



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 2

**CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA**  
**Magistrada ponente**

**SL2267-2020**

**Radicación n.º 71669**

**Acta 19**

*Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual*

Bogotá, D. C., primero (1º) de junio de dos mil veinte (2020)

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, el veinte (20) de abril de dos mil quince (2015), en el proceso ordinario laboral que instauró contra **CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S. A.**

**I. ANTECEDENTES**

CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ llamó a juicio a CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S. A., con el fin de que se declarara: i) la existencia de un contrato de

trabajo y ii) que terminó de manera unilateral, ilegal e injusta.

En consecuencia, se condenara a:

*A. Que se reinstale o reintegre al mismo cargo que tenía para el momento de su despido injusto e ilegal.*

*B. A Los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido injusto e ilegal. (30 de junio del. 2002), hasta el día en que se efectúe su reinstalación o reintegro en forma efectiva y real. (Art. 140 C.S.T.), sin que por ello exista solución de continuidad.*

*c. Las primas de servicio desde el 30 de junio del 2002 hasta la fecha que se reinstale o reintegre en forma efectiva y real.*

*D. Las vacaciones desde el 30 de junio del 2002, hasta la fecha en que se efectúe la reinstalación o reintegro efectiva y real.*

*E. Los anteriores derechos mencionados en los literales, deberán ser indexados.*

*TERCERA. Que la empresa demandada deberá pagar los conceptos mencionados en la anterior pretensión con fundamento a que mi mandante fue despedido de la empresa demandada sin justa causa y de manera injusta e ilegal y con fundamento en la resolución No. 01524 del 05 de septiembre del 2006, expedida por la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de la Protección Social, donde se establecieron despidos colectivos.*

*CUARTA. Que se condene en costas o agencias en derecho a la entidad demandada*

## **Corte Suprema de Justicia**

Fundamentó sus pretensiones, en que laboró al servicio de la empresa demandada, desde el 5 de febrero de 1991, mediante contrato de trabajo a término de indefinido; que el último cargo que desempeñó fue el de oficios varios; que el 28 de junio de 2002, se le comunicó la terminación de su contrato de trabajo, a partir del 30 de junio siguiente, por motivos de reorganización administrativa interna; que la decisión de dar por finalizado el contrato era injusta e ilegal, porque no aparecía como justa causa en el literal a),

artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y que el último salario que devengó fue de \$13.900,17, que sirvió de base para realizar la liquidación de la indemnización por despido injusto, las cesantías y los intereses a la mismas.

Relató, que un grupo de ex trabajadores de la empresa demandada que fueron despedidos sin justa causa durante el periodo comprendido «entre marzo del 2001 y junio del 2002», adelantaron investigación administrativa contra la empresa enjuiciada a fin de obtener la declaratoria por parte del Ministerio de la Protección Social de despidos colectivos, por haber superado el tope o porcentaje establecido en la Ley 50 de 1990, Decreto 2351 de 1965 y 1489 de 1978.

Manifestó, que la coordinadora del grupo de prevención inspección, vigilancia y control de la dirección territorial de trabajo y seguridad social del Valle del Cauca, sancionó a la empresa con una multa de diez salarios mínimos a favor del SENA, por cuanto había realizado despidos colectivos de sus trabajadores por el periodo ya señalado, en un total de 30 asalariados; que dentro de los empleados afectados con el despido ilegal se encontraba él.

Indicó, que la anterior resolución fue notificada a las partes y quedó en firme, por lo que los trabajadores despedidos en ese periodo gozan de los beneficios establecidos en la ley que regula esta clase de sanciones; que el artículo 140 del CST establecía el pago de salarios sin prestación de servicios, el cual se aplica a los despidos colectivos; que la remuneración que devengaba para la

fecha de la desvinculación con relación al de los años posteriores resulta ser inferior al mínimo legal, por lo cual este deberá ser reajustado en forma automática y anual al salario mínimo (f.º 15 a 21, cuaderno principal).

Al dar respuesta la accionada se opuso a las pretensiones. Con relación a los hechos, aceptó el cargo desempeñado, la investigación administrativa que se adelantó y la sanción de multa que se le impuso por haber realizado despidos colectivos. Respecto de los demás, dijo no ser ciertos o no constarle.

En su defensa formuló como excepciones de fondo las de carencia de causa y derecho, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y enriquecimiento sin justa causa, pago y prescripción (f.º 51 a 61, *ibídem*).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira, mediante fallo del 28 de enero de 2010 (f.º 156 a 166 cuaderno principal), resolvió:

**PRIMERO:** *Declarar que entre el actor CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ en calidad de trabajador y la empresa de CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S. A., en calidad de empleador existió una relación laboral mediante un contrato de trabajo a término indefinido con fecha de iniciación el 30 de julio de 1997. Para desempeñar el cargo de oficios con un salario de \$172.000 pesos mensuales pagaderos por quincenas. Y culminó el día 30 de junio de 2002 por decisión unilateral del empleador alegando reorganización administrativa.*

**SEGUNDO:** *Declarar probada la excepción de prescripción formulada por el apoderado de la parte demandada sobre todas*

*las pretensiones impetradas por el actor.*

**TERCERO:** *En consecuencia, ABSOLVER a la demandada CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S.A. [...]. De todas las pretensiones formuladas por el demandante CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ en su contra.*

