

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

Rad No.34297

Acta No. 20

Bogotá D.C., veintisiete (27) de mayo de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso de casación propuesto por HUGO BARATO VÁSQUEZ contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, Sala Civil Familia Laboral, el 2 de febrero de 2007, dentro del proceso ordinario seguido por el recurrente, contra la TEXAS PETROLEUM COMPANY.

#### ANTECEDENTES

El demandante solicitó el reintegro al cargo de ayudante de planta de lubricantes y plásticos, en las mismas o mejores condiciones, y el reconocimiento de salarios, con los incrementos legales y convencionales, las prestaciones sociales compatibles con el reintegro, las cotizaciones al Régimen de Seguridad Social, indexados conforme con el IPC; pidió también declarar la no solución de continuidad; en subsidio, la indemnización por despido con la indexación.

Expuso que se vinculó con la demandada por contrato a término indefinido el 15 de julio de 1985; el 3 de septiembre de 1999, se le comunicó la terminación del contrato; su último cargo fue el de ayudante de la planta de lubricantes de plásticos en la ciudad de Bogotá, el cual conforme con la convención colectiva pertenecía al escalafón; su salario promedio diario era de \$38.844; fue miembro del sindicato y beneficiario de la convención de 1999, que imponía a la empresa mantener “al máximo la estabilidad de su personal mediante sistemas eficaces de administración, durante la vigencia de esta convención colectiva. En consecuencia no podrá dar por terminado el contrato de trabajo sino dentro de las disposiciones legales sobre la materia”.

Agregó que en concordancia con esa disposición, el artículo 4 de la convención establecía que “antes de aplicar una sanción disciplinaria o despido, la empresa debía oír al trabajador sindicalizado en sus descargos, además de aplicar todo un procedimiento que garantizara el debido proceso”; por ende, al omitirse ese trámite, se acarrea la consecuencia prevista en el parágrafo final de ese precepto, referente a que “será nula y no surtirá efecto alguno la decisión

que se tome predeterminando los términos de que habla este artículo, en cuyo caso se reintegrará al trabajador y se le pagarán los salarios y prestaciones dejados de percibir por este concepto”.

La demandada señaló que la acción no tiene soporte legal ni convencional; el procedimiento previsto en la convención colectiva “no le era aplicable en razón a que no se justificó esta determinación por parte de la entidad que represento en ningún hecho o conducta imputable al actor”. Las pretensiones subsidiarias fueron canceladas por la suma de \$29.900.980. Respecto a los hechos aceptó los extremos de la relación de trabajo, el pago de la indemnización, el cargo, el salario, la aplicación de unos beneficios convencionales, el procedimiento disciplinario, pero cuando el trabajador es objeto de una sanción o un despido “originado en hechos a él imputados”; en su defensa expuso que terminó el contrato conforme con el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, de lo cual el trabajador “no tiene que defenderse ni justificar” conducta alguna.

Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

## DECISIONES DE INSTANCIA

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, en audiencia pública de juzgamiento celebrada el 17 de enero de 2003, absolvió a la demandada; el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, Sala de Decisión Civil Familia Laboral, en desarrollo del Acuerdo de Descongestión PSAA06-3430, del 26 de mayo de 2006, del Consejo Superior de la Judicatura, confirmó la decisión apelada por el actor.

Luego de referirse a que en este caso no se aplica el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el 6 de la Ley 50 de 1990, el ad quem textualmente expuso:

“En el caso presente la decisión de ponerle término al contrato fue del empleador, y para ello le remitió la carta del 3 de septiembre de 1999 (folio 10), sin que sea del caso la aplicación del procedimiento convencional. Está claro que no hubo falta imputable al trabajador que necesitara de comprobación, previa la oportunidad para los descargos de rigor antes de la aplicación de la sanción disciplinaria o despido.

“La decisión unilateral que acogió el patrono sólo exigía el pago de la indemnización y ello fue lo que hizo como consta en el documento folio 11 del cuaderno uno (1)

(...) Se le indemnizó inclusive por suma superior a la que legalmente correspondía.

“No siendo absoluta la estabilidad del trabajador pues aún sin justa causa para el despido, puede ponerse término al contrato, previo el pago de una indemnización lo que en el presente evento se realizó, la decisión absolutoria que profirió el juez a quo será confirmada”.

## RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme con la decisión del Tribunal, la parte demandante interpuso el recurso extraordinario, con el que persigue su casación y, en sede de instancia, se condene al reintegro del demandante al cargo de ayudante de planta, con las consecuentes prestaciones y salarios, sin solución de continuidad; subsidiariamente, al pago de la indemnización por despido injusto. Presenta un cargo, que tuvo réplica del demandado.

## CARGO ÚNICO

Acusa la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 467 a 469 y 476 del CST, en relación con los preceptos 174, 175, 177, 178, 183, 187, 251 y 264 del CPC; 1, 89, 115 y 166

del Decreto Extraordinario 2282 de 1989, que modificó el 181, 252 y 253 del CPC; 61 y 145 del CPL; 27, 28, 30, 1602 y 1603 del CC. Anota que este quebranto se produjo por los siguientes manifiestos errores de hecho:

“1. No dar por demostrado, estándolo, que al (sic) trabajador por expresa disposición del artículo segundo de la Convención Colectiva de Trabajo no podía ser despedido sin justa causa.

2° No dar por demostrado, estándolo, que por disposición de los Artículos Segundo y Cuarto de la Convención Colectiva de Trabajo, régimen laboral que regulaba la relación entre el hoy demandante y la Empresa demandada, se abolió o derogó la posibilidad de despedir a los trabajadores sin justa causa.

3° No dar por demostrado, estándolo, que por disposición de los Artículos Segundo y Cuarto de la Convención Colectiva de Trabajo, la única posibilidad de terminación del contrato de trabajo que vinculó al demandante con la demandada, era la modalidad de terminación por justa causa, previo el desarrollo de un procedimiento disciplinario interno y reglado para este evento.

4° No dar por demostrado, estándolo, que la Empresa demandada despidió al trabajador sin darle aplicación al procedimiento disciplinario descrito en el Artículo Cuarto (4°) del (sic) Convención Colectiva.”.

Cita como pruebas erróneamente apreciadas: la copia auténtica de la convención colectiva de trabajo (folios 72 a 109); la liquidación final de prestaciones sociales (folio 11); la comunicación de despido (folio 10); el registro de ingreso de trabajadores del “rol diario” (folio 9); la certificación expedida por la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (folio 24) y el escrito de demanda.

En la demostración del cargo dice que la convención suscrita por SINALTRATEXAS, USO y ADECO, vigente al momento en que se terminó el contrato, dispone en el artículo 2 que “la empresa mantendrá al máximo la estabilidad laboral de su persona mediante sistema eficaces de administración y que en consecuencia no terminará sin justa causa ningún contrato de trabajo”; que a su vez el artículo 4 señala el procedimiento que debe adelantarse para terminar cualquier contrato de trabajo, de donde se concluye la intención de las partes de “abolir la posibilidad de terminación de los contratos sin justa causa y sólo dejar la posibilidad de terminación por justa causa, ante la presencia de una falta disciplinaria”. Aclara que a esta conclusión se llega luego de aplicar las reglas de interpretación literal o gramatical, el sentido natural y legal de las palabras y la interpretación sistemática del ordenamiento jurídico.

Destaca que la sentencia se acusa por no interpretar adecuadamente la convención colectiva y encontrar válida la terminación del contrato, sin desarrollo del procedimiento disciplinario descrito en el citado artículo 4.

## LA RÉPLICA

Anota que el petitum es deficiente, por no indicar la suerte del fallo de primer grado; también reprocha la proposición jurídica, por no citar el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, en el que se basó el Tribunal, que es el que consagra el derecho al reintegro del trabajador; que los preceptos que menciona el cargo no tienen relación directa con el reintegro; además, expone que los errores atribuidos no existieron, porque el despido no es una sanción, de ahí que no pudo haber

apreciación equivocada de la cláusula 4 de la convención, por no existir falta imputable al trabajador; explica que se omitió mencionar como no apreciada, la parte final de la cláusula cuarta, que señala los efectos que produce el incumplimiento del procedimiento, convencional previo al despido.

Para la decisión de fondo cita la sentencia del 28 de marzo de 1996, radicación 8441.

#### SE CONSIDERA

Aún cuando es cierto, como lo anota el opositor, que faltó indicar la actividad a desarrollar por la Corte, luego de casar la sentencia del Tribunal, se entiende que pretende el actor la infirmación del fallo absolutorio del a quo, pues se pide que en sede de instancia se condene al pago de las reclamaciones del líbello inicial; frente al reparo que se anota a la proposición jurídica, debe decirse que es suficiente la mención de los artículos 467 a 469 del CST, que reglamentan la forma y contenido de la convención colectiva, de la cual depende el reintegro pretendido por el demandante, por invocar una violación del trámite disciplinario allí reglamentado.

El artículo 2 del acuerdo colectivo visto a folios 79 a 109, establece:

“La compañía declara que tal como lo ha venido haciendo, mantendrá al máximo la estabilidad de su personal mediante sistemas eficaces de administración durante la vigencia de esta convención, para no entorpecer el ejercicio de los derechos del trabajador, consagrados en el contrato, la Ley y la convención colectiva. En consecuencia, no podrá dar por terminado el contrato de trabajo sino dentro de las disposiciones legales sobre la materia”.

Su artículo 4 dice:

“Antes de aplicar una sanción disciplinaria o despido la compañía debe oír al trabajador sindicalizado en sus descargos, asistido por dos representantes de la Junta Directiva de las Seccionales de SINALTRATEXAS. Para ello se le citará por escrito, indicando la falta por la que se acusa dentro del término de los dos (2) días hábiles siguientes, a la fecha en que se cometió la falta.

(...)

“Será nula y no surtirá efecto alguno la decisión que se tome predeterminando los términos de que habla este artículo, en cuyo caso se reintegrará el trabajador y se le pagarán los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir”.

El Tribunal, aunque no lo dijo expresamente, estimó -al analizar la apelación del actor en la que se propuso el tema- que para aplicar los citados artículos del convenio colectivo se exigía la comisión de una falta imputable al trabajador, y sólo así la empresa estaba obligada al trámite señalado en la cláusula cuarta transcrita; por ello concluyó que la estabilidad del trabajador no es absoluta ya que puede ponerse término al contrato con el pago de la indemnización, que fue lo que halló acreditado con los documentos de folios 10 y 11.

Esas inferencias del juzgador no se muestran ostensiblemente equivocadas, única forma de acreditarse un yerro fáctico proveniente de una prueba como la convención colectiva de trabajo; antes bien, se observa que como lo indicó el ad quem el procedimiento que fija el convenio colectivo es para los casos en los que exista una conducta que sea reprochable al trabajador, pero no cuando se finaliza su contrato por un modo legal, esto es, la terminación del contrato con el

pago de la indemnización por los perjuicios ocasionados.

De allí que sin la demostración de un error manifiesto de hecho, el cargo no puede prosperar, y sólo debe agregarse que no es objeto de cuestionamiento en casación, el monto de la indemnización que encontró demostrado el Tribunal, “por suma superior a la que legalmente le correspondía”.

Costas en el recurso, a cargo del demandante.

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 del 2 de febrero de 2007, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, Sala Civil Familia Laboral, en el proceso seguido por HUGO BARATO VÁSQUEZ contra la TEXAS PETROLEUM COMPANY.

Costas a cargo de la parte demandante.

COPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA      EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ      FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO      ISAURA VARGAS DÍAZ

DINORA CECILIA DURÁN NORIEGA

Secretaria

2



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

