



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

**Magistrado ponente**

**SL489-2024**

**Radicación n.º 95175**

**Acta 4**

Bogotá, D. C., catorce (14) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación que **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas profirió el 16 de febrero de 2022, en el proceso ordinario laboral que **JOVANY RODRÍGUEZ GÓMEZ** promueve contra el recurrente.

## **I. ANTECEDENTES**

El citado demandante solicitó que se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba en Alpina Productos Alimenticios S.A., con el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales dejados percibir desde la fecha de su despido sin justa causa hasta la de su reinstalación,

debidamente indexados; además, requirió la indexación de las condenas y el pago de los aportes a la seguridad social.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que prestó sus servicios a Alpina Productos Alimenticios S.A. en el cargo de ayudante de producción, a través de contrato laboral a término indefinido desde el 4 de febrero de 2013 hasta el 19 de marzo de 2019, fecha en la cual la demandada lo dio por terminado sin justa causa.

Relató que el 29 de febrero de 2018 notificó a su empleador su afiliación a la Unión Sindical de Trabajadores de Alpina Productos Alimenticios “USTA” y a la Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios “UTA”, y el 4 de enero de 2019 hizo lo propio respecto a su afiliación al Sindicato de Industria Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios “SINAL”.

Por último, aseguró que para la fecha de su despido estaba amparado por el fuero circunstancial, pues el conflicto colectivo que inició en el año 2015, terminó mediante sentencia de anulación CSJ SL4575-2019, emitida el 8 de mayo de 2019 y notificada el 8 de noviembre de la misma anualidad (f.º 3 a 12).

Alpina Productos Alimenticios S.A. se opuso al éxito de las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos temporales del contrato de trabajo; el cargo desempeñado por el actor; que el vínculo laboral finalizó sin justa causa con el pago de la indemnización

correspondiente; las fechas en que el demandante notificó a Alpina su afiliación a las organizaciones USTA, UTA y SINAL, y que el conflicto colectivo suscitado entre las citadas agremiaciones sindicales y la empresa, culminó mediante sentencia de anulación CSJ SL4575-2019, del 8 de mayo de 2019, notificada el 8 de noviembre de la misma anualidad. Los restantes hechos los negó.

En su defensa, manifestó que el demandante no gozaba del fuero circunstancial a la fecha de su despido, debido a que no estaba afiliado a las organizaciones sindicales para la data de presentación del pliego de peticiones, como tampoco existe evidencia de que hubiese participado en su elaboración o en alguna de las etapas de negociación.

Para rebatir las pretensiones de la demanda, formuló las excepciones de cobro de lo no debido, prescripción, compensación y buena fe (f.º 84 a 114).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 5 de octubre de 2021, resolvió:

Primero: DECLARAR que el demandante Jovany Rodríguez Gómez fue desvinculado sin justa causa por la sociedad demandada Alpina Productos Alimenticios S.A. estando amparado de la garantía de fuero sindical en los términos del art. 25 del Decreto 2351 del año 1965.

Segundo: CONDENAR a la entidad demandada Alpina Productos Alimenticios S.A. a reintegrar al demandante Jovany Rodríguez Gómez al cargo que venía desempeñando como ayudante de producción o a uno de igual o superior categoría.

Tercero: CONDENAR a la entidad demandada Alpina Productos Alimenticios S.A. a reconocer y pagar al demandante las siguientes cantidades de dinero, así:

-La suma de \$35.541.145 por concepto de salarios dejados de percibir calculados hasta el día 30 de septiembre de 2021.

-La suma de \$2.961.762 por concepto de cesantías con fecha de corte al 30 de septiembre de 2021.

-La suma de \$355.411 por concepto de intereses sobre las cesantías.

-La suma de \$ 2.961.762 por concepto de prima de servicios.

-La suma de \$2.340.800 por concepto de prima extralegal de navidad.

-La suma de \$1.560.533 por concepto de prima extralegal de vacaciones.

-La suma de \$1.170.400 por concepto de prima extralegal de servicios

-La suma de \$1.480.881 por concepto de vacaciones que han corrido hasta el día 30 de septiembre de 2021.

Cuarto: CONDENAR a la entidad demandada Alpina Productos Alimenticios S.A. a reconocer y pagar al demandante los aportes al sistema de seguridad social a pensión al fondo que se encuentra afiliado el demandante.