**CUARTO:** *CONDENAR en costas a la parte demandante (Negrilla del texto original).*

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga al conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, a través de sentencia del 20 de abril de 2015 (f.º 189 a 204, cuaderno del Tribunal), decidió:

*PRIMERO: REVOCAR el numeral segundo de la parte resolutive de la providencia de fondo apelada, que es la numero 08 proferida el 28 de enero de 2010 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira (Valle) y, en segundo lugar, se declara no probada la excepción de prescripción*

*SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en sus demás disposiciones.*

*TERCERO: COSTAS de segunda instancia a cargo del demandante y apelante vencido. Se fija la suma de \$300.000, por agencias en derecho.*

En lo que interesa al recurso extraordinario, consideró que el accionante se duele de la forma en que el *a quo* contabilizó el término de prescripción de la acción de reinstalación derivada del despido colectivo, punto sobre el cual se enfocaría la atención al tenor del principio de consonancia del artículo 66 A del CPTSS, adicionado por el 35 de la Ley 712 de 2001.

No obstante, advirtió que primero, se verificará si el reintegro tenía vocación de prosperidad, ya que antes de declarar la prescripción, el juzgador de primer grado consideró que no existe norma jurídica que sustente el mismo y aunque estuviere probado el despido injusto la empresa privada sólo debía pagar una indemnización como lo hizo la demandada en su oportunidad, consideración que conducía a que necesariamente dejara de lado el análisis de la excepción de prescripción, puesto que si la pretensión era improcedente, era inocuo entrar en el estudio de las excepciones de fondo incluida la ya mencionada.

Razonó, que la pretensión principal que dio inicio a la presente acción era la de reintegro y como accesorias, el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir, desde la fecha del despido hasta el reintegro efectivo, por así estar contemplado en la demanda.

Refirió, que como lo ha predicado la jurisprudencia nacional existen dos acciones que derivan del despido colectivo sin autorización: la de reintegro o reinstalación y la de ineficacia del despido, con el consecuente pago de los salarios causados al tenor de lo previsto en el artículo 140 del CST. Así se expresó en las sentencias CSJ SL, 2 dic. 1994, rad. 6684 y CSJ SL, 9 may. 1996, rad 8242.

Además, sobre la regulación y procedencia de la acción de reintegro en casos de despidos colectivos sin autorización, citó la providencia CSJ SL, 12 mar. 1993, rad. 5531 y señaló que en casos como este se tiene que el

reintegro por despido sin justa causa está gobernado por el ordinal 5º, artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965 y que la garantía de estabilidad allí consagrada se mantuvo en el párrafo transitorio, del artículo 6º de la Ley 50 de 1990 y más recientemente el artículo 28 de la Ley 798 de 2000, previó que se seguiría aplicando el citado párrafo transitorio bajo las siguientes condiciones:

*[...] Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6º de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.*

Coligió, que el reintegro de trabajadores permanece hoy vigente, únicamente para aquellos servidores que a 1º de enero de 1991 hubiesen cumplido 10 o más años al servicio continuo del empleador, en los términos consagrados por el ordinal 5º, artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965, siempre y cuando se demuestre que el despido acaeció sin justa causa.

Explicó, que teniendo en cuenta que el demandante laboró a beneficio de la demandada, en forma continua entre el 30 de julio de 1997 y el 30 de junio de 2002, esto es, por espacio de 4 años y 11 meses, que fue despedido sin justa causa y que su vinculación fue posterior a la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, fácil resultaba concluir que la acción de reintegro pretendida no estaba llamada a la prosperidad, como lo declaró inicialmente el juzgado y,

por ello, tampoco hay lugar a considerar la excepción de prescripción de la misma.

Por último, dijo que a la anterior conclusión se llega, luego de considerar que el trabajador, víctima de despido colectivo sin autorización podía accionar en dos vías, el reintegro o el pago de salarios, artículo 140 del CST; que la pretensión del demandante en la presente causa fue el reintegro, que su despido fue injustificado y que no es destinatario del párrafo transitorio del artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

República de Colombia  
Pretende de la Corte,  
**Corte Suprema de Justicia**

*[...] la casación parcial de la sentencia No. 026 proferida el 20 abril de 2015 dictada por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga - Sala Cuarta de Decisión Laboral.*

*Así mismo, al constituirse en sede de instancia solicito, se revoque los numerales 3 y 4 de la sentencia No. 08 de primera instancia proferida el 28 de enero de 2010 por el Juzgado 2 Laboral del Circuito Palmira, y se proceda de acuerdo a las pretensiones de la demanda y se provea en costas como en derecho corresponda. (f.º 10, cuaderno de la Corte)*

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera, que no fueron objeto de réplica y se estudiarán a continuación de manera conjunta por perseguir el mismo fin.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea (f.º 10 a 13, *ibídem*),

*[...] del Art. 140 del C.S.T., Art. 8º Ordinal 5º del Decreto 2351 de 1965, Art. 7 del Decreto 204 de 1957, Art. 40 del Decreto 2351 de 1965- modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, Art. 40 del Decreto 1469 de 1978, Art. 6 de la Ley 50 de 1990, Art. 28 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2000, el Artículo 53 y 93 de la CP. LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, aprobada mediante la ley 16 de 1972, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, (art.26), Art. 28 de la Ley 789 de 2002, ley (319 de 1996) se aprobó el protocolo adicional de San Salvador a la Convención Americana sobre derecho humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito el 17 de noviembre de 1988, Art. 7, literal: ... "d}. CARTA SOCIO LABORAL ASOCIACIÓN LATINO AMERICANA DE ABOGADOS LABORALISTAS. Por otra parte, la ley orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela, reza en el Art. 86.*

