral del Circuito de Bello, el día 26 de julio de 2011, y revoque el ordinal quinto de esta [...]**». (Negrillas propias del texto)

Con tal propósito formuló dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados y se resolverán en forma conjunta, por estar estrechamente relacionados.

VI. CARGO PRIMERO

Acusó la sentencia de violar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, en relación con los arts. 433 a 436 y 444 del Código Sustantivo del Trabajo, 25, 29, 39, 53, 83, 55, 228 y 230 de la Constitución Política, y los Convenios 87 y 98 de la OIT.

En su desarrollo adujo que la sentencia de segunda instancia le dio un sentido equivocado a las normas que gobiernan la protección durante los conflictos colectivos y su trámite, justo desde el momento en que manifestó: «*la inexistencia del mismo, pues ante la falta de diálogo entre las partes o huelga de los trabajadores, el mismo no surtió*

efectos», y luego al indicar, que el conflicto colectivo nunca se adelantó, desconociendo con ello dicha figura jurídica, su existencia, inicio, duración, permanencia y la protección al trabajador durante el mismo.

Dijo que el tribunal interpretó en forma errónea el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, pues, primero dijo, que el conflicto colectivo nunca se adelantó, es decir, que no inició; luego, que ante la falta de diálogo entre las partes o huelga de los trabajadores, el mismo no surtió efectos, dando a entender que sí existió conflicto, con lo cual, el entendimiento que dio de esta norma no fue el correcto.

Señaló que el verdadero sentido y alcance, es que el conflicto colectivo de trabajo única y exclusivamente se inicia con la presentación de un pliego de peticiones por parte de los trabajadores, por sí o por los afiliados a un sindicato.

Transcribió apartes de la sentencia de esta corporación CSJ SL 11017, 5 oct. 1998; y afirmó que del tenor de dicha norma y su misma exégesis, se colige que la protección en conflictos colectivos comienza desde que los trabajadores hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, no antes, ni después, independientemente de lo que pueda suceder durante las etapas o trámites para su solución; por lo que interpretación del *ad quem* es ostensiblemente errónea, pues precisamente desconoce el verdadero y legítimo sentido y alcance del art. 25 del Decreto 2351 de 1965, en cuanto al momento exacto del comienzo del

conflicto colectivo de trabajo, como punto de partida para la protección foral circunstancial.

Manifestó que el colegiado interpretó equivocadamente los artículos 433 a 436 y 444 del CST, pues consideró que iniciado un conflicto colectivo, puede más tarde ser tenido como inexistente y nunca adelantado, si la causa de ello fue la negativa de la empresa a negociar, y que ante la falta de diálogo entre las partes o huelga de los trabajadores, no surtirá efectos, lo cual es erróneo, en primer lugar, porque desconoce que el conflicto colectivo de trabajo se inicia con la presentación de un pliego de peticiones, y en segundo lugar, porque supedita la existencia, efectos del conflicto colectivo y la protección foral, a situaciones ajenas a la voluntad de los trabajadores para iniciar las conversaciones de la negociación colectiva del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, o por la falta de diálogo entre las partes por la misma causa, o por la falta de una asamblea general del sindicato para la aprobación de la opción entre la huelga o tribunal de arbitramento, así no se hubiese agotado la etapa previa del arreglo directo por la mencionada culpa del empleador.

Arguyó que el fallador de segundo grado desconoció el verdadero sentido y alcance del art. 25 del Decreto 2351 de 1965, según el cual, la iniciación del conflicto, y por ende, de la protección o fuero circunstancial, se produce única y exclusivamente con la presentación del pliego de peticiones, y perdura hasta el depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del pacto o convención colectiva, o hasta

que quede ejecutoriado el laudo arbitral correspondiente; otra cosa, es la existencia o permanencia del conflicto o su terminación anormal, sin que se hubiese llegado a una convención colectiva o laudo dictado por un tribunal de arbitramento, por causas imputables a los trabajadores.