Quinto: CONDENAR a la entidad demandada Alpina Productos Alimenticios S.A., a pagar las costas del proceso las cuales se tasarán por secretaria y al pago de las agencias en derecho las cuales se fijan en tres (03) smlmv en favor del actor.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Por apelación de ambas partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, en sentencia del 16 de febrero de 2022, determinó:

1. MODIFICAR el numeral tercero de la parte resolutive de la sentencia proferida el 5 de octubre de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá dentro del proceso ordinario promovido por JOVANY RODRÍGUEZ GÓMEZ contra ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A., de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta providencia, y en su lugar condenar a la demandada a reconocer y pagar los siguientes valores:

CONCEPTO	ADEUDADO
SALARIOS	\$38.077.266
CESANTÍAS	\$3.173.755
INTERESES CESANTÍAS	\$325.985
PRIMAS DE SERVICIOS	\$3.173.755
VACACIONES	\$1.586.878
PRIMA EXTRALEGAL SERVICIOS	\$1.268.065
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES	\$2.287.050
PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	\$3.173.755
PRIMA EXTRALEGAL ANTIGÜEDAD	\$686.115

Se aclara que las erogaciones laborales por concepto de cesantías deberán consignarse ante el fondo de cesantías correspondiente, conforme con lo establecido en el artículo 98 y concordantes de la Ley 50 de 1990.

2. MODIFICAR el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, relacionada con el pago de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, para ordenar el pago de los aportes en mora, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, desde el 20 de marzo de 2019 hasta que se haga efectivo el reintegro, y con base en los salarios que a continuación se relacionarán, aportes que deberán ser consignados por la accionada ante la administradora de pensiones que se encuentra afiliado el actor; para tal efecto, se concederá a la accionada un término de 5 días para que eleve la solicitud de liquidación de los aportes y 30 días para pagar el monto que allí arroje, contados a partir de la notificación de la respectiva liquidación por parte de la administradora, y en el evento de que la demandada no cumpla con su obligación, tal diligencia deberá hacerla el demandante, por lo que en ese orden deberá adicionarse la sentencia apelada.

AÑO	SALARIOS PARA APORTES A SEGURIDAD SOCIAL
2019	\$1.170.400
2020	\$1.233.250
2021	\$1.369.258

3. CONFIRMAR la sentencia de primera instancia en sus demás partes.

4. COSTAS a cargo de la parte demandada. Fijese como agencias en derecho dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El Tribunal tuvo por probados los siguientes hechos: (i) entre el demandante y Alpina Productos Alimenticios S.A. se ejecutó un contrato de trabajo a término indefinido del 4 de febrero de 2013 al 19 de marzo de 2019, el cual finalizó por decisión de la empresa de darlo por terminado sin justa causa con el reconocimiento de la indemnización; (ii) el 20 de enero, 16 y 17 de junio de 2015, el Sindicato de Industria Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios “SINAL”, la Unión Sindical de Trabajadores de Alpina Productos Alimenticios “USTA” y la Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios “UTA”, respectivamente, presentaron pliego de peticiones a la empresa Alpina; (iii) la etapa de arreglo directo entre la compañía y las citadas organizaciones inició el 25 de junio de 2015 y terminó el 14 de julio de ese año; (iv) los sindicatos solicitaron la convocatoria de un tribunal de arbitramento para resolver el conflicto, el cual luego de surtir los trámites de rigor, emitió laudo arbitral el 11 de abril de 2018; (v) el 29 de febrero de 2018, el demandante notificó a su empleador su afiliación a USTA y a UTA, y el 4 de enero de 2019 hizo lo propio respecto a su afiliación a SINAL; (vi) el diferendo colectivo suscitado entre SINAL, USTA y UTA y la compañía accionada, finalizó mediante sentencia de anulación CSJ SL4775-2019, emitida el 8 de mayo de 2019 y notificada el 8 de noviembre de esa anualidad.

Con estas premisas, y en lo que interesa a los fines del recurso de casación, el Tribunal se planteó el problema

jurídico de determinar si a la fecha del despido el demandante estaba protegido por el fuero circunstancial.

Para este fin, indicó que la garantía de fuero circunstancial está consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, según el cual *«los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»*.

Señaló que el conflicto colectivo de trabajo inicia con la presentación del pliego de peticiones y se extiende hasta la suscripción de la convención o pacto colectivo o, en su defecto, hasta la ejecutoria del laudo arbitral; en el entretanto, el empleador no puede despedir sin justa causa a los trabajadores, pues la finalidad de esta institución *«es que este [el empleador] no utilice la facultad discrecional de finalizar los contratos de trabajo sin justa causa, como retaliación al derecho de asociación y al conflicto colectivo que se está desarrollando»*.

Aseguró que si bien el texto normativo alude a los trabajadores afiliados al sindicato al momento de la presentación del pliego de peticiones, la jurisprudencia de esta Corporación fijada en la sentencia CSJ SL, 28 feb. 2007, rad. 29081, reiterada en CSJ SL, 2 jul. 2008, rad. 31945, CSJ SL, 10 jul. 2012. rad. 39453, CSJ SL13275-2015 y SL1812-2018, ha defendido el criterio de que la lectura del 25 del Decreto 2351 de 1965 no debe ser literal y *«nada se*

*opone a que la misma se extienda a aquellos que en el curso del conflicto decidan [...] afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones».*

Por lo anterior, concluyó que el fuero circunstancial también protege a los trabajadores afiliados al sindicato con posterioridad a la presentación del pliego, aún si ello ocurre en la etapa de arreglo directo «o en escenarios ulteriores, siempre que el conflicto no hubiere culminado». Y como en este caso el demandante fue despedido sin justa causa cuando el conflicto estaba vigente, tal acto es ineficaz y, en esa medida, el juez *a quo* acertó al ordenar su reintegro.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

El recurso extraordinario de casación lo interpuso el demandado, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada; y en sede instancia, solicita la revocatoria de las condenas impuestas por el juez *a quo* y, en su lugar, se le absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula un cargo, el cual fue objeto de réplica.



## VI. CARGO ÚNICO

Por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, le atribuye a la sentencia controvertida la infracción de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, 467 del Código Sustantivo del Trabajo y 55 de la Constitución Política.

En desarrollo del cargo, aduce que el Tribunal interpretó de manera equivocada las disposiciones enunciadas al concluir que el demandante estaba amparado por el fuero circunstancial al momento de su despido.

Al respecto, asegura que el criterio jurisprudencial según el cual los trabajadores afiliados a un sindicato con posterioridad a la fecha de presentación del pliego de peticiones gozan de fuero circunstancial, *«no puede ser aplicado en forma indiscriminada porque debe ser matizado»*, en la medida que *«el momento en que se afilie el trabajador sí puede tener incidencia en la garantía»*.

Refiere que lo anterior sucede cuando la etapa de negociación directa fue superada, pues luego de esta fase la disminución del número de miembros no incide en el poder negociación del sindicato ni en la solución del diferendo, *«toda vez que este ya no dependerá de un acuerdo entre las partes sino de lo que decida un organismo independiente, en este caso, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al resolver el recurso de anulación»*.

Afirma que el fuero circunstancial consignado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no tiene el objetivo de proporcionar una estabilidad laboral a los trabajadores individualmente considerados, sino la aptitud de estos, en su conjunto, para discutir sus peticiones con equilibrio y sin presiones o retaliaciones. Por tal motivo, *«su existencia está en función del desarrollo del conflicto porque no puede surgir cuando el proceso negociador se ha desarrollado y agotado y la solución del diferendo no depende de las partes, sino de terceros»*.

En armonía con lo anterior, aduce que no existe ninguna justificación para otorgar el fuero circunstancial en un estadio avanzado del conflicto, si se tiene en cuenta que el mismo busca impedir que el empleador pueda despedir a los trabajadores y de ese modo *«alterar o disminuir el número de afiliados de la organización sindical»*; en respaldo de su argumento cita la sentencia CSJ SL16788-2017.

## **VII. RÉPLICA**

El demandante se opone al éxito del cargo. Con este fin señala que el Tribunal atinó al concluir que el fuero circunstancial protege a los trabajadores afiliados al sindicato al momento de la presentación del pliego, pero también a aquellos que se afilien con posterioridad a él, siempre que esté vigente el conflicto colectivo de trabajo.

Refiere que esta Corporación ha sentado una abundante jurisprudencia sobre el particular, incluso al

estudiar supuestos fácticos similares que han involucrado a la accionada Alpina, como de ello dan cuenta las sentencias CSJ SL4569-2021, CSJ SL5482-2021 y CSJ SL3523-2022.