Luego de transcribir las consideraciones del Tribunal, indicó que la interpretación equivocada de dicho fallador parte de considerar que «*como se pidió el reintegro y no el pago de los salarios, no siendo destinatario del artículo 6º de la Ley 50 de 1990, cuando la correcta, es la del artículo 40 del Decreto Ley 2351 modificado por el Art. 67 de la Ley 50 de 1990, que consagra la protección de los trabajadores en caso de despido colectivo, efecto esta disposición dice [...]*».

Enseguida de citar la disposición, argumenta que, en este caso, donde existió un despido colectivo no autorizado por el Ministerio de Trabajo, que es la situación que contempla el numeral 5º de la norma citada, no le quedaba otra alternativa al sentenciador de segundo grado que verificarla y encontrada tal situación no puede desconocerla.

Alude, que el Colegiado comete error de interpretación cuando aprecia que el reintegro solo es procedente para los trabajadores que llevasen más de 10 años a la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, afirmación que la hace derivar del artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y que fundamenta en que el demandante solo solicitó el reintegro. Sin embargo, en las pretensiones de la demanda se habla del pago de los salarios dejados de percibir, de acuerdo al artículo 140 del CST y en la petición tercera se dice que el trabajador fue desvinculado sin justa causa y de manera ilegal, por cuanto fue un despido colectivo sin autorización del Ministerio de Trabajo; que esta acotación es necesaria para una mejor comprensión del asunto expuesto, sin que se esté desviando de la vía directa por el sendero de la indirecta o probatoria.

Añade que,

*Siendo lo anterior así, esto es que también se solicitó por ser ineficaz el despido las previsiones del Art. 140 del CST., entonces la interpretación que se hace del Art. 28 de la Ley 789 de 2002 que modificó el Art. 6 de la Ley 50 de 1990, es unilateral y parcial porque no comprende el amplio contenido de lo que es la ineficacia del despido la que para estos efectos tiene operancia desde el mismo momento de la desvinculación del trabajador o*

*en últimas desde la declaratoria y firmeza de ilegalidad proferida por el Ministerio del Trabajo en relación con el despido colectivo.*

*Señores Magistrados también comete desacierto la sentencia de segundo grado al interpretar que las dos acciones que se desprenden del Art, 67 de la Ley 50 de 1990 fuesen excluyentes cuando al contrario y según lo providenció la Sala de Casación Laboral el 22 de enero de 1990 en el proceso radicado con el No. 3497. cuando dijo:*

*“...Obliga al forzoso entendimiento de que los trabajadores objeto del despido colectivo tiene acción para obtener por la justicia laboral se ordene su reintegro o reinstalación en el empleo”.*

*La desacertada interpretación que se hace sobre el reintegro porque el demandante no tenía los 10 años al momento de la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, es tan abiertamente fuera de contexto que olvida que las normas internacionales en materia de Derechos Humanos y Derechos Laborales que hayan sido acogidas y ratificadas por Colombia hacen parte de nuestra Constitución Política y en consecuencia están por encima de la Ley interna. La interpretación armónica que debió hacer el sentenciador de segunda instancia era integrar restos principios internacionales con las normas internas que interpretó erradamente y que de haber tenido un análisis de la legislación internacional sus conclusiones hubiesen sido diferentes.*

*El Artículo 53 de la Constitución Política establece los principios fundamentales del trabajo y que los convenios internacionales ratificados por Colombia hacen parte de la Legislación interna, la interpretación de las fuentes formales del derecho y el artículo 93 -reza que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso de la Republica hacen parte y prevalecen sobre el orden interno. LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, Aprobada mediante la ley 16 de 1972, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, consagra el principio de PROGRESIVIDAD (art. 26), en una interpretación sistemática que ha debido hacer el señor Juez de segunda instancia debió de aplicar este principio y no la restricción que trae el Art. 28 de la Ley 789 de 2002 en cuanto a lo exceptuado por el parágrafo transitorio. En este mismo orden la ley (319 de 1996) se aprobó el protocolo adicional de San Salvador a la Convención Americana sobre derecho humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito el 17 de noviembre de 1988, que en su Art. 7 determinó lo siguiente: "ARTÍCULO 7° CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS y SATISFACTORIAS DE TRABAJO. Los Estados parte en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ··d) La estabilidad de los*

*trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de la justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional". En este caso siendo una norma de rango constitucional que no hace excepción alguna, y siendo el despido colectivo ilegal por no haber sido aprobado por el Ministerio de Trabajo esta disposición que establece la readmisión o- indemnización debió de aplicarse de manera preferente a la norma restrictiva o desfavorable al trabajador. CARTA SOCIO LABORAL ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS. (Aprobada por la Asociación Latino Americana de Abogados laboralistas. "AIAL"-tomada de la recopilación "Estrategias Sindicales por una mayor y mejor Negociación Colectiva en América Latina. Caribe, págs. 602 a 606). Propone al movimiento obrero y a todos los gobiernos latinoamericanos la aprobación de una CARTA SOCIOLABORAL LATINOAMERICANA (DECLARACION DE MÉXICO - 23 DE OCTUBRE DE 2009), que contenga entre otros los siguientes derechos y garantías: "4.- Derecho a un trabajo estable, y prohibición y nulidad del despido arbitrario sin causa" Por otra parte la ley orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela, reza en el Art. 86 que sigue: "Garantía de Estabilidad. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causa que justifique la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta ley". Acorde al Art. 53 estas dos últimas citas hacen parte de otras fuentes formales del derecho, que el señor sentenciador de segundo grado debió armonizar en su interpretación que hizo en su sentencia aquí demandada de las normas ya comentadas y citadas*

## **Corte Suprema de Justicia**

### **VII. CARGO SEGUNDO**

Acusa la sentencia impugnada por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida (f.º 14, cuaderno ibídem),

*[...] del Art, 28 de la Ley 789 de del 2002, respecto de 140 del C.S.T., Art. 8 Ordinal 5 del Decreto 2351 de 1965, Art. 7 del Decreto 204 de 1957, Art. 40 del Decreto 2351 de 1965-modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, Art. 40 del Decreto 1469 de 1978, Art. 6 de la Ley 50 de 1990, El Artículo 53 y 93 de la CP. LA CONVENCION AMERICANA SOBRE*

*DERECHOS HUMANOS, Aprobada mediante la ley 16 de 1972, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, (art.26), Art. 28 de la Ley 789 de 2002, ley (319 de 1996) se aprobó el protocolo adicional de San Salvador a la Convención Americana sobre derecho humanos, en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, suscrito el 17 de noviembre de 1988, Art. 7, literal: .... "d). CARTA SOCIO LABORAL ASOCIACION LATINOAMERICANA DE ABOGADOS LABORALISTAS. Por otra parte, la ley orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela el Art. 86.*

Para la demostración del cargo, luego de transcribir apartes de la decisión del Tribunal dijo:

*El Art. 26 de LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. Aprobada mediante la ley 16 de 1972, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, consagra el principio de PROGRESIVIDAD. En este mismo orden la ley (319 de 1996) se aprobó el protocolo adicional de San Salvador a la Convención Americana sobre derecho humanos" en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito el 17 de noviembre de 1988, que en su Art. 7 determinó lo siguiente: "ARTÍCULO 7": CONDICIONES JUSTAS" EQUITATIVAS y SATISFACTORIAS DE TRABAJO, Los Estados partes en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ... "d} La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causa de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional". En este caso siendo una norma de rango constitucional que no hace excepción alguna, y siendo el despido colectivo ilegal por no haber sido aprobado por el Ministerio de Trabajo esta disposición que establece la readmisión o indemnización debió de aplicarse de manera preferente a la norma restrictiva o desfavorable al trabajador. CARTA SOCIO LABORAL. ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE ABOGADOS LABORALISTAS. Aprobada por la Asociación Latino Americana de Abogados laboristas "ALAL "- tomada de la recopilación "Estrategias Sindicales por una Mayor Y mejor Negociación Colectiva en América Latina y Caribe, págs.602 a 606). "4.- Derecho a un trabajo estable y prohibición y nulidad del despido arbitrario, sin causa ", Por otra parte, la ley orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras de la República Bolivariana*

*de Venezuela, reza en el Art. 86 lo que sigue: "Garantía de Estabilidad Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, sino hay causa que justifique la terminación de la relación laboral. Cuando un Trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta ley. Acorde al Art. 53 estas dos últimas citas hacen parte de otras fuentes formales del derecho, que el señor sentenciador de segundo grado debió armonizar en su aplicación que hizo en su sentencia aquí demandada de las normas ya comentadas y citadas. (subrayado del texto original)*

Alude, que lo ampara la declaración que hizo el Ministerio de Trabajo, mediante acto administrativo, sobre la ilegalidad del despido colectivo, estando inmerso en lo preceptuado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 numeral 5º y, «*además, por lo establecido en el literal d) artículo 7º de la Ley 319 de 1996, aplicable en este caso a título de readmisión que el sentenciador de la segunda instancia en su sentencia, dejó de aplicar, cuando era un imperativo hacerlo*».

Tampoco aplicó como era su deber el principio de progresividad, la legislación internacional, la carta socio laboral y la legislación comparada, como lo manda el artículo 53 de la CP.

Añade que,

*[...] por consiguiente, resulta obvio colegir a un aceptando la prohibición del párrafo transitorio por no tener los 10 años de trabajo al momento de entrar en vigencia la Ley 50 de 1990, que debió de aplicar las normas citadas anteriormente que hacen parte de la Constitución Política y que, por tanto, tienen jerarquía sobre las leyes ordinarias como las que sustentan la sentencia de segunda instancia que aquí se demanda.*

## VIII. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que a pesar de que la demanda de casación no es un modelo a seguir por contener deficiencias de técnicas, lo cierto es que en este caso particular no resulta ser un impedimento para que se efectúe un pronunciamiento de fondo, pues del desarrollo de la acusación es posible entender con claridad la inconformidad que se plantea respecto de la sentencia de segunda instancia, que no es otra que la aplicación indebida del artículo 6º de la Ley 50 de 1990, cuando la norma correcta, que está llamada a regular el asunto es la del artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el Art. 67 de la Ley 50 de 1990, que consagra la protección de los trabajadores en caso de despido colectivo y en este sentido se habrá de pronunciar la sala.

Dada la vía escogida no se discuten los siguientes supuestos fácticos: *i)* la existencia del contrato de trabajo entre las partes; *ii)* que el vínculo terminó por decisión unilateral de la empresa por motivos de reorganización administrativa interna, a partir del 29 de junio de 2002; *iii)* que el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución n.º 001524 del 5 de septiembre de 2006, dispuso:

*[...] que entre el 25 de mayo de 2002 y el 30 de junio de junio de 2002 se despidió de manera unilateral sin justa causa a un total de 30 trabajadores, se puede afirmar que nos encontramos con un despido colectivo, en consideración que el personal despedido dentro de este lapso de tiempo supera el 20% como lo establece el artículo 67 de la 50 de 1990, no habiendo acreditado la empresa autorización del Ministerio para efectuar el despido colectivo [...] RESUELVE PRIMERO: Sancionar a la empresa*

*CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S. A. a través de su representante legal [...] con multa de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes equivalentes a la suma de cuatro millones ochenta mil pesos (\$4.080.000,00) a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia la cual presta mérito ejecutivo de acuerdo a lo establecido [...];*

iii) que la anterior, decisión fue confirmada mediante Resolución n.º 000484 de 2007.

El Tribunal para resolver el asunto, entre otros aspectos, señaló que en casos como este se tiene que el reintegro por despido sin justa causa está gobernado por el ordinal 5º, artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965 y que la garantía de estabilidad allí consagrada se mantuvo en el párrafo transitorio, del artículo 6º de la Ley 50 de 1990 y, más recientemente, el artículo 28 de la Ley 798 de 2000, y coligió, que el reintegro de trabajadores permanece hoy vigente, únicamente para aquellos trabajadores que a 1º de enero de 1991, hubiesen cumplido 10 o más años continuos al servicio del empleador, en los términos consagrados por el ordinal 5º, artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965, siempre y cuando se demuestre que el despido acaeció sin justa causa.

También explicó el *ad quem* que teniendo en cuenta que el demandante laboró a beneficio de la demandada, en forma continua entre el 30 de julio de 1997 y el 30 de junio de 2002, esto es, por espacio de 4 años y 11 meses, que fue despedido sin justa causa y que su vinculación fue posterior a la entrada en vigor de la Ley 50 de 1990.

Por último, dijo que a la anterior conclusión se llegaba, luego de considerar que el trabajador, víctima de despido colectivo sin autorización podía accionar en dos vías, el reintegro o el pago de salarios, artículo 140 del CST; que la pretensión del demandante en la presente causa fue el reintegro, que su despido fue injustificado y que no es destinatario del párrafo transitorio del artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

Así, desde ya se advierte que el Tribunal cometió un error protuberante al determinar la norma llamada a regular el asunto, pues omitió que se encontraba frente a una situación especial que reclamaba el demandante y era el hecho de que su vinculación terminó en medio de un despido colectivo de trabajadores.

Lo anterior significa que hay que distinguir entre dos eventos para reclamar el reconocimiento y pago de los derechos o indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo, a saber:

i) El relativo a un despido individual sin justa causa, por razón de no configurarse ninguna de las causales de despido contempladas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del CST y que da lugar a la aplicación del artículo 8º del mismo decreto, modificado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990

ii) El que concierne a un despido colectivo, caso en el cual el artículo 67 de la Ley 50/90, que subrogó el 40 del

Decreto 2351/65, estableció una protección especial para los trabajadores en caso de despido colectivo, preceptuando lo siguiente:

*Protección en caso de despidos colectivos.*

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

[...]

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por tanto, resulta claro que el juzgador de segundo grado omitió que se encontraba frente a una circunstancia especial de despido de colectivo que era la discusión planteada por el actor, lo que llevó a que equivocara la norma a la luz de la cual estudió el asunto, pues es diáfano

que el asunto no se enmarcaba en el artículo 8º del Decreto Ley 2351 de 1965 modificado artículo 6º de la Ley 50 de 1990 sino en el artículo 67 de la Ley 50/90, que subrogó el 40 del citado decreto, lo que trajo como consecuencia, que se negara el derecho al reintegro, por no tener 10 o más años al servicio del empleador, exigencia que no se consagra en la norma que regula la situación especial que se analiza y que debió ser aplicada.

En consecuencia, al estar demostrado el yerro protuberante del *ad quem* la acusación prospera y se procederá a casar la sentencia.

Sin costas en el recurso extraordinario, dada la prosperidad de este.

## **IX. SEDE DE INSTANCIA**

Para resolver, se tiene que la demandante solicitó que se le reintegre al mismo cargo que tenía para el momento de su despido injusto e ilegal, los salarios, primas y vacaciones dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación, 30 de junio del. 2002, hasta el día en que se efectúe el reintegro sumas que deberán ser indexadas.

La primera instancia declaró que existió una relación laboral entre las partes, desde el 30 de julio de 1997 hasta el 30 de junio de 2002 y probada la excepción de prescripción; en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones impetradas en su contra, razón por la cual

el demandante presentó recurso de apelación con base en los siguientes argumentos: *i)* que se trata de un despido colectivo sin autorización de la autoridad competente y no de un fuero sindical, como se asumió en las consideraciones de la decisión; *ii)* que están demostrados los presupuestos de la relación laboral, *iii)* que fue desvinculado sin justa causa como consecuencia de despidos colectivos que adelantó la empresa; *iv)* que de acuerdo con lo anterior, se equivocó el *a quo* cuando manifestó que la acción esta prescrita por haber transcurrido más de tres años entre la fecha de despido injusto y la presentación de la demanda o interrupción de la prescripción, porque se debe tomar como fecha inicial para la exigencia de la obligación, desde el 5 de agosto de 2006, data en que se expidió la resolución que sanciona la empresa por despidos colectivos o subsidiariamente, desde el 28 de febrero de 2007, cuando se expidió el acto administrativo que resolvió el recurso de apelación, por lo que a la presentación de la demanda en ninguno de los dos casos habían transcurrido más de 3 años, como lo exige la norma, luego no puede declararse probada la excepción de prescripción.

Conforme al acervo probatorio se tiene que el actor fue despedido el 28 de junio de 2002, de manera unilateral, para lo cual se adujo como razón la reorganización administrativa interna (f.º6, cuaderno principal) y, de acuerdo con la Resolución n.º 001524 del 5 de septiembre de 2006, emanada del Ministerio de Protección Social

Dirección Territorial del Valle del Cauca, Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, indicó:

*[...] llama la atención lo sucedido en el periodo de 1º de abril de 2002 al 30 de junio de 2002, obra a folio 61, oficio de marzo 27 de 2006, suscrito por la Gerente General de la Empresa, señora VICTORIA EUGENIA GALVEZ, en la cual se dice que el número total de empleados a junio de 30 de 2002 era de 63, a folio 84 obra oficio entregado el día que se realizó la visita a la empresa en el que consta que a marzo de 2002 habían 91 empleados.*

*Ahora bien, si comparamos marzo de 2002, 91 empleados frente a junio 30 del mismo año en un total de 63 empleados y considerando el oficio de julio 24 de 2006 firmado por el asesor jurídico, en el cual se determina que entre el 25 de mayo de 2002 y el 30 de junio de junio de 2002 se despidió de manera unilateral sin justa causa a un total de 30 trabajadores, se puede afirmar que nos encontramos con un despido colectivo, en consideración que el personal despedido dentro de este lapso de tiempo supera el 20% como lo establece el artículo 67 de la 50 de 1990, no habiendo acreditado la empresa autorización del Ministerio para efectuar el despido colectivo [...]*

**RESUELVE**

*PRIMERO: Sancionar a la empresa CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S. A. a través de su representante legal [...] con multa de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes equivalentes a la suma de cuatro millones ochenta mil pesos (\$4.080.000,00) a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia la cual presta mérito ejecutivo de acuerdo a lo establecido [...] (f.º 42 a 49, cuaderno principal).*

Decisión que fue confirmada mediante Resolución n.º 000484 de 2007.

Así las cosas, estando demostrado, de acuerdo con lo antes expuesto, que se presentó un despido colectivo, es preciso establecer las consecuencias del mismo; el artículo 67 de la Ley 50/90, que subrogó el 40 del Decreto 2351/65, estableció una protección para los trabajadores en caso de despido colectivo, preceptuando en su numeral 5º, lo

siguiente: «5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo».

Resulta claro que al haberse calificado como despido colectivo la decisión del empleador de terminar de manera unilateral y sin justa causa los contratos individuales de trabajo que terminaron entre el 30 de mayo y el 30 de junio de 2002, incluido el del demandante por haber finalizado el 28 de junio del mismo año, ello significa que no medió autorización administrativa para el finiquito contractual; por lo tanto, tal decisión de la pasiva no produce efecto jurídico alguno, lo que trae como consecuencia, que el trabajador tengan derecho a percibir el salario y demás acreencias laborales, tal y como lo prevé el artículo 140 del CST, así no hayan prestado el servicio, pues debe entenderse que han estado con la disponibilidad de ejercer su labor, pero impedidos por culpa del empleador (ver sentencia CSJ SL, 2 dic. 1994, rad. 5584), lo cual se deriva del proceder irregular e ilegal de la empresa.

Sobre el particular, resulta pertinente recordar lo dicho por la Sala en la sentencia CSJ SL, 30 nov. 2000, rad. 14640, reiterada en la CSJ SL5005-2019, en la que se sostuvo:

*Dicho lo anterior conviene precisar que cualquiera que sea el significado y alcance del artículo 40 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 en cuanto preceptúa que "no producirá ningún efecto el*

*despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo", así como el del artículo 40 del Decreto 1469 de 1978, que lo reglamenta, en cuanto dispone que "los trabajadores afectados por la decisión del empleador se encontrarán en la situación prevista por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo", lo único que resulta indiscutible es el hecho de que la manera de hacer valer sus derechos el trabajador afectado con la determinación del patrono que ha sido calificada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como "un despido colectivo de trabajadores", es la de demandar ante la jurisdicción del trabajo el resarcimiento del daño que se le causó.*