Expresó además, que el artículo 433 del CST fue violado directamente por interpretación errónea, ya que impone la carga al empleador de recibir a los delegados de los trabajadores para iniciar la etapa de arreglo directo, estándole prohibido el negarse o eludir tal obligación, so pena de incurrir no solo en multa, sino también en un atentado contra el derecho de asociación sindical, y en el delito consagrado en el art. 200 del Código Penal, pero no, en causal de la inexistencia del conflicto colectivo, por lo que bastaría que una empresa se negara a recibir a los empleados que hubieren presentado el pliego de peticiones, para que el conflicto colectivo no produjera los efectos legales, lo cual sería un atentado contra la libertad sindical.

Indicó que el entendimiento dado por el sentenciador al art. 444 del CST, fue equivocado, al considerar que sin el adelantamiento de la etapa de arreglo directo, un sindicato puede darlo por terminado y continuar con la etapa siguiente, que sería la de reunirse en asamblea general y ejercer el derecho de opción indicado, y que si no lo hace, el conflicto es inexistente, termina y no produce los efectos legales, pues el verdadero sentido de dicha norma, es que si iniciado el conflicto colectivo, la culpa o negativa en la iniciación de la etapa de arreglo directo, es del empleador,

jamás podrán los trabajadores adelantar la segunda etapa de reunirse en asamblea general y optar entre la huelga o el tribunal de arbitramento, pues esto está supeditado al cumplimiento de la anterior, pues al respecto consagró: *«Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento».*

Expuso que el tribunal desconoció la interpretación dada por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL 32364, 22 abr. 2008, en la que quiso basarse, aunque de manera desafortunada, pues en aquella se trató de un caso donde el momento de la terminación del contrato de trabajo - 30 de septiembre de 2001, había transcurrido un año y nueve meses, sin que el sindicato hubiese optado por la huelga o por el tribunal de arbitramento, pese a que la etapa de arreglo directo había culminado el 2 de febrero de 2000.

Advirtió que la interpretación concerniente a que no se concibe jurídicamente el inicio del conflicto sin que este llegue a un término, es errada y violatoria de las normas citadas, máxime si de esto deriva la consecuencia funesta de la extinción de la protección del fuero circunstancial, ya que el verdadero sentido y alcance de las normas violadas, es que una vez iniciado el conflicto colectivo de trabajo, mediante la presentación de un pliego de peticiones, permanecerá y habrá protección foral para los trabajadores, hasta tanto sea solucionado por una de las dos formas legales, mediante la

autocomposición o negociación entre las partes, cuyo resultado será la convención colectiva de trabajo o el pacto colectivo de trabajo, según intervenga o no un sindicato, o a través de un tercero denominado legalmente tribunal de arbitramento, en cuyo resultado será un laudo.

Agregó que otra cosa es que la jurisprudencia laboral haya admitido que el conflicto colectivo pueda terminar sin solucionarse, pero cuando ello sea atribuible, única y exclusivamente a los trabajadores, de tal manera que, si la culpa es del empleador, o no hay concurrencia de ella, continuará aquel con la consecuencia legal y lógica de seguir aquellos, cobijados por el fuero circunstancial.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusó la sentencia de violar por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 433 a 436 y 444 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 25, 29, 39, 53, 83, 55, 228 y 230 de la Constitución Política, y los Convenios 87 y 98 de la OIT, por «[...] haber considerado, que para el momento del despido injusto del demandante, no existía un conflicto colectivo de trabajo, y, por lo tanto, no estaba amparado por el fuero circunstancial [...]».

Indicó que ello ocurrió por haber incurrido el tribunal en los siguientes errores manifiestos de hecho:

a. No dar por demostrado, estándolo, que con la presentación del pliego de peticiones de SINALTRADIHITEXCO a la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., el día 11 de febrero de 2008, se inició un conflicto colectivo de trabajo.

b. Dar por demostrado, sin estarlo, que fue inexistente el conflicto colectivo de trabajo que se inició con la presentación del pliego de peticiones de SINALTRADIHITEXCO a la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., el día 11 de febrero de 2008.

c. Dar por demostrado, sin estarlo, que por la falta de diálogo entre las partes (sindicato - empleador) o huelga de los trabajadores, no existió conflicto colectivo de trabajo entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008.

d. Dar por demostrado, sin estarlo, que, para febrero de 2008, hubo ausencia del conflicto colectivo de trabajo entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A.

e. Dar por demostrado, sin estarlo, que el día 11 de febrero de 2008, solo se pretendió iniciar un conflicto colectivo de trabajo, pero no un conflicto en sí, el que sí se configuró, pero a partir de 2011.

f. No dar por demostrado, estándolo, que el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, permaneció en el tiempo, independientemente del agotamiento del procedimiento de negociación colectiva o etapa de arreglo directo por la negativa del empleador a recibir a los trabajadores.

g. Dar por demostrado, sin estarlo, que el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, no podía concebirse jurídicamente por no haber llegado a un término, así el culpable de ello hubiese sido el empleador al negarse a recibir a los trabajadores para iniciar las conversaciones en la etapa de arreglo directo.

h. Dar por demostrado, sin estarlo, que nunca existió el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, ante la negativa de la empresa a negociar y no haber tampoco el sindicato dado por terminada la etapa de arreglo directo para disponer en asamblea general, la continuación del

procedimiento mediante la declaratoria de la opción entre huelga o tribunal de arbitramento.

i. Dar por demostrado, sin estarlo, que SINALTRADIHITEXCO podía jurídicamente dar por terminada la etapa de arreglo directo para disponer en asamblea general, la continuación del procedimiento mediante la declaratoria de la opción entre huelga o tribunal de arbitramento.

j. No dar por demostrado, estándolo, que SINALTRADIHITEXCO nunca podía jurídicamente dar por terminada la etapa de arreglo directo para disponer en asamblea general, la continuación del procedimiento mediante la declaratoria de la opción entre huelga o tribunal de arbitramento.

k. No dar por demostrado, estándolo, que una vez presentado el pliego de peticiones por parte de SINALTRADIHITEXCO a TEXTILEX FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., el día 11 de febrero de 2008, lo inexistente fue la etapa de arreglo directo ante la negativa patronal de recibir a los trabajadores para su comienzo.

l. No dar por demostrado, estándolo, que la mora en la solución del conflicto colectivo iniciado con el pliego de peticiones de SINALTRADIHITEXCO a TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR, el día 11 de febrero de 2008, no fue atribuible de ninguna manera, ni aún por concurrencia de culpa, a la organización sindical.

m. No dar por demostrado, estándolo, que el único y exclusivo culpable de la mora en la solución del conflicto colectivo de trabajo iniciado con el pliego de peticiones de SINALTRADIHITEXCO a TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., el día 11 de febrero de 2008, fue esta sociedad, y de ninguna manera, ni aún por concurrencia de culpa, la organización sindical.

n. No dar por demostrado, estándolo, que existió el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, así hubiese una negativa de la empresa a negociarlo y el sindicato no diera por terminada la etapa de arreglo directo para disponer en asamblea general, la continuación del procedimiento mediante la declaratoria de la opción entre huelga o tribunal de arbitramento.

ñ. No dar por demostrado, estándolo, que para la fecha 6 de julio de 2010, aún existía el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2011, así hubiese una negativa de la empresa a negociarlo y el sindicato no diera por terminada la etapa de arreglo directo para disponer en asamblea general, la

continuación del procedimiento mediante la declaratoria de la opción entre huelga o tribunal de arbitramento.

o. No dar por demostrado, estándolo que para la fecha 6 de julio de 2010, existía un conflicto colectivo de trabajo suscitado entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, por no haber sido solucionado mediante una convención colectiva o laudo arbitral.

p. Dar por demostrado, sin estarlo, que para la fecha 6 de julio de 2010, no existía un conflicto colectivo de trabajo suscitado entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008, por no haber dispuesto el sindicato la continuidad en las etapas propias de la negociación colectiva.

q. No dar por demostrado, estándolo que para la fecha 6 de julio de 2010, el demandante LUIS ALBERTO SÁNCHEZ RENDÓN, estaba cobijado por el fuero circunstancial, producto del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre SINALTRADIHITEXCO y la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., desde la presentación del pliego de peticiones del día 11 de febrero de 2008.

r. No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., para la fecha 6 de julio de 2010, despidió sin justa causa y contra expresa prohibición legal, al demandante LUIS ALBERTO SÁNCHEZ RENDÓN, estando cobijado por el fuero circunstancial.

Como piezas procesales y pruebas no apreciadas, relacionó las siguientes:

a) Contestación de la demanda donde al contestar el hecho N° 3 de la demanda, se confesó que SINALTRADIHITEXCO, presentó un pliego de peticiones a la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A. Visible a folios 65 a 86.

b) Acta N° 6 de fecha 27 de enero de 2008, de la Asamblea General de SINALTRADIHITEXCO, donde se aprobó el pliego de peticiones que fuera presentado a la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A. Visible a folios 32 y 33.

c) Escrito de la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, presentado a la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., el día 8 de febrero de 2008, por parte de SINALTRADIHITEXCO. Visible a folios 34 y 35.

d) Escrito de presentación del pliego de peticiones a la sociedad TEXTILES FABRICATO TEJICÓNDOR S.A., por parte de SINALTRADIHITEXCO. Visible a folios 36 y 37.

Y como pruebas erróneamente apreciadas, citó la denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte del Sindicato (f.º 331 a 332) y el interrogatorio rendido por el representante legal de la demandada (f.º 302 a 305).

En la demostración del cargo expresó que en el fallo acusado el juzgador se formó el convencimiento equivocado de que para el momento del despido injusto, no existía un conflicto colectivo de trabajo, y por tanto, no estaba amparado por el fuero circunstancial, cuando las pruebas relacionadas demuestran, que el 11 de febrero de 2008, Sinaltradihitexco, presentó un pliego de peticiones a la sociedad demandada, dando como resultado el inicio de un conflicto colectivo de trabajo, y la protección foral para él.

Dijo que el *ad quem* incurrió en el error de considerar, que la prueba de la existencia del inicio del conflicto colectivo no lo daba la presentación del pliego de peticiones, sino la del desarrollo del procedimiento de negociación entre el sindicato y la empresa en la etapa de arreglo directo.

Adujo que el colegiado debió concluir de la contestación de la demanda y de la confesión del representante legal de la demandada, que hubo confesión de la negativa a iniciar los diálogos con Sinaltradihitexco, con el fin de suscribir una nueva convención, a partir de lo cual se podía deducir, que el conflicto colectivo de trabajo inició, no obstante, lo

supeditó a la denuncia de la convención colectiva, al cumplimiento de la etapa de arreglo directo, y lo peor, a la finalización del conflicto mismo.

Indicó que dicho error lo llevó a desconocer la existencia del conflicto colectivo, que se inició con la presentación de un pliego de peticiones, así como a condicionar la existencia, efectos del conflicto mismo y la protección foral, a situaciones ajenas a los trabajadores, como la culpa del empleador o su negativa a recibir a los trabajadores para iniciar las conversaciones de la negociación colectiva del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, o por la falta de diálogo entre las partes por la misma causa, o por la falta de una asamblea general del sindicato para la aprobación de la opción entre huelga o tribunal de arbitramento, así no se hubiese agotado la etapa previa del arreglo directo por la mencionada culpa del empleador.

Dijo que la violación del art. 25 del Decreto 2351 de 1965 fue grave, por falta de valoración probatoria y apreciación errada, que llevó al *ad quem* a desconocer la existencia del conflicto, y por ende, de la protección del fuero circunstancial, al no dar por demostrado, que sí se había producido con la presentación del pliego de peticiones, perdurando aún después de la fecha de su despido, pues hasta ese momento no se había producido el depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del pacto o convención colectiva, y mucho menos, ejecutoriado laudo arbitral alguno, por los cuales se hubiese solucionado.

Afirmó que mal pudo el tribunal limitar su convencimiento de la inexistencia del conflicto colectivo de trabajo, o a su falta de efectos legales a la fecha del despido del actor, y por tanto, de no estar cobijado por el fuero circunstancial, por la simple conjetura errada de haber incurrido el sindicato en la mora en su solución, muy a pesar de haber quedado demostrado que la responsabilidad de ello, fue única y exclusivamente del empleador, que luego de recibir el pliego de peticiones se negó a iniciar las conversaciones en la etapa de arreglo directo, no pudiéndose culpar de ello a los trabajadores, que jamás pudieron incumplir los plazos y términos consagrados en la ley, y mucho menos, proceder a adelantar o saltarse la etapa de arreglo directo para convocar a una asamblea general a fin de optar por una huelga o un tribunal de arbitramento, ya que el acaecimiento de esto, queda siempre supeditado al cumplimiento de las negociaciones entre las partes, y de un acta donde quedara plasmada la falta de acuerdo.

Sostuvo que igualmente incurrió en error el fallador, en cuanto consideró que el sindicato incurrió en mora o desidia en la continuación de las etapas legales para la solución del conflicto, y por ello, a la fecha de su despido no había conflicto colectivo alguno, y por ende, fuero circunstancial, por presentarse desistimiento tácito.

Arguyó que de haberse apreciado y valorado correctamente las pruebas en su conjunto, el sentenciador habría concluido, que se configuró un conflicto colectivo de trabajo suscitado con la presentación de un pliego de

peticiones por parte de Sinaltradihitexco a la demandada, el 11 de febrero de 2008; que aquel nunca fue solucionado con la firma de una convención colectiva de trabajo en la etapa de arreglo directo, por la negativa de la empresa a recibir a los delegados del sindicato para iniciar las conversaciones correspondientes; que sin el inicio de las conversaciones para un arreglo directo, mal podía existir una carta donde se indicara que no hubo acuerdo sobre el pliego de peticiones, requisito *sine qua non* para convocar a la asamblea general del sindicato para optar entre huelga o tribunal de arbitramento; y, que mucho menos podía haberse resuelto el conflicto colectivo a través de un tribunal de arbitramento, por estar imposibilitado jurídicamente el sindicato, por la misma negativa empresarial en recibirlos para iniciar las conversaciones.

Señaló que no pudo haber desistimiento tácito del conflicto colectivo de trabajo por parte del sindicato, porque se repite, aquel fue atribuible única y exclusivamente a la falta de solución por parte de la empresa, quien se negó a recibir a los trabajadores para darle inicio a la negociación colectiva en la etapa de arreglo directo, por ello, como se encontraba afiliado a la organización sindical, y el 6 de julio de 2010, fecha en que se produjo el despido injusto, aún no se había solucionado el conflicto colectivo suscitado con la presentación del pliego de peticiones por parte de Sinaltradihitexco el 11 de febrero de 2008, el despido injusto de que fue objeto, fue contra expresa prohibición legal, por ser violatoria del fuero circunstancial que lo cobijó.

Concluyó que un razonamiento conforme a derecho, ponderado y derivado de un análisis jurídico probatorio serio y suficiente, permiten establecer, que efectivamente hubo un conflicto colectivo de trabajo, y que fue despedido estando cobijado por el fuero circunstancial.

VIII. RÉPLICA

Aseguró la opositora frente al primer cargo, que el *ad quem* partió del principio de que no había pruebas en el expediente que sustentaran las pretensiones del demandante, y con las cuales se diera cumplimiento a lo previsto en el art. 177 del CPC, de manera que si no se demostró la existencia de un conflicto colectivo, mal podía reclamar la protección derivada del fuero circunstancial; y como es incontrovertible que dada la vía seleccionada para emprender el ataque, era imposible acudir al acervo probatorio recaudado a lo largo del proceso para derribar dicho pilar de la decisión, aquel permanece intacto, y por tanto, ha de mantenerse incólume.

Respecto del segundo cargo, indicó que basta con examinar las pruebas que se denuncian como mal apreciadas o dejadas de evaluar, para comprender que de ellas no se desprende lo pregonado por el recurrente, y que si lo hicieran, de todos modos al expediente no se incorporó prueba alguna de que en los primeros días del mes de febrero de 2008, el señor Sánchez Rendón estuviera afiliado a Sinaltradihitexco, o de que a pesar de no estar afiliado a la organización sindical, hubiera formulado pliego de

peticiones, por lo que evidentemente no podía reclamar una protección a la que no tenía derecho, por un lado, porque no estaba amparado con fuero circunstancial alguno al tenor de lo señalado en los arts. 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, y por otro, porque Sindelhato que agrupaba el 81.8% de los trabajadores de la empresa, había promovido un conflicto colectivo que culminó con la firma de una convención colectiva de trabajo, lo que de acuerdo con el art. 38 del Decreto 2351 de 1965, extendía sus efectos al citado señor, beneficios que él confesó recibir, y así lo ratificaron los testigos llamados al proceso.

Añadió que si lo anterior fuera poco, y si en gracia de discusión se aceptara que Sinaltradihitexco dio inicio a un conflicto colectivo, es palmario que de conformidad con lo previsto en los arts. 433, 434, 435, 436 y 444 del CST, el sindicato contaba con los mecanismos necesarios para sacar adelante sus hipotéticos reclamos, aún si hubiera reticencia del empleador; de manera que como no quedó demostrado en el proceso, que esa organización hubiera procedido con la diligencia necesaria, valiéndose de los recursos legales a su alcance, y que no hubiese dejado transcurrir el tiempo sin acción alguna, se produjo un desistimiento tácito del conflicto.

IX. CONSIDERACIONES

En las instancias quedaron definidos los siguientes supuestos fácticos: (i) que Luis Alberto Rendón Sánchez estuvo vinculado con la demandada desde el 12 de marzo de

1984 hasta el 6 de julio de 2010; (ii) que el contrato finalizó por decisión unilateral de la empleadora, con el pago de la suma de \$63.988.382 por concepto de indemnización por despido; (iii) que el señor Rendón era socio de la organización Sinaltradihitexco, uno de los existentes en la empresa; y, (iv) que la denuncia sin requisitos se podía asimilar a un pliego de peticiones, es decir, que hubo pliego pero no denuncia.

La inconformidad del censor radica en la equivocación en que pudo incurrir el sentenciador de alzada, al no declarar ineficaz su despido, por considerar la inexistencia de conflicto colectivo a la finalización del vínculo contractual.

Al respecto concluyó el tribunal:

*[...] considera la Sala que el Conflicto Colectivo iniciado a través de pliego de peticiones por parte de SINALTRADIHITEXCO no adelantó las etapas legales pertinentes pues no se denunció la convención, ni se adelantó o dio por terminada la etapa de arreglo directo, la organización sindical no solicitó la convocatoria del tribunal de arbitramento, ni decidió declarar la huelga; lo que necesariamente obliga a concluir que para la fecha en que se dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, el **seis (6) de julio de 2010, el demandante no estaba amparado por el fuero circunstancial.** (Negrillas propias del texto)*

En el primer cargo, el impugnante asegura que el *ad quem* le dio una interpretación errónea al art. 25 del Decreto 2351 de 1965, pues entendió, que el conflicto colectivo nunca se adelantó, es decir, que no inició y, no obstante, luego dijo, que ante la falta de diálogo entre las partes o la huelga de los trabajadores, el mismo no surtió efectos.

El art. 25 del Decreto 2351 de 1965 consagra que el conflicto colectivo inicia con la presentación del pliego de peticiones; y al respecto esta corporación en la sentencia CSJ SL 4 mar. 2008, reiterada en la SL2838-2019, expresó:

Corresponde entonces a un proceso de diálogo que se inicia formalmente solo con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores consecuente con la denuncia que deben hacer para señalar su propósito de finalizar el acuerdo vigente, proceso dentro del cual resultan legítimas y admisibles las consideraciones y posturas que el empleador expresa tanto sobre el conjunto de peticiones de los empleados como sobre el convenio vigente susceptible de modificaciones y adiciones, respecto de lo cual debe orientar su postura partiendo de la denuncia a la que tiene derecho y en la que debe señalar en forma concreta y sustentada los aspectos pertenecientes al régimen convencional vigente que estima necesario reestudiar.

Si bien en el presente evento, en forma equívoca en la parte motiva de la sentencia recurrida se expresó, que «[...] Del acervo probatorio se evidencia la ausencia de conflicto colectivo para febrero de 2008 por parte de SINALTRADIHITEXCO [...]», lo cierto es que finalmente se concluyó, con base en los arts. 432 a 436 y 44 del CST, que aquel sí se inició, simplemente que no se adelantaron las etapas legales pertinentes, como las de arreglo directo, o la declaratoria de huelga o la convocatoria a un tribunal de arbitramento.

Lo anterior se soportó además en las sentencias de esta corporación CSJ SL 32364, 22 abr. 2008 y SL 23843, 16 mar. 2005, concernientes al desistimiento tácito del conflicto y a la anomalía en su trámite; y esa finalmente fue la razón por la cual se despacharon en forma desfavorable las pretensiones del libelo introductorio.

Igualmente acusó el recurrente la interpretación errónea del art. 433 del CST, pues en su sentir su alcance es claro, en cuanto a la obligación a cargo del empleador, de recibir a los delegados de los trabajadores para negociar el pliego de peticiones dentro de las 24 horas siguientes a su presentación, de la cual no es dable sustraerse; y que, en todo caso, la negativa de la empresa a iniciar conversaciones, no debe generar consecuencias adversas al sindicato, sino a la empresa.

Sobre este tópico, esta corporación en la sentencia CSJ SL16788-2017, expresó:

[...] la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

[...]

También ha sentado la jurisprudencia de esta Sala que la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no conlleva necesariamente a concluir que, en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o

cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (CSJ SL14066-2016; SL6732-2015; SL 29822, 2 oct. 2007; SL 23843, 16 mar. 2005; y SL 19170, 11 dic. 2002).

Bajo esa perspectiva, si el inicio de las conversaciones se trunca sin que la parte interesada –grupo de trabajadores u organización sindical- despliegue las actuaciones tendientes a compeler al empleador para la negociación del pliego de peticiones, el fuero circunstancial pierde razón de ser, por cuanto el conflicto colectivo llega a un punto muerto del cual es dable predicar su terminación de manera anormal.

De las anteriores reflexiones, aflora claro que la existencia del fuero circunstancial está supeditada a la iniciación y desarrollo efectivo de un proceso de negociación colectiva, de suerte que el fracaso por la inactividad del sindicato, trunca la protección reclamada y, en ese orden, no se atienden los razonamientos de la censura.

En lo que respecta a que la negativa a negociar no debe generar consecuencias adversas a los trabajadores, sino al empleador, debe decirse que se trata de una situación con solución prevista en el ordenamiento laboral, consistente en que ante la repulsa o elusión del patrono a iniciar las conversaciones, hay lugar a la imposición de sanciones por las autoridades del trabajo; esta corporación tiene establecido, que cuando los empleadores son renuentes a iniciar las negociaciones dentro de los términos legales, esto es, entre las 24 horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones, sin que pueda diferirse por más de cinco días, conforme lo preceptúa el artículo 433 del CST, tanto los trabajadores como la organización sindical están en el deber de adelantar las gestiones administrativas y judiciales necesarias para procurar que sus solicitudes sean atendidas,

escuchadas, discutidas y resueltas favorablemente por parte del empleador, lo que conlleva un rol activo y no de simples espectadores.

En esa medida, el derecho colectivo ha dotado a las organizaciones sindicales de herramientas que permiten obligar a los empleadores a negociar, tales como la queja ante la autoridad administrativa del trabajo (art. 21 de la Ley 11 de 1984); por tanto, si los sindicatos o los trabajadores no utilizan los mecanismos previstos en el ordenamiento para forzar al empleador a iniciar la etapa de arreglo directo, resulta razonable entender que declinan del pliego de peticiones y, por ende, se produce el decaimiento del conflicto colectivo.

Tampoco avizora la sala una interpretación errónea del art. 444 del CST, pues contrario a lo señalado por el censor, el colegiado concluyó, que dentro del trámite de negociación colectiva, primero debe culminarse la etapa de arreglo directo, para que los trabajadores decidan si optan por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a las de un tribunal de arbitramento, y no como lo afirma aquel, que pueda continuarse con el adelantamiento de la segunda, sin haberse agotado la primera; así se colige cuando al respecto expresó:

[...] no acepta la Sala la posición de la parte demandante al afirmar que aún continúa vigente el conflicto colectivo, pues el mismo nunca se adelantó; y si la causa de ello fue la negativa de la empresa a negociar, tampoco el Sindicato dio por terminada la etapa de arreglo directo, para disponer a continuación, como lo ordena el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, la declaratoria

de huelga o someter las diferencias a la decisión del Tribunal de arbitramento, lo cual debe decidirse en asamblea general de afiliados al sindicato, o la mayoría absoluta de los trabajadores, en un período de 10 días a la terminación de los diálogos con el empleado, actos que según los términos legales está (sic) en cabeza de los trabajadores y no del empleador.

En el segundo cargo, luego de la elaboración del extenso listado de supuestos errores de hecho en que pudo incurrir el tribunal, el recurrente procura demostrar que el fallador de segundo grado se equivocó, al dar por demostrado, sin estarlo, que fue inexistente el conflicto colectivo de trabajo que se inició con la presentación del pliego de peticiones de Sinaltradihitexco a la sociedad Textiles Fabricato Tejicondor SA, el 11 de febrero de 2008.

Frente a ello debe decirse que no se incurrió en error por parte del colegiado, pues como se advirtió en forma precedente, pese a que en una parte de la sentencia recurrida en forma equívoca se dio a entender que esa premisa fue dada por sentada, finalmente se concluyó, que el conflicto colectivo se inició, simplemente que no se adelantaron las etapas legales pertinentes, como las de arreglo directo, o la declaratoria de huelga o la convocatoria a un tribunal de arbitramento, produciéndose un decaimiento del mismo.

Igualmente pretende el recurrente, que se dé por acreditado que el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Sinaltradihitexco y la demandada, desde la presentación del pliego de peticiones el 11 de febrero de 2008, permaneció en el tiempo, independientemente del procedimiento de negociación colectiva o de la etapa de

arreglo directo por la negativa del empleador a recibir a los trabajadores; advierte la sala al respecto, que la alegada permanencia en el tiempo del conflicto colectivo, y por lo menos hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo al demandante - 6 de julio de 2010, no quedó acreditada dentro del proceso, pues solo se demostró la presentación del pliego de peticiones, y no, el adelantamiento de las demás etapas del conflicto colectivo, precisamente por ello el tribunal acuñó como argumento jurídico, el de la ocurrencia de un desistimiento tácito del conflicto colectivo.

Finalmente debe precisarse, que la finalidad de la prohibición estatuida por la legislación del trabajo, que torna ineficaces los despidos en la etapa de arreglo directo, es la protección a la estabilidad laboral ante eventuales retaliaciones de la empresa, como salvaguarda contra medidas que pudieran menguar las posibilidades de los trabajadores en el marco de la negociación colectiva; es claro que el transcurso de un largo período entre el momento en que finaliza el conflicto colectivo y la fecha en que se produce el despido, desdibuja la teleología del precepto legal, en los casos en que el sindicato no activa los mecanismos administrativos y judiciales, en aras de lograr el amparo que merece aquel derecho.

El tema ha sido tratado por esta corporación, en las sentencias CSJ SL 2578-2019, 2940-2019, SL4584-2019 y SL4632-2019.

De acuerdo con lo anterior, al no haberse demostrado los yerros fácticos y jurídicos endilgados al colegiado, los cargos no están llamados a prosperar.

Costas en el recurso a cargo del recurrente. Se fijan como agencias en derecho la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Segunda de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el treinta (30) de septiembre de dos mil catorce (2014), en el proceso que promovió **LUIS ALBERTO SÁNCHEZ RENDÓN** en contra de **TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