### **VIII. CONSIDERACIONES**

Dada la orientación jurídica del cargo, no se discute que: (i) entre el demandante y Alpina Productos Alimenticios S.A. se ejecutó un contrato de trabajo a término indefinido del 4 de febrero de 2013 al 19 de marzo de 2019, el cual finalizó por decisión unilateral de la empresa sin justa causa con el reconocimiento de la indemnización; (ii) el 20 de enero, 16 y 17 de junio de 2015, el Sindicato de Industria Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios “SINAL”, la Unión Sindical de Trabajadores de Alpina Productos Alimenticios “USTA” y la Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios “UTA”, respectivamente, presentaron pliego de peticiones a la empresa Alpina; (iii) la etapa de arreglo directo entre la compañía y las citadas organizaciones, inició el 25 de junio de 2015 y terminó el 14 de julio de ese año; (iv) los sindicatos solicitaron la convocatoria de un tribunal de arbitramento para resolver el conflicto, el cual luego de surtir los trámites de rigor, emitió laudo arbitral el 11 de abril de 2018; (v) el 29 de febrero de 2018, el demandante notificó a su empleador su afiliación a USTA y a UTA, y el 4 de enero de 2019 hizo lo propio respecto a su afiliación a SINAL; (vi) el diferendo colectivo suscitado entre SINAL, USTA y UTA y la compañía accionada, finalizó mediante sentencia de anulación CSJ SL4775-2019, emitida el 8 de mayo de 2019 y notificada el 8 de noviembre de esa anualidad.

Así, le corresponde a la Corte determinar si el fuero circunstancial cobija o no a los trabajadores que se afilien al sindicato luego de agotada la etapa de negociación directa entre los interlocutores sociales.

Pues bien, a criterio de la Corte el Tribunal no incurrió en el error interpretativo endilgado, pues el fuero circunstancial, en efecto, protege a los trabajadores respecto a los despidos sin justa causa durante todas las etapas del conflicto colectivo -desde la presentación del pliego de peticiones hasta la firma de la convención colectiva de trabajo o ejecutoria del laudo arbitral- y sus efectos engloban tanto a los trabajadores afiliados al sindicato al momento de la presentación del pliego como a aquellos que se sindicalicen con posterioridad, incluso si lo hacen cuando la solución del conflicto depende de un tercero. Las razones son las siguientes:

En primer lugar, los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978 son claros en el sentido que el fuero circunstancial opera desde la presentación del pliego hasta el fin del conflicto colectivo, lo cual acaece con la firma de la convención colectiva o, en su defecto, la ejecutoria del laudo arbitral y, excepcionalmente, cuando las partes tácitamente desisten del conflicto colectivo (CSJ SL16788-2017). Las citadas disposiciones respectivamente señalan:

**ARTÍCULO 25.** Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la

fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

**ARTÍCULO 36.** La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

Ahora, las citadas disposiciones no pueden interpretarse de forma restrictiva como lo pretende el recurrente, pues las mismas guardan relación con la protección de derechos fundamentales de los trabajadores, en particular, el ejercicio libre e independiente del derecho a la negociación colectiva, de modo que si ha de acudirse a un método de interpretación lo apropiado es recurrir a uno expansivo y no limitativo.

En segundo lugar, y precisamente teniendo en cuenta que las disposiciones relativas a la protección del ejercicio efectivo de los derechos de libertad sindical deben leerse en clave amplificadora y no restrictiva, la jurisprudencia de esta Corporación ha defendido el criterio de que el fuero circunstancial protege tanto a los trabajadores sindicalizados al momento de la presentación del pliego como a aquellos que se adhieran a los sindicatos con posterioridad. Así, en la sentencia CSJ SL, 28 feb. 2007, rad. 29081, reiterada en CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 39453 y SL937-2022 la Corte indicó:

Es indudable que la teleología de las normas apunta a mantener el equilibrio de fuerzas entre los trabajadores comprometidos o interesados en el conflicto --sean o no sindicalizados-- y el empleador con el fin de evitar que éste, prevalido de su poder subordinante, utilice el despido de sus servidores para

mermarles su capacidad de negociación y de contratación. Y por ello se ha dicho que un despido producido en esas circunstancias resulta inane, lo cual conlleva el restablecimiento del contrato de trabajo. Es decir que se trata de una protección eficaz.

Pero si esa protección comprende inicialmente a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones, nada se opone a que la misma se extienda a aquellos que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones, o de otra, a aquellos no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones presentados directamente por sus compañeros igualmente no pertenecientes a ninguna organización sindical. La misma teleología atrás comentada comprende esta hipótesis.

En efecto, un despido masivo de trabajadores o de un número importante de ellos durante el trámite de un conflicto colectivo que no hayan presentado el pliego de peticiones y que no alcance la calificación de despido colectivo, puede afectar a la comunidad obrera por las connotaciones de todo orden que ello encierra. Y ese impacto negativo puede traer consigo el debilitamiento de dicha comunidad con incidencia en la solución del conflicto y desde luego, no es ese el resultado que quiere y que ha querido el legislador.

En cambio, cuando los trabajadores comprometidos en el conflicto ven incrementado su número, con el apoyo que reciben de otros compañeros suyos que en un principio no estuvieron dentro de aquellos que presentaron el pliego de peticiones al empleador, el equilibrio de fuerzas atrás mencionado también adquiere mayor entidad y peso y la solución del conflicto puede darse rápidamente, bien por el mecanismo de la autocomposición o ya acelerando la convocatoria del Tribunal.

Lo anterior puesto que la negociación colectiva, incluida la fase en la que el conflicto está en manos de un tercero, es un momento trascendente en el ejercicio de los derechos colectivos, y en el que el riesgo de discriminación de los trabajadores sindicalizados tiende a incrementarse como consecuencia de su afiliación o la participación en actividades sindicales.

En efecto, en el trámite de los conflictos colectivos, el dato numérico que tengan las organizaciones de trabajadores es determinante para medir su representatividad y fuerza en la negociación, ya que la densidad de trabajadores sindicalizados es un factor indicativo del mayor o menor respaldo que tengan las negociaciones y es clave en la capacidad de las organizaciones sindicales de poner en marcha medidas efectivas de presión durante el conflicto.

Adicionalmente, en el ordenamiento colombiano el factor numérico es relevante para la adopción de ciertas decisiones durante el conflicto colectivo, como lo son la declaratoria de la huelga, medida para la cual la legislación exige determinadas mayorías según la cantidad de afiliados en la empresa que tenga el sindicato (artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo) o la extensión de la convención colectiva de trabajo (artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo). Sobre el particular, en sentencia CSJ SL 20155, 28 ago. 2003, reiterada en decisiones CSJ SL6732-2015, CSJ SL14066-2016 y CSJ SL16788-2017, la Corte afirmó:

El objeto de tal prohibición, que por tal razón se extiende “durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”, es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede

determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo.

Ahora, el recurrente asegura que cuando la suerte del conflicto colectivo está en manos de un tercero, como lo son los árbitros o la Corte Suprema de Justicia en sede de anulación, carece de sentido otorgar la protección.

La Corte no comparte esta apreciación, pues el riesgo de discriminación de los trabajadores que decidan sindicarse permanece e incluso puede exacerbarse en esta fase del conflicto, ya que, como se indicó, la cantidad de afiliados al sindicato es importante porque de ello depende la extensión automática o no de los beneficios de la convención colectiva de trabajo a todos los trabajadores de la unidad de negociación, estén o no sindicalizados. Mas aún, la circunstancia de que la resolución del conflicto dependa no de las partes sino de un tercero, denota una falta de diálogo y entendimiento entre los interlocutores sociales y un alto grado de conflictividad, que ciertamente aumenta el riesgo de los trabajadores de sufrir represalias por el hecho de manifestar su apoyo a uno de los antagonistas mediante la sindicalización.

Por estos motivos, a criterio de la Sala el Tribunal no cometió el error interpretativo que se endilga al concluir que el fuero circunstancial opera en todas las etapas del conflicto colectivo y ampara tanto a los trabajadores afiliados al sindicato al momento de la presentación del pliego como a aquellos que se sindicalicen con posterioridad.



En consecuencia, el cargo es infundado.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$11.800.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo preceptuado en el artículo 366 del Código General del Proceso.

### **IX. 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, **NO CASA** la sentencia dictada el 16 de febrero de 2022 por Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, en el proceso ordinario laboral que **JOVANY RODRÍGUEZ GÓMEZ** promovió contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



**MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO**  
Presidenta de la Sala



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**  
No firma ausencia justificada



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

*Clara Inés López Dávila*

**CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA**

*Omar Ángel Mejía Amador*

**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 6548E2338CB6DFF96360F61B13AE73525752AA12E0A01930EE8FFE2C4B274B3B

Documento generado en 2024-03-20