*Es por esto que el imperativo mandato contenido en el artículo 228 de la Constitución Política de que prevalezca el derecho sustancial en las decisiones de los jueces impone considerar como equivocado el entendimiento que el Tribunal dio en este caso a la ley, ya que ni el artículo 40 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 ni el artículo 40 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 establecen de manera expresa cómo debe pedírsele a la justicia del trabajo que haga efectiva la protección en caso de despidos colectivos, pues al efecto el ordinal 5º de la primera de dichas disposiciones solamente estatuye que "las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo, en que incurran las empresas o patronos, se harán efectivas por la justicia del trabajo".*

*Por lo demás, y como bien lo anota la recurrente, la competencia para determinar cuándo una empresa o patrono ha efectuado un despido colectivo de trabajadores está explícitamente asignada al Ministerio de Trabajo en el ordinal 4º del artículo 40 del Decreto Legislativo 2351 de 1965.*

*En efecto, de manera paladina dicho ordinal dispone que "el Ministerio del Trabajo, a su juicio, y en cada caso, determinará cuándo una empresa o patrono ha efectuado un despido colectivo de trabajadores"; y el ordinal 3º de dicha norma establece literalmente que "no producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo".*

*De dichos preceptos legales resulta, como con entera razón lo afirma la recurrente en el cargo, que es equivocado el entendimiento del Tribunal cuando al artículo 40 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 le hace decir que la acción judicial viable para la efectividad de la protección en caso de despido colectivo "es la de petición de declaratoria de ineficacia del despido colectivo y el consecuente restablecimiento del derecho".*

*[...]*

*De modo que al efectuarse un despido colectivo sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, se produce de*

*hecho la desvinculación del trabajador de la empresa, y en tal caso, por virtud de la ley, deviene ineficaz el despido, por lo que al trabajador afectado con el despido colectivo efectuado por el empleador le está permitido –ante la imposibilidad física de prestar sus servicios y recibir el salario a que tiene derecho por encontrarse vigente el contrato de trabajo-- solicitar al juez del trabajo que lo condene a cumplir el contrato y, como consecuencia de ello, a reintegrarlo o reinstalarlo a su empleo, reincorporándolo a la empresa, y a pagarle los salarios que ha dejado de recibir, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, norma a la cual remite expresamente el artículo 40 del Decreto 1469 de 1978, reglamentario del artículo 40 del Decreto Legislativo 2351 de 1965”.*

Y en providencia CSJ SL, 22 ene. 1990, rad. 3497, reiterada en la CSJ SL5005-2019, esta Sala asentó:

*el genuino sentido de lo dispuesto en el ordinal 3º del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, es el de que si el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo 'no producirá ningún efecto', los afectados con la disposición del empleador, precisamente por estar aún vigente su contrato de trabajo, tienen derecho a percibir el salario correspondiente por todo el tiempo que permanezca esta anómala situación y hasta cuando por decisión judicial -o por allanarse voluntariamente el patrono a hacerlo- se disponga el restablecimiento de su derecho, dado que la no prestación del servicio obedece a disposición o culpa del patrono, conforme lo establece el artículo 140 del CST”.*

Por tanto, resulta evidente que el demandante tiene derecho al reintegro ante la declaratoria de ineficacia del despido.

En este orden de ideas es preciso analizar la excepción prescripción propuesta por el demandado. Frente al tema, esta Corporación se pronunció, entre otras, en sentencia CSJ SL16805-2016, en la cual explicó:

*Planteadas así las cosas, como primera medida resulta conveniente para esta Corporación advertir, que el término de prescripción para reclamar derechos derivados de la terminación de contratos de trabajo cuando se presenta en número plural y*

*sin sujeción a la ley, debe correr no de manera individual sino a partir de la ocurrencia del despido masivo supuestamente ilegal. En efecto, tratándose de un despido de carácter colectivo, la configuración del supuesto normativo que hace exigible el amparo por no ser un único despido, implica que para estos eventos el término para incoar la respectiva acción judicial no puede contabilizarse individualmente, según la fecha de ruptura de cada contrato de trabajo de los trabajadores despedidos, sino teniendo en cuenta el espacio temporal dentro del cual deben darse los despidos en los porcentajes que señala el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, para que alcance el estirpe colectivo.*

*Lo anterior significa, que hay que distinguir entre dos eventos para reclamar el reconocimiento y pago de los derechos o indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo, a saber:*

*(i) El relativo a un despido individual sin justa causa, por razón de no configurarse ninguna de las causales de despido contempladas en el art. 7º del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo término de prescripción trienal (arts. 488 del CPT y SS y 151 del CPT y SS), se contabiliza desde la misma fecha en que ocurrió el retiro o desvinculación laboral del trabajador.*

*(ii) El que atañe a un despido colectivo, caso en el cual el término de prescripción para todos los trabajadores afectados con una decisión de poner fin a los contratos de trabajo de manera masiva, debe contarse a partir del último día del lapso de los seis (6) meses que toma la ley como periodo de tiempo de referencia, dentro del cual si sucede la terminación de los nexos, en los porcentajes que ella determina se configura el despido, esto es, conforme a lo normando en el mencionado art. 67 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el art. 40 del Decreto 2351 de 1965. Ahora, como el Ministerio de Trabajo también tiene competencia para calificar un despido como colectivo, y dada la naturaleza misma de los intereses en conflicto, estima la Corte que solo a partir de la firmeza del correspondiente acto administrativo que lo declara, los trabajadores afectados por esa ilegal medida del empleador, quedan habilitados desde ese momento para ejercitar y adelantar las correspondientes acciones que emanen de esa determinación adoptada, puesto que con tal acto administrativo, los trabajadores adquieren la certeza que el fenecimiento del vínculo laboral, se puede considerar o encuadrar como un despido masivo.*

*Nótese que el legislador le atribuyó competencia para catalogar un despido como colectivo al Ministerio de Trabajo, según lo previsto en el citado art. 67 de la Ley 50 de 1990. Sin embargo, como el despido colectivo, por el hecho de estar autorizado administrativamente, no deja de ser despido, en caso que*

*corresponda ordenar el pago de alguna indemnización legal o convencional por la desvinculación de un número significativo de trabajadores, y se presente diferencias entre los trabajadores despedidos con el empleador, será la justicia ordinaria laboral a quien le corresponderá dirimir este conflicto jurídico y en últimas definir si se presentó o no despido masivo, ello de acuerdo con lo consagrado en los arts. 37 y 43 del Decreto 1469 de 1978 que regula también lo concerniente a despidos colectivos y que en el último de los preceptos señala «Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones anteriores, en que incurran las empresas o empleadores, se harán efectivas por la jurisdicción del trabajo», al igual que por la competencia dada al Juez Laboral en el numeral 1º del art. 2º del C.P.T. y S.S., modificado por el art. 2º de la Ley 712 de 2001, que dispone conocer de «Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo».*

*Volviendo a la calificación de despido colectivo por parte del Ministerio de Trabajo, que resulta relevante para efectos de determinar el momento a partir cual empieza a contabilizarse el término de prescripción cuando se inician posteriores contiendas judiciales con fundamento en esa determinación, se tiene que como antes se explicó, la acción prescribe en tres años contados desde la firmeza de dicho acto que lo declara, y por ello dentro de este lapso de tiempo es que los trabajadores afectados deben incoar la respectiva demanda laboral.*

De acuerdo con lo antes expuesto, el término prescriptivo en este caso se contabiliza desde la firmeza del acto que declara el despido colectivo, por ende, se tiene que el Ministerio de Protección Social Dirección Territorial del Valle del Cauca, Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control resolvió la reclamación administrativa al respecto, mediante Resolución n.º 001524 del 5 de septiembre de 2006, cual fue confirmada mediante Acto Administrativo n.º 000484 del 28 de febrero de 2007; la demanda fue presentado el 13 de diciembre de 2006, el auto admisorio data del 18 de diciembre de ese año y fue notificada a la accionada el 9 de marzo de 2007, en tales condiciones es dable considerar interrumpida la

prescripción, desde el mismo momento de la presentación de la demanda inicial, en los términos del art. 90 del C.P.C., modificado por la Ley 794 de 2003, precepto aplicable al proceso laboral por permitirlo el 145 del estatuto adjetivo del trabajo.

En efecto, la acción impetrada por los promotores del proceso fue promovida dentro del término establecido en los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y de la S.S., ya que la demanda fue instaurada dentro de los tres (3) años siguientes a la ejecutoria de la resolución del Ministerio, mediante la cual calificó el despido como colectivo, por lo que no operó la prescripción.

En consecuencia, se procederá a revocar los numerales segundo, tercero y cuarto del fallo proferido el 26 de enero de 2010, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira Valle, para en su lugar, declarar la ineficacia del despido del demandante y no probada la excepción de prescripción; así mismo se condenará a CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S. A. a reintegrar al señor CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ GÓNZALEZ al cargo que se desempeñaba al momento del despido y a cancelarle los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir, desde el momento del despido, esto es 28 de junio de 2002, hasta cuando efectivamente sea reintegrado, pues el contrato continuó vigente, teniendo en cuenta como salario básico diario la suma de \$10.486, 66 (f.º 7, cuaderno principal), sumas que deberán ser debidamente indexadas al momento del pago. Se autoriza a la demandada para

descontar del valor de las condenas las sumas pagadas por indemnización por despido injusto.

Las costas en primer grado estarán a cargo de la parte demandada. Sin costas en esta instancia

## X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el veinte (20) de abril de dos mil quince (2015), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ** contra **CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S. A.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

República de Colombia  
En sede de instancia, resuelve:  
**Corte Suprema de Justicia**

**PRIMERO: REVOCAR** los numerales segundo, tercero y cuarto del fallo proferido el 26 de enero de 2010, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira Valle, para en su lugar, **DECLARAR** la ineficacia del despido del demandante y no probada la excepción de prescripción.

**SEGUNDO: CONDENAR** a CARNES Y DERIVADOS DE OCCIDENTE S. A. a reintegrar al señor CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ GÓNZALEZ al cargo que se desempeñaba al

momento del despido y a cancelarle los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir, desde el momento de la desvinculación, esto es 29 de junio de 2002, hasta cuando efectivamente sea reintegrado, teniendo en cuenta como salario básico diario la suma de \$10.486, 66 (f.º 7, cuaderno principal), valores que deberán ser debidamente indexados al momento del pago. Se autoriza a la demandada para descontar del valor de las condenas las sumas pagadas por indemnización por despido

**TERCERO:** Las costas en primer grado estarán a cargo de la parte demandada. Sin costas en esta instancia

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

**SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO**  
República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

**CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA**

**CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO**