

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

Referencia: Expediente No.18706

Acta No.36

Bogotá, D.C., trece (13) de septiembre de dos mil dos (2.002)

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de ENOC DIART BENAVIDES contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla el 21 de noviembre de 2.001, en el juicio promovido por el recurrente contra la sociedad AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A. AVIANCA.

I. I-. ANTECEDENTES

El promotor de este proceso pretendió que la demandada fuese condenada a reintegrarlo al cargo de Técnico de Segunda o a otro de igual o superior categoría y remuneración y a pagarle los salarios promedios que dejare de percibir durante el tiempo que transcurra entre el despido y el reintegro con los aumentos convencionales o legales, con la declaración de continuidad en la relación de trabajo.

Las afirmaciones del demandante se sintetizan así:

Laboró al servicio de la demandada desde el 8 de agosto de 1966 hasta el 16 de julio de 1993, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido y en el cargo de Técnico de Segunda; devengó como último salario básico la suma de \$ 209.234 mensuales. El día 16 de julio de 1993 fue despedido injusta e ilegalmente, pues la empresa demandada con dicha decisión violó tanto las normas legales como convencionales al respecto, de las que era beneficiario el actor.

La demandada en la contestación de la demanda manifestó que el contrato de trabajo se dio por terminado mediante causa legal. Los demás hechos sostuvo no constarle o solicitó su prueba. Propuso las excepciones de incompetencia de jurisdicción, despido por ministerio de la ley, inaplicabilidad de los procedimientos previstos en la convención e inexistencia del derecho al reintegro, inexistencia de las obligaciones, pago, compensación, prescripción, la genérica y caducidad.

Mediante providencia del 9 de junio de 1.998, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla condenó a la empresa demandada a reintegrar al actor al mismo cargo desempeñado

al momento de su desvinculación o a otro de igual o superior categoría y a pagarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta cuando se haga efectivo su reintegro, más los incrementos legales y/o convencionales causados en tal lapso, ordenando a la demandada descontar lo pagado por concepto de cesantía.

II.

III. II-. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al desatar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla en sentencia del 21 de noviembre de 2.001, revocó la apelada y absolvió a la demandada de todos los cargos instaurados en su contra.

Consideró el tribunal que la empresa demandada al dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo que le ataba con el demandante obedeció a la autorización concedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con las resoluciones que obran en el expediente, por lo que estimó improcedente el reintegro.

III-. EL RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, el demandante interpuso en recurso de casación con el que aspira se case totalmente la sentencia recurrida, para que convertida esta Corporación en sede de Instancia confirme la sentencia de primera instancia.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral formuló dos cargos, así:

"PRIMER CARGO: La sentencia es violatoria de la ley sustancial por vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida, de las siguientes disposiciones: art. 8. numeral 5, decreto 2351 de 1955; C..S.T., arts. 1, 13, 21, 55, 51, 65, 353, 457, 471. 475: Ley 50 de 1990, arts. 6 y 67; C.C.A., arts.4 3, 46 y 48 C.de P.C. art. 331; C.C. arts. 1530, 1531, 1538, 1541, como consecuencia de manifiestos errores de hecho en que incurrió el ad-quem con incidencia en la parte resolutive de la sentencia impugnada y con detrimento de los intereses del trabajador, debido a pruebas erróneamente apreciadas y otras dejadas de apreciar.

ERRORES EVIDENTES DE HECHO:

1.- No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el acto administrativo compuesto por las resoluciones 002 de enero; y 2689 del 11 de junio de 1993, en forma expresa establecieron como condición para el despido de los trabajadores, que los mismos debían ser retirados a medida en que se presentara venta y devolución de aviones.

2.- No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que la empresa AVIANCA S-A., entre la fecha de expedición de los actos administrativos y el 16 de julio de 1993, no devolvió, vendió, ni se deshizo de ninguna de sus aeronaves

3.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la resolución No 002 de enero 6 de 1993, era OPONIBLE AL ACTOR. a pesar de no haber sido debidamente notificada en los términos del art. 45 del C.C.A.

4.- No dar por demostrado, estándolo, que las resoluciones no autorizaron el despido de ningún trabajador en concreto y menos del actor.

5.- No dar por demostrado, estándolo, que en la convención colectiva de trabajo, se establece un procedimiento para despido sin justa causa, en el cual AVIANCA S.A., no determina por sí sola el despido del trabajador, sino el Comité de Revisión.

6.- No dar por demostrado, estándolo, que en la convención colectiva de trabajo, se establece estabilidad suprallegal y por lo mismo no podía ser despedido el trabajador sino por justa causa,

7.- No dar por demostrado estándolo, que la resolución 2689 de 1993, establece en el artículo segundo, la obligación de cumplir las obligaciones legales o convencionales,

8.- No dar por demostrado, que la convención colectiva de trabajo, en la cláusula segunda, establece el principio de favorabilidad en relación con varias normas e interpretación.

PRUEBAS ERRONEAMENTE APRECIADAS.

a) Resoluciones Nos 002 de enero 6; y 2689 del 11 de junio de 1993 fl.297 y s.s. 302 a 304 y 305 a 316.

b) Carta de despido fl.216

c) Convención colectiva de trabajo (folios 12 y s.s.)

d) Edicto de notificación Res 002 de enero 6 de 1993 (fl.320)

PRUEBAS DEJADAS DE APRECIAR:

a) Certificación expedida por la Unidad Administrativa Especial "AERONAUTICA CIVIL" (fl.356 y 357)

DEMOSTRACION DEL CARGO:

Procedo a demostrar el cargo así:

Los errores de hecho, primero y segundo, los hago consistir en lo siguiente: El Honorable Tribunal, apreció erróneamente las resoluciones Nos 002 del 06 de enero de 1993 y la 2689 del 11 de junio de 1993, por cuanto en las mencionadas resoluciones se establece:

""En lo que se refiere al personal de mantenimiento v overhaul... La autorización de despido de 283 trabajadores del total que laboran en esta área debe ceñirse a los considerandos de la Resolución No 0002 de enero 06 de 1992, que para tal fin señala: "... deberán ser retirados a medida que se vayan presentando las ventas o devolución de aviones antiguos con el propósito de que la empresa no tenga necesidad de ingreso de nuevo personal."" (s.n.)

A pesar de una regulación tan clara acerca de la forma como se iba a aplicar las resoluciones, la sentencia del ad quem fundamenta la sentencia en esas resoluciones. El Tribunal Superior, apreció las resoluciones en comento, pero obviamente no tuvo en cuenta que la autorización era condicionada y sometida a la devolución o venta de aviones.

La relación indisoluble entre la parte motiva de la resolución y la parte resolutive, nos la traza la propia parte resolutive. cuando dice:

"ARTÍCULO PRIMERO: Confirmar la Resolución No 002 del 6 de enero de 1993... para despedir a quinientos sesenta y siete trabajadores por las razones anotadas en la parte motiva de esta providencia,"

Es evidente que la resolución antes mencionada confirma la 002 en cuanto la autorización para despedir está ligada a los considerandos expresados en dicha resolución, al salirse de los mismos el despido no se ajustó a los términos de la autorización y por lo tanto debe procederse al reintegro,

Como si fuera poco, el Tribunal, en una actitud inexplicable, omite apreciar la certificación expedida por la Unidad Administrativa Especial "AERONAUTICA CIVIL", documento que contiene la relación completa de aeronaves de las cuales AVIANCA S.A. es el explotador y según la misma, AVIANCA S.A. entre el año 1991 (fecha en que solicitó autorización para despedir) y el 19 de marzo de 1997, fecha de la expedición de la certificación, no había devuelto aviones. Según la misma certificación, AVIANCA S.A. los últimos aviones que devolvió o vendió, fue en el año 1973.

En relación con la obligatoriedad de la parte resolutive y su conexión con la parte motiva; debemos decir que si la parte resolutive y la motiva son contrarias, obviamente que la parte motiva debe ceder ante la parte resolutive, pero cuando no existe contradicción, sino que incluso indica que la autorización debe ceñirse a los considerandos de la resolución 002 y cita esas motivaciones, es lógico, que no estamos frente a una contradicción, sino frente a una armonía e ilustración acerca de como se debe aplicar la parte resolutive.

En el caso que nos ocupa, AVIANCA S.A., procedió a despedir en forma inmediata al actor, quien es trabajador de mantenimiento, pero la demandada no devolvió, ni vendió aviones, a partir de la resolución y hasta el momento del despido; que valga repetirlo, fue casi simultaneo. Al apreciar los actos administrativos no se tuvo en cuenta todos los aspectos en él contenidos sino apenas el que autorizó el despido dejando de lado elementos sustanciales del mismo que demuestran que la demandada estaba obligada a tomar en consideración otros elementos de hecho antes de hacer uso de la autorización para despedir.

Si el Tribunal Superior, hubiera apreciado en forma correcta la resolución No 2689 de 1993, inevitablemente habría llegado a la conclusión de que el acto administrativo era condicionado, que la aplicación en relación con el personal de mantenimiento estaba sometido al cumplimiento de una condición y que la empresa no cumplió, como en forma palmaria consta en la certificación de Aeronáutica Civil.

La condición positiva señalada en las resoluciones 002 y 2689 en comento, son claras y precisas y de la misma manera se tenía que cumplir en la forma establecida. Cuando es la parte de la cual depende el cumplimiento de la condición, quien da lugar al incumplimiento, se tendrá por fallida y en el presente caso, eso fue lo que sucedió, que AVIANCA S.A., en lugar de cumplir con la condición o abstenerse de realizar el acto de despido, hasta tanto se produjera el retiro de los aviones, procedió a despedir al actor y con él a los demás trabajadores de mantenimiento.

Hago consistir el tercer error en el hecho de que el ad quem apreció erróneamente el edicto por medio del cual se notificó la resolución 002 del 6 de enero de 1993 se desfijó sin haber transcurrido el término legal, dicha apreciación le impidió concluir que por tal razón dicha

resolución legalmente no fue notificada al actor y no produjo efectos legales. NO ERAN OPONIBLES AL ACTOR LAS RESOLUCIONES.

El Tribunal no podía tener como causal de la terminación de los contratos de trabajo, los actos administrativos, por cuanto la Resolución 002 de 16 de enero de 1993, siendo un acto de interés particular, cuya notificación no fue hecha y por lo tanto no producía efectos legales, O POR LO MENOS ERAN INOPONIBLES. Si esto es cierto en relación con la primera resolución con mayor razón respecto de la 2689 de junio 11 de 1993 que se refirió a la primera. No siendo oponible por lo tanto al actor. Cuando la ley dice, que un acto administrativo no surte efectos, es para todas las personas, incluyendo obviamente a los jueces.

El cuarto error, lo hago consistir en la apreciación errónea de la resolución No 2689 de 1993, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en que incurrió el Tribunal Superior, por cuanto da por demostrado que en ese acto administrativo se autorizó el despido del actor. Si bien es cierto en las resoluciones, proferidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se autorizó el despido de 567 trabajadores, no es menos cierto, que en las mismas no se encuentra por ninguna parte la autorización para el despido del actor, sino una autorización genérica, la cual obviamente no puede servir de fundamento para autorizar el despido del actor.

El quinto error, consiste en que el Tribunal Superior de Bogotá, apreció erróneamente la convención colectiva de trabajo (fl.12 y S.S.) vigente para la fecha del despido, en cuya cláusula sexta, se establece.

"Parágrafo Segundo,

"En los casos de retiro sin justa causa, el trabajador será puesto a órdenes de Personal y su situación la definirá el Comité de Revisión convocado por la Empresa dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se puso a órdenes de Personal. Si el Comité decidiera por el retiro del trabajador, el Sindicato podrá interponer el recurso de revisión ante la Comisión de Asuntos Sociales dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la firma del Acta del Comité de Revisión. Para trabajadores de menos de ocho (8) años que la empresa retire sin justa causa, esta, a través del Comité de Revisión, dejará conocer al trabajador las razones por las cuales es retirado con el fin de que haga los descargos correspondientes." (s. n.)

"Parágrafo Cuarto:

"Las decisiones de la Comisión de Asuntos Sociales, serán definitivas; pero sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador para recurrir a la justicia laboral."

Parágrafo Sexto:

"Decidida la sanción o despido, si su efectividad no se iniciare dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del Comité de Revisión o de la Comisión de Asuntos Sociales, según fuere el caso, la sanción o despido quedará sin efecto."

Puede verse, que sí existe un procedimiento para la desvinculación sin justa causa y por lo mismo la instancia convencional competente, es la Comisión de Asuntos Sociales, para

resolver la situación en caso de despido de trabajadores con mas de ocho (8) años. Para los que tengan una antigüedad menor; basta la simple comunicación para los descargos. Obsérvese que se trata de despido sin justa causa.

Cuál es la consecuencia en caso de que el despido no lo decida el Comité de Asuntos Sociales, en los términos que se indica en el parágrafo Segundo. Cuarto y Sexto de la cláusula Sexta? La ilegalidad del despido o la ineficacia? Consideramos que la ineficacia, por cuanto quien tiene la facultad de despedir es la Comisión de Asuntos Sociales (la propia convención establece como se compone) y no otro órgano o dependencia.

El sexto error de hecho, lo hago consistir, en que el Tribunal Superior, apreció erróneamente la convención colectiva de trabajo, por cuanto en la cláusula séptima de la misma, se establece una prohibición expresa para despidos sin justa causa y en caso de ocurrir, se debe dar aplicación al artículo 8 del 2351 de 1965.

Si el Tribunal hubiera apreciado correctamente la cláusula séptima, habría llegado a la conclusión de que contra expresas prohibiciones establecidas tanto en la ley como en la convención colectiva, no se puede considerar un despido como lícito. Además si se observa, cuidadosamente la cláusula convencional, en la misma se ordena proceder a aplicar el art. 8 del decreto 2351 de 1965, lo cual es de obligatorio cumplimiento, no solo para las partes contratantes, sino para el Juzgador.

Al aplicar el artículo 8 del decreto 2351 de 1965, necesariamente tendría que haber revocado la sentencia del a quo y en su lugar habría condenado al reintegro, con todas las consecuencias solicitadas.

Vale la pena, insistir en que el Juzgador no está habilitado para determinar la suspensión del artículo 8 del decreto 2351 de 1965, como tampoco del art.467 del C.S.T. Está dentro de sus funciones someterse a la ley, no producirla, ni suspenderla.

La sentencia objeto de ataque, expresa rebeldía, sin argumentos valederos, contra claros pronunciamientos de la Corte Constitucional, en relación con el art. 55 de la Constitución Política y el art.467 del C.S.T. y la imperatividad de las convenciones colectivas de trabajo, la cual dijo en sentencia del 21 de enero de 1993:

... lo ganado en una convención colectiva de trabajo significa un derecho en sí mismo para el trabajador, que en algún momento de su vida de trabajo se verá confrontado con la realización de la hipótesis normativa, Pero, además, es derecho actual y no mera expectativa pues se trata de una conquista de ese conjunto específico de trabajadores.,,"

"Se configura asimismo una violación al derecho de negociación colectiva consagrado en el art.55 de la Constitución Política, porque el Gobierno, al expedir el Decreto 035 bajo estudio, en su artículo 6° desconoció el poder vinculante de las convenciones colectivas, como mecanismos creadores de normas jurídicas obligatorias para las partes.

El quebrantamiento del canon constitucional que consagra el derecho a la negociación colectiva lleva ineludiblemente a la infracción de la norma que protege el derecho a la asociación sindical (artículo.39 C.P.) por tratarse de dos derechos ligados entre sí, ya que la negociación colectiva es consecuencia de la existencia de sindicatos que adelanten la negociación por parte de los trabajadores."

El séptimo error de hecho, lo hago consistir, en no dar por demostrado estándolo, que el artículo segundo de la resolución No 2689 de 1993, establece:

"ARTÍCULO SEGUNDO El presente Acto Administrativo no exime a la empresa de dar cumplimiento a los trámites legales y convencionales respecto de los fueros, así como cumplir las obligaciones legales y convencionales vigentes, conforme a los considerandos expuestos en la parte motiva de este proveído»

La apreciación errónea, llevó al Tribunal Superior de Bogotá, a considerar que no era necesario cumplir la convención en cuanto tiene que ver con procedimientos, estabilidad, lo cual obviamente también condujo al error, de considerar igual despedir trabajadores con más de ocho años de servicio, o de menor antigüedad.

Si un decreto no puede poner en duda la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo y su poder vinculante, sin violar el art.55 de la C.P. y el art. 467 del C.S.T, menos puede hacerlo, una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tal como pretende la sentencia del Tribunal, al omitir la existencia del artículo 7o de la Convención Colectiva de trabajo de AVIANCA S.A.

En la cláusula séptima de la mencionada convención, encontramos la garantía de estabilidad, la cual dice a la letra:

"La empresa no dará por terminado los contratos de trabajo sin justa causa cuando el trabajador tenga ocho (8) años o mas de servicios continuos. Caso contrario se dará aplicación al numeral quinto (5) del Artículo 8º del Decreto 2351/65"

Fue el querer de las partes, cuando pactaron la convención colectiva de trabajo en AVIANCA S.A., dar aplicación al art. 8º del 2351 de 1965, con la única modificación del término para adquirir la estabilidad, que no es como se rezaba en el decreto mencionado (a partir de los 10 años de servicio), sino que se reducía el término a ocho años de servicio).

De la misma manera, como la ley 50 de 1990, en su art.6, parágrafo del numeral 4, establece que el art. 8 del Decreto 2351 de 1965, debe seguir rigiendo para quienes tuviesen 10 años o mas de servicio, al momento de entrar en vigencia, las partes han decidido que el numeral 5 del art, 8 del decreto 2351 de 1965, siga rigiendo para los trabajadores de Avianca S.A. que vayan cumpliendo los ocho años de servicio.

Es conveniente observar, que la cláusula convencional venía rigiendo desde antes de la expedición de la ley 50 de 1990 y con posterioridad, en el año 1992, las partes en forma expresa decidieron en AVIANCA S.A., que el mencionado numeral del art. 6, del decreto 2351 de 1965; debía continuar vigente, o sin modificación. Si el querer hubiese sido otro, la norma indicada en la convención colectiva de trabajo, habría sido modificada.

Ya sobre la aplicación del numeral 5o, del art. 8 del 2351 de 1965; a que se hace referencia en la Convención Colectiva de Trabajo, la Honorable Corte Constitucional; ha señalado:

"..Sin embargo, esta corporación considera que esa hermenéutica no es admisible ya que desconoce principios constitucionales, y en especial la llamada in dubio pro operario, según el cual, en caso de duda sobre la interpretación de una norma laboral, siempre debe preferirse aquella que sea más favorable al trabajador. Nótese además que la Carta de 1931 constitucionalizó ese criterio hermenéutico, el cual dejó entonces de ser puramente

doctrinal o legal, pues el artículo 53 superior lo incorpora expresamente como principio mínimo fundamental del estatuto del trabajo. Por consiguiente, y debido a que "las normas de la ley deben ser interpretadas y aplicadas de modo que mejor convenga a los mandatos constitucionales, es indudable que los servidores públicos deben aplicar las normas laborales teniendo en cuenta el principio in dubio pro operario, pues el desconocimiento de ese criterio por los jueces ordinarios o los funcionarios del trabajo es un asunto que tiene en sí mismo relevancia constitucional,..."

"En ese orden de ideas, la Corte concluye que la interpretación conforme a la Constitución del numeral impugnado es la siguiente: el juez debe ordenar que el trabajador vuelva a su puesto laboral, salvo que aparezca claramente probado en el expediente que el reintegro no es conveniente para los fines del propio trabajador. Esto significa que la expresión "no fuere aconsejable" debe entenderse a partir de los derechos del trabajador, y no de los intereses del patrono, pues resulta a todas luces violatorio de la realización de un orden justo (C. P. preámbulo), que un juez no ordene el retorno de un trabajador a la empresa, por considerar que el reintegro no es recomendable para el patrono, cuando este último es quien ha provocado el conflicto al efectuar un despido injustificado de un empleado que había adquirido un derecho a una mayor protección a su estabilidad laboral por haber prestado sus servicios a ese patrono durante diez o mas años de su vida. (s.n)

Aclaremos, que se trata de una sentencia de Constitucionalidad y por lo mismo obligatoria para todos los jueces.

Hago consistir el octavo error; en el hecho de que el ad quem no apreció correctamente la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo, la cual establece:

"Cuando surjan diferencias de interpretación entre la ley, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva, se aplicará en su integridad las normas más favorables al trabajador."

Si el Tribunal Superior, hubiese apreciado correctamente esta norma, no tendría otra opción que proceder a aplicar la cláusula séptima de la convención colectiva de trabajo, ordenando el reintegro del trabajador, con todas las consecuencias. No existe otra opción, salvo claro está, que también se declare suspendida la convención colectiva de trabajo, el art. 467 del C.S.T. y lo peor la Constitución Política." (Folios 13 a 19 del cuaderno de la Corte).

Por su parte el opositor manifiesta que con el cargo se intenta corregir y adicionar la demanda, lo cual no es posible dentro del recurso de casación. Y en cuanto al supuesto incumplimiento del procedimiento convencional, a la falta de autorización del despido del actor y a la inoponibilidad de las resoluciones que autorizaron el despido, recordó que estos aspectos ya fueron definidos por esta Corporación en reiterados pronunciamientos.

IV-. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En atención a que el cargo es idéntico al formulado recientemente dentro de otro proceso contra la misma empresa demandada la Sala reitera lo dicho en esa ocasión.

"Como acertadamente lo señala el opositor, es innegable que los dos primeros errores de hecho endilgados al tribunal constituyen un medio nuevo en casación en la medida en que lo atinente al despido de trabajadores condicionado a la venta y devolución de aviones, no

se consignó en el libelo introductorio y por tanto no fue tema de análisis y decisión por los falladores de instancia. En consecuencia, no le es dable a la Sala examinarlos porque se atentaría contra los derechos de contradicción y defensa de la demandada que no habría tenido oportunidad de pronunciarse sobre ellos en los momentos procesales correspondientes.

En cuanto a los demás yerros fácticos denunciados por la acusación en el cargo, que se refieren en lo esencial a la aplicabilidad de la convención colectiva incluso en los eventos de despidos colectivos autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, adviértese que la Sala ya se ha pronunciado en otras oportunidades en juicios seguidos contra la misma demandada.

Así, en lo que respecta a la no exigencia de adelantar trámites convencionales en los eventos de despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo, la Sala sentó los siguientes criterios:

"2. Al segundo componente de la controversia, corresponden los cuatro yerros fácticos restantes del cargo, los cuales tampoco halla la Corte demostrados, por las razones que ya ha expuesto, como en el fallo del 25 de mayo de 1999, radicación 11624, en el que nuevamente precisó que en frente de la autorización que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social otorgó a la reclamada para despedir 567 trabajadores no tienen operancia los preceptos convencionales relativos a la estabilidad laboral de sus beneficiarios, pues ello haría nugatoria la figura del despido colectivo autorizado e inanes sus efectos perseguidos y previstos por la ley; al respecto en la aludida providencia se precisó:

'(...) lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 50 de 1990 impide el reintegro pactado en la cláusula séptima de la convención colectiva de trabajo, estipulación que necesariamente debe entenderse referida a hipótesis diferentes y la que para efectos del despido injusto de trabajadores con más de ocho años de servicio, se remite a lo previsto en el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965.

'Como lo tiene claramente definido la jurisprudencia de la Corte desde la sentencia del 27 de marzo de 1995 (Rad. 7425), que invoca la recurrente, ni bajo el régimen del Decreto 2351 de 1965, ni en vigencia de la Ley 50 de 1990, es admisible que el despido colectivo debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo pueda generar el reintegro, en el claro entendimiento que las normas que así lo han dispuesto contienen una previsión del legislador para los casos de despido colectivo por parte de un patrono, o cuando debe terminar labores, parcial o totalmente, que por esa misma razón descarta la posibilidad de reintegro a un empleo que ha desaparecido, por cuanto el permiso otorgado expresa el reconocimiento del Estado de haber comprobado que existe para el empleador alguno de los motivos calificados en la ley que le permite efectuar despidos de trabajadores en los porcentajes que al efecto señala el artículo 67 de la ley 50 de 1990, por no poder continuar los contratos de trabajo.

'De no ser así carecería de sentido que el patrono solicitara permiso para el despido colectivo de trabajadores, ajustándose a los requisitos que contemplan los preceptos legales, pues el despido previamente autorizado y el que no lo fue tendrían la misma consecuencia, esto es, quedarían sin efecto, lo que resulta contrario a la interpretación lógica y sistemática de las normas que regulan la institución, que obliga a entender que la

autorización regularmente expedida por el Ministerio de Trabajo tiene precisamente la virtud de hacerle producir plenos efectos a los despidos colectivos, que de otra manera resultarían ineficaces, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 40 del Decreto 2351 de 1965 y 39 y 40 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978.

'Aquí no se discute que Avianca solicitó y obtuvo permiso del Ministerio de trabajo, mediante la resolución 2 de 1993, para despedir a 567 trabajadores por razones económicas y financieras, la cual quedó en firme luego de que fueran resueltos los recursos de reposición y apelación por medio de las resoluciones 11 y 2689 de 1993, respectivamente, decisiones administrativas en las que se dijo que la autorización concedida 'no levanta fueros sindicales' (folio 145) ni 'exime a la empresa de la obligación indemnizatoria que le corresponde por ley' (ibídem). De tal manera que las directrices trazadas en la actuación administrativa tampoco establecen 'restricciones' que pudieran apoyar el reintegro decretado, como equivocadamente lo da a entender el fallo, para darle consejos a la hoy recurrente sobre la forma en la que ha debido utilizar el permiso.

'Interesa dejar en claro que la cláusula séptima de la convención colectiva de trabajo establece: 'La empresa no dará por terminados los contratos de trabajo sin justa causa cuando el trabajador tenga ocho (8) años o más de servicios continuos. Caso contrario se dará aplicación al numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965' (folio 9, C. del Juzgado). Ello significa que la estipulación convencional tampoco garantiza la estabilidad o inamovilidad absoluta de los trabajadores a los cuales se refiere, toda vez que en caso de despido injusto simplemente obliga a dar aplicación al numeral 5° del artículo 8o del Decreto 2351 de 1965, disposición que la Jurisprudencia de la Corte ha considerado no opera tratándose de despidos colectivos debidamente autorizados por el Ministerio trabajo, como aquí ocurrió.

'De tal forma que, como bien lo afirma la recurrente, aún en el evento de considerar que el demandante tenía un derecho adquirido con base en la citada cláusula, éste consistiría en la posibilidad de incoar la acción de reintegro, que en últimas llevaría necesariamente a valorarlo como desaconsejable frente a la autorización de despido colectivo debidamente expedida por el Ministerio de Trabajo, pues no compete al juez laboral enjuiciar la validez o legalidad de la misma.

'También ha sido clara la jurisprudencia, adoptada por mayoría, en señalar que el despido colectivo, considerado frente a cada uno de los trabajadores afectados con la decisión, siempre supone una terminación unilateral por determinación del patrono, vale decir, un despido puro y simple, puesto que el empleador voluntaria y autónomamente resuelve terminar los contratos de los trabajadores que el mismo selecciona por sus propios intereses, manteniendo el vínculo jurídico con otros empleados' " (Sentencia de octubre 13 de 1999 - Rad. 12297).

Habida consideración de que las motivaciones precedentes responden con holgura a los planteamientos de la censura en el cargo que se examina, no es necesario ahondar en argumentaciones adicionales pues no existen razones valederas que conduzcan a la Sala a variar su criterio sobre el tema. " (Rad. 18147 – 8 de mayo de 2.002)

En consecuencia, el cargo no prospera.

"SEGUNDO CARGO: La sentencia es violatoria de la ley sustancial por vía directa; por

falta de aplicación (infracción directa) de las siguientes disposiciones: arts. párrafo del art. 8. numeral 5, decreto 2351 de 1965 C.C.A., arts. 44. 45 y 48; C.P.L., art..145.; C.S.T.; arts. 1, 13, 21, 55, 467, 471, 476; como consecuencia de la aplicación indebida de la Ley 50 de 1990, art. 67. El careo en relación con los arts. 44, 45 y 48 del C.C.A., se propone como el medio para la violación de la ley sustancial indicada.

Aplicabilidad u oponibilidad a terceros de las resoluciones del Ministerio de Trabajo carácter individual del conflicto por despido colectivo autorizado:

El Tribunal Superior, no aplicó los artículos 44, 45 y 48 del Código Contencioso Administrativo y por lo mismo, aceptó como oponible a los trabajadores de AVIANCA S.A., los actos administrativos, proferidos en procesos, en los que nunca actuaron en forma directa, no les fueron notificados y tuvo por cumplidos los procedimientos previó a su aplicación, en razón a que consideró que en el conflicto los trabajadores podían ser representados por los sindicatos, lo cual es totalmente errado. El conflicto que surge como consecuencia de la solicitud de autorización para realizar un despido masivo, tal como ha sucedido en el presente caso en AVIANCA S.A., es de carácter individual, independientemente de que resulte involucrado un colectivo de trabajadores, ya que la pluralidad o no de involucrados no determina el carácter individual o colectivo del conflicto que surge y si se pretendía despedir a la trabajadores de determinada sección era necesario que ellos fueran notificados para que el acto pudiera ponerse a los mismos.

No aplicó los artículos 44 y 45 del Código Contencioso Administrativo y por lo mismo, pasa por alto la notificación a que hacen referencia estas normas, permitiendo la oponibilidad, a terceros que no han sido parte,

En relación con la naturaleza individual dei conflicto por despido colectivo, los Honorables Tribunales del país, han dicho:

El Consejo de Estado, mediante sentencia del 25 de julio de 1935, en Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda, dijo:

"El vocablo "colectivo" utilizado en el artículo 40 del decreto 2351 no implica que el instituto allí contenido sea de naturaleza colectiva ni que los conflictos que surjan de los despidos masivos de trabajadores sean conflictos colectivos de trabajo, entre otras potísimas razones por que en la parte 2ª; Título II del C.S. del T. se especifican las controversias de esta clase y en ellas no se comprende la figura subexamine. Por lo demás, la doctrina de tratadistas del D. Derecho Laboral, tan autorizados como Guillermo Cabanellas, "Derecho de los Conflictos Laborales", Bibliográfica Omeba 1966, Pág. 61, avala la tesis de la Sala, así:

"En ocasiones, la legislación positiva define qué se entiende por conflictos de trabajo y los clasifica en individuales y colectivos. El problema está en que la naturaleza del conflicto no se determina por el número de personas que participan en el mismo, si no por la naturaleza de los intereses en pugna.

En tal sentido, por ejemplo, no se consideran como colectivos los conflictos que derivan, del despido de un trabajador cuando se invoque justa causa, puesto que este conflicto es individual, Puede darse la simultaneidad de despidos en un establecimiento, todos ellos con justa causa motivada por la falta de trabajo, en cuyo caso nos encontramos en presencia de un conjunto de conflictos individuales, sin que la suma de estos los convierta en un

conflicto colectivo,

El hecho de que es produzca simultáneamente en una empresa numerosos conflictos individuales no cambia la naturaleza de estos."

En relación con la posibilidad de que la organización sindical pudiesen representar los intereses de los trabajadores dentro del trámite administrativo adelantado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Honorable Consejo de Estado, en Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Segunda, citando al Tribunal Supremo del Trabajo, manifestó,

"Es verdad que la facultad que tienen hoy los sindicatos de trabajadores de representar a sus afiliados ante sus patronos, las autoridades administrativas y judiciales, emana de la ley y por esta razón pudiera decirse que no necesitan de poderes generales o especiales de sus miembros para ejercitar esa atribución, pues la llevan por mandato de la ley y es de derecho uno de sus atributos y funciones mas importantes, Pero si es así, no puede tampoco desconocerse que la comunidad tiene interés en que la identidad de los litigantes quede bien establecida y no solo eso, sino que se deduzca fehacientemente que el afiliado a la organización sindical desea que su representación este confiada a ella. De lo contrario, no se sabría con la debida claridad quien integra la parte que el sindicato defiende, ni tampoco si existe la voluntad de la respectiva persona de verse representada por este organismo. Y es que esa atribución de las instituciones sindicales, tratándose de controversias sobre derechos individuales es facultativa, pero no obligatoria, porque de las distintas disposiciones legales que la consagran no se deduce ese carácter imperativo y esa característica de exclusividad. El trabajador bien puede optar por la representación de su sindicato o por escoger un apoderado especial distinto naturalmente de aquel. (s.n.)

A continuación y dentro de la misma providencia, el Honorable Consejo de Estado agrega:

Pero; frente a las facultades sindicales dei artículo 373 de la actual codificación laboral, estima la Sala que los intereses jurídicos colectivos o individuales de los trabajadores, distintos de los que emanen de una convención colectiva, no pueden ser representados en juicio por la organización sindical, ni aun en el supuesto de que hubiera recibido delegación o mandato por parte de sus afiliados.6 (s.n.)

El Honorable Consejo de Estado, en oportunidad posterior, ratificó esos criterios, en los siguientes términos:

Es claro el texto de esos preceptos en el sentido de q u e los sindicatos pueden representar a sus afiliados siempre que se trate de asuntos relacionados con la convención colectiva de trabajo o para defender los intereses económicos comunes o generales de los sindicalizados. No es tal el caso del conflicto que culminó con la imposición de una multa a la empresa, revocada luego por el acto que aquí se impugna: es éste un conflicto jurídico individual no derivado de convención colectiva, porque presupone la violación de normas legales que consagran derechos individuales de los trabajadores. En este tipo de conflictos la acción judicial corresponde individualmente a cada uno de los trabajadores interesados."(s.n.)

Por último, la Honorable Corte Suprema de Justicia, en relación con el punto, dijo:

"Corresponde a los sindicatos representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los apremiados. Pero la representación de los intereses

concretos de los individuos afiliados a ellos, solo pueden ejercerla cuando para ello se le haya conferido mandato." (s.n.)

Estos elementos, obviamente van dirigidos a establecer lo que dentro de la jurisprudencia se denomina la inoponibilidad a terceros, de un acto administrativo, que no debería afectarlo, en el que no participó en forma personal, directa y que además no aparece expresamente nombre de trabajador alguno en el mismo.

Si se acepta la tesis, consistente en que los sindicatos no pueden representar a los trabajadores en los procesos o trámites de despido colectivo, obviamente el acto administrativo es inoponible, porque además, tampoco se publicó. Sobre este aspecto de la inoponibilidad ha dicho el Honorable Consejo de Estado:

"... Si bien es cierto que los actos administrativos no publicados carecen de obligatoriedad, también es cierto que la falta de este requisito, tratándose de actos administrativos de carácter general, no constituyen causal de nulidad del mismo, como son los actos impugnados, y solo constituye falta de oponibilidad del acto a los particulares, o en otras palabras, falta de obligatoriedad para los mismos. (s.n.)

Como consecuencia de la falta de aplicación, se constituyó en el mecanismo para dejar de aplicar el art. 8, numeral 5 del decreto 2351 de 1955, el 467 del C.S.T." (Folios 19 a 22 del cuaderno de la Corte).

Por su parte sostiene el opositor que los planteamientos hechos en el estudio del primer cargo, llevan a negarle prosperidad a este segundo ataque.

V-. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Frente a una acusación igual a la que contiene este cargo, sostuvo la Sala:

"Sobre el aspecto esencial que aquí se discute, atinente a la inoponibilidad al actor de las resoluciones del Ministerio de Trabajo que autorizaron el despido en forma genérica de 567 trabajadores, por no haber sido notificado personalmente y no haberse hecho parte en respectivo trámite, la Sala igualmente tuvo oportunidad de pronunciarse en la sentencia de 13 de octubre de 1999, rad. n° 12297, donde textualmente señaló:

"En lo que tiene que ver con el planteamiento central del cargo, referente a la no participación personal y directa del actor en el trámite administrativo de autorización de despido colectivo desatado por la empleadora ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pues, según el recurrente, la actuación de la agremiación sindical en relación con el trabajador individualmente considerado es ineficaz, razón por la cual no se le podría oponer el acto administrativo que avala el despido colectivo de servidores de la demandada, recuerda la Corte que en sucesivos fallos, en los que ha examinado, en juicios similares al presente, tesis semejante a la expuesta, ha sentenciado que en frente de trabajadores sindicalizados como el actor - cuestión fáctica que no se discute -, no puede estimarse al trabajador como un tercero, ajeno a las resultas del procedimiento administrativo previo, pues el sindicato, en el marco del artículo 373 del CST, numerales 1, 4 y 5, es su representante natural, y quien asume su defensa en un asunto de naturaleza tan delicada como el que se trata, motivo por el cual es válida y vinculante, en relación con el demandante, tanto la comunicación que se le hizo al ente gremial de la petición empresarial de autorización para desvincular masivamente un grupo de sus servidores, así como la

actividad de oposición que al respecto realizó el sindicato y, en concreto, la notificación que se le hizo del acto administrativo con el cual se extinguió la etapa administrativa del trámite en cuestión y se autorizó a la empleadora para extinguir el contrato laboral de 567 de sus trabajadores".(Rad. 18147 – 8 de mayo de 2.002).

Por lo anterior, no prospera el cargo.

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 de fecha 21 de noviembre de 2.001, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el juicio seguido por ENOC DIART BENAVIDES contra la sociedad AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A. AVIANCA.

Costas en casación a cargo de la parte recurrente.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente al Tribunal.

José Roberto Herrera Vergara

Francisco Escobar Henríquez Carlos Isaac Nader

Luis Gonzalo Toro Correa Germán G. Valdés Sánchez

Isaura Vargas Díaz Fernando Vásquez Botero

Jesús Antonio Pastás Perugache

Secretario



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.
Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo