

Radicación n.º 46475

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO

Magistrados ponentes

SL10114-2015

Radicación n.º 46475

Acta 24

Bogotá, D. C., veintidós (22) de julio de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por OLIVER ANTONIO AGUIRRE SOTO, contra la sentencia proferida el 9 de abril de 2010, por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que el recurrente le instauró a la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGIA EADE S.A. ESP.

#### ANTECEDENTES

Oliver Antonio Aguirre Soto demandó a la Empresa Antioqueña de Energía EADE S.A. ESP, a fin de que fuera condenada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al momento del despido, junto con el pago de todos los salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir hasta cuando se haga efectivo el reintegro; los «aumentos e incrementos» legales y extralegales dejados de percibir en igual periodo; los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales; los perjuicios morales y las costas del proceso.

Fundamentó esos pedimentos en que mediante contrato de trabajo a término indefinido prestó sus servicios a favor de la demandada desde el 16 de enero de 1995 hasta el 19 de marzo de 2005, fecha en que fue despedido «de manera fulminante sin que mediara ningún procedimiento previo, con directa violación de la convención colectiva vigente y del acta de acuerdo extraconvencional de 28 de octubre de 2003»; que desempeñó el cargo de conductor y era trabajador oficial; que devengó un salario mensual de \$758.364; que estuvo afiliado al sindicato Sintraelec y por ello es beneficiario de las convenciones colectivas y acuerdos suscritos por esa organización sindical (fls. 3-9).

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos temporales de la relación laboral, el cargo desempeñado y la naturaleza del vínculo.

En su defensa adujo que el acta de preacuerdo extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003, no llegó a ser una convención o acuerdo, pues «se quedó en preacuerdo»; añadió que si se le concediera el carácter de acuerdo convencional, de cualquier manera no podría generar obligaciones entre las partes, comoquiera que adolece de los requisitos establecidos en el art. 469

del C.S.T., específicamente, carece de depósito ante el Ministerio del ramo dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

Aclaró que en materia de despidos, la EADE S.A. ESP sigue lo dispuesto en el D. 2351/1965, por ordenarlo así el art. 17 del acuerdo colectivo de trabajo; y que, en cumplimiento de lo establecido en esa disposición, al actor se le pagó la indemnización convencional por terminación unilateral del contrato sin justa causa.

En su defensa formuló las excepciones de prescripción, compensación, pago, inexistencia de la obligación, inexistencia de estabilidad absoluta y «la genérica» (fls. 36-49).

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín, mediante fallo del 8 de mayo de 2009, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra (fls. 251-259).

#### SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 9 de abril de 2010, confirmó la decisión de primer grado (fls. 343-353).

Para arribar a esa decisión, el Tribunal sostuvo que para la fecha de extinción del vínculo laboral, 19 de marzo de 2005, las relaciones laborales de la empresa se regían por la convención colectiva firmada entre la EADE S.A. ESP y la organización sindical Sintraelecol (2004-2007), normativa que «en lugar de contemplar la prohibición de despedir a sus trabajadores sin justa causa, preveía una tabla de indemnización aplicable al caso del despido [...]».

En este mismo orden, y luego de transcribir la cláusula de estabilidad laboral contenida en el «Acta de Preacuerdo Extraconvencional» de fecha 28 de octubre de 2003 y la cláusula 17 de la convención colectiva (2004-2007), concluyó:

De todo lo anterior concluye la Sala, que fue voluntad de las partes negociadoras de la convención colectiva de trabajo sustituir el preacuerdo inicial varios meses atrás, concretamente el 28 de octubre de 2003, por la regulación que finalmente quedó plasmada en la convención suscrita el 28 de julio de 2004, y que era la que estaba vigente el 29 de abril de 2005 (sic) cuando se produjo el despido del demandante.

En este orden, la Sala entiende que el acuerdo preconvenional buscaba fijar algunas pautas a tener en cuenta en la futura negociación colectiva, pero sin impedir a las partes, dentro de la autonomía de su voluntad, fijar las nuevas condiciones que habrían de regir los contratos de trabajo de manera diferente a aquella intención preliminar. En derecho, dice el viejo adagio, las cosas se deshacen como se hace, y en este caso específico las partes que negociaron la convención colectiva de trabajo advirtieron que luego de amplias deliberaciones sobre el tema de la estabilidad se había retirado el punto de la mesa de negociaciones decidiendo mantener lo legal y convencionalmente establecido, dentro de lo cual se hallaba la regulación sobre la tabla indemnizatoria por despido con carácter reivindicatorio pues mejoraba la tabla legal existente.

Bien se sabe que en un momento dado una convención colectiva de trabajo puede eliminar beneficios consagrados en convenciones anteriores, siempre que no se vulneren derechos adquiridos de manera particular, y con mayores veras, una convención colectiva puede eliminar o

modificar situaciones contempladas en un acuerdo extra convencional celebrado con antelación a aquella [...]

Así las cosas, de la redacción definitiva como fue concebida la cláusula de estabilidad en la convención colectiva de trabajo 2004-2007, no queda duda que la empresa podía hacer uso del Decreto 2351 de 1965, sin distingos de que la terminación del contrato de trabajo se hiciera con justa causa o sin ella, evento éste en el cual procedería el pago de la indemnización de perjuicios por despido injusto conforme a la tabla aprobada y contemplada en el artículo 17 de la propia convención colectiva de trabajo.

## RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante (fl. 354), concedido por el Tribunal (fl. 357) y admitido por la Corte (fl. 3 c. de la Corte), se procede a resolver.

## ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la parte actora que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del a quo y, en su lugar, acoja las pretensiones de la demanda.

Con fundamento en la causal primera, formula dos cargos que oportunamente fueron replicados, los cuales a pasar de estar dirigidos por vías diferentes, se estudiarán de manera conjunta, por tener unidad de designio y por así permitirlo el num. 3º del art. 51 del D. 2651/1991, adoptado como legislación permanente por el art. 162 de la L. 446/1998.

## CARGO PRIMERO

Está formulado en los siguientes términos:

Por la causal primera de casación laboral, acuso la sentencia impugnada de violación indirecta de la ley sustancial por aplicación indebida de los artículos 435, 467 y 468 del CST en relación con los artículos 1, 9, 18, 19, 20, 21 y 55 del mismo ordenamiento legal, artículos 1602 y 1603 del Código Civil, los artículos 25, 53, 55, 56 y 93 de la Constitución Política, el artículo cuarto del convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (bloque de constitucionalidad).

Sostiene que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Haber dado por establecido sin estarlo que para el momento del despido no se encontraba vigente el acta extraconvencional que establece el derecho al reintegro en caso de despido sin justa causa.
2. No haber dado por demostrado estándolo, que para el momento del despido se encontraba vigente el acta extraconvencional que establece el derecho al reintegro en caso de despido sin justa causa.
3. No haber dado por demostrado a pesar de estarlo que al demandante le asistía el derecho convencional al reintegro.
4. Haber dado por demostrado sin estarlo que al demandante no el asistía el derecho convencional al reintegro.

Manifiesta que los anteriores errores de hecho fueron producto de la indebida apreciación del documento auténtico denominado «ACTA DE PREACUERDO EXTRA CONVENCIONAL» (fls 78-81 y 159-161) y de la convención colectiva de trabajo (fls. 82-118 y 162-199).

En sustento de su acusación refiere que el acta de preacuerdo extra convencional no fue derogada por las partes y la misma no riñe con el texto de la convención colectiva de trabajo.

Así, luego de transcribir la cláusula de estabilidad laboral contenida en la mencionada acta, señala que ese documento tiene fuerza vinculante comoquiera que es fruto de las negociaciones adelantadas entre el sindicato y la empresa; que no existe texto suscrito por las partes que participaron en la negociación colectiva, en el cual se haya dejado sin efectos la cláusula de estabilidad y, en esa medida, «debe entenderse que en la convención se reguló el otro aspecto de la estabilidad laboral, es decir las tablas de indemnización, quedándolo (sic) entonces al trabajador despedido sin justa causa la opción de elegir según su propia conveniencia entre el reintegro, establecido en el acta o la indemnización convencional incluida en el texto de la convención».

Aduce que el Tribunal al negarle valor a la cláusula de estabilidad, violó el art. 1602 del C.C., que establece que todo contrato válidamente celebrado es ley para la partes y no puede ser invalidado sino por «consentimiento mutuo» o por causas legales. Agrega que si conforme al art. 55 del C.S.T. todo contrato debe ejecutarse de buena fe, «es evidente que no puede haber buena fe si se dejan de cumplir los compromisos y obligaciones adquiridas».

En este orden, puntualiza que si se avalara la decisión del Tribunal «se echaría a tierra todo el proceso de negociación colectiva adelantado por las partes y le restaría seriedad, ya que uno de los pilares fundamentales del derecho laboral en general y del colectivo con mayor razón, es la efectividad de los acuerdos celebrados, debe propenderse porque empleadores y trabajadores honren los compromisos adquiridos, máxime que de acuerdo a las normas constitucionales que se citaron como violadas y que junto con los convenios de la OIT conforman el bloque de constitucionalidad, el Estado Colombiano está obligado a fomentar las buenas relaciones laborales y contribuir a la solución de los conflictos colectivos y como es lógico ello incluye la garantía de que en caso de que una de las partes incumpla lo pactado en la negociación, la autoridad judicial le garantice a la otra la tutela efectiva de los derechos violados».

Por último, afirma que el acuerdo extra convencional generó en el sindicato una confianza legítima, que no puede ser desconocida y que esta Corporación ha sido enfática en reconocer la plena validez y fuerza vinculante de las actas extra convencionales.

## SEGUNDO CARGO

Es del siguiente tenor:

Por la causal primera de casación laboral, acuso la sentencia impugnada de **violación directa de la ley sustancial por interpretación errónea** de los artículos 55, 435, 467, 468, 477 y 478 del CST en relación con los artículos 1, 9, 18, 19, 20, 21 y 55 del mismo ordenamiento legal., artículos 1602 y 1603 del código Civil, los artículos 25, 53, 55, 56 y 93 de la Constitución Política, el artículo cuarto del convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (bloque de constitucionalidad).

En sustento de su acusación, comienza por señalar que no discute las conclusiones fácticas del Tribunal acerca de la vinculación del accionante y sus extremos temporales, el despido sin justa causa, la condición de afiliado al sindicato y su carácter de beneficiario de la convención colectiva de trabajo, pero sí controvierte el razonamiento relativo a que el acta extra convencional en la cual se fundamenta la acción de reintegro no se encontraba vigente cuando se

produjo el despido.

En este orden, refiere que el Tribunal efectuó una exégesis errada de las normas señaladas en la proposición jurídica, toda vez que entendió que el acta extra convencional no se mantuvo vigente por el hecho de no haber quedado incorporada en la convención.

Afirma que las partes no le fijaron término de duración a la cláusula extra convencional, en la medida que, al ser ésta un apéndice de la convención colectiva, su vigencia debe ser la misma con arreglo al principio general de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Además –precisa-, que ante la ausencia de ese término debe aceptarse «que la cláusula extraconvencional tendría un plazo presuntivo de seis meses, en los términos del artículo 477 del CST», lo que quiere decir que «la cláusula está en vigor hasta que sea renegociada o derogada por negociación entre las partes».

Agrega que como el acta no es propiamente una convención colectiva (tramitada en el marco de un conflicto colectivo), su vigencia ni siquiera estaría sometida a un término «sino que estará vigente de acuerdo con el artículo 1602 del Código Civil hasta que las propias partes así lo determinen, ya que "todo contrato válidamente celebrado es ley para las partes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales"».

Por último, esboza similares argumentos a los del primer cargo, específicamente aquellos relativos a que las partes no derogaron la cláusula de estabilidad del acta extra convencional, a que dicha cláusula es compatible con la convención y a que esos acuerdos gozan de plena efectividad y validez.

## RÉPLICA

Empieza por transcribir lo establecido en el acta extra convencional en punto a la estabilidad laboral y lo previsto en la cláusula 17 de la convención colectiva de trabajo, para señalar que el Tribunal no se equivocó, pues a la luz de esas disposiciones los despidos pueden realizarse con base en lo consagrado por el D. 2351/1965.

Expresa igualmente que dicho acuerdo extra convencional no es aplicable a las partes, en tanto que en la convención colectiva 2003-2007, solo se conservó la vigencia de «las cláusulas y artículos de convenciones y laudos anteriores», de suerte que al no haberse hecho mención a los preacuerdos extra convencionales, los mismos deben entenderse derogados por mutuo consentimiento entre las partes.

Precisa que no se puede soslayar que en el art. 17 convencional se consagró con claridad que si la necesidad empresarial lo aconsejaba eran factibles los despidos unilaterales sin justa causa, desde luego, con el pago de la correspondiente indemnización.

Sostiene que si en gracia de discusión se aceptara la supervivencia del acuerdo extra convencional, no cabe duda que fue modificado por la cláusula 17 de la misma convención. En tal sentido, refiere que «constituiría un verdadero dislate darle primacía al preacuerdo extraconvencional sobre el artículo 17 convencional en la medida que con ello se estaría incurriendo en una práctica vedada por la ley, dado que el dicho artículo 17 forzosamente debía ser tenido en consideración por el juzgador para verificar si era procedente el despido del señor Aguirre o no lo era, ya que es incontrovertible que tal artículo hacía parte de la convención colectiva de trabajo en vigor en EADE a la fecha en que ésta decidió retirar a su entonces empleado y, al tenor de lo establecido en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el

susodicho artículo 17 regía las relaciones existentes entre la empresa y el señor Aguirre en el día en que ocurrió su despido, es decir, el 19 de marzo de 2005».

También aduce que la convención colectiva fue posterior al acuerdo extra convencional; que las partes decidieron suspender la discusión sobre la estabilidad laboral para ceñirse a «lo legal y convencionalmente establecido a la fecha»; y que si alguna duda quedara, la convención le restó plena eficacia al acuerdo al haber regulado el tema de la estabilidad laboral.

Por último, refiere que la EADE se liquidó el 25 de junio de 2007, motivo por el cual el reintegro no es viable.

## CONSIDERACIONES

Comoquiera que el problema jurídico sometido a consideración ha sido resuelto en múltiples oportunidades, en procesos seguidos contra la misma demandada y bajo similares supuestos fácticos, estima la Sala conveniente remitirse a lo expuesto en sentencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744, reiterada en CSJ SL2729-2015:

Según puede observarse, el censor centró la discusión en la "**vigencia**" del acta de preacuerdo extraconvencional, que en el punto de la "**ESTABILIDAD LABORAL**" **consagró el reintegro extralegal**, puesto que en su sentir es cobijado por tal beneficio.

"Vista la motivación de la sentencia recurrida, el Tribunal coligió de las pruebas reseñadas, que para el momento de la ruptura del contrato de trabajo del actor, que se produjo el 29 de abril de 2005, había perdido vigor lo señalado en el acta extraconvencional, suscrita el **28 de octubre de 2003**, dada la entrada en vigencia de la nueva convención colectiva de trabajo que se suscribió el **28 de julio de 2004**, y que comenzó a regir el **1º de agosto de la misma anualidad**, en cuyo artículo 17 reguló expresamente la "**ESTABILIDAD LABORAL**", estipulando que sólo era dable despedir a los trabajadores con sustento en las justas causas contempladas en el Decreto 2351 de 1965, y en caso de que así no se hiciera, debería la empleadora cancelar las "indemnizaciones" que para tal efecto allí se fijaron, conforme a la tabla que se diseñó según los años de servicio, y en donde además se especificó que las partes se sometían en materia de estabilidad laboral a "lo legal y convencionalmente establecido a la fecha", y que se "velará por el respeto de lo convencional y legalmente establecido respetando los derechos de los trabajadores", quedando en sentir de dicho Juzgador sin sustento el reintegro demandado, que conlleva a su denegación.

Planteadas así las cosas, es de anotar, que el Juez Colegiado se equivocó al concluir la pérdida de vigor del mencionado "preacuerdo extraconvencional", en lo que atañe a la "**ESTABILIDAD LABORAL**" y sus consecuencias derivadas del incumplimiento o inobservancia por parte de la empleadora demandada de las obligaciones adquiridas en ese acuerdo celebrado con la organización sindical SINTRAELECOL, si se tiene en cuenta que **en ninguno de los apartes del acta** que para tal efecto éstos suscribieron el 28 de octubre de 2003, **se contempló una fecha determinada de extinción de la prerrogativa o derecho del reintegro, ni en el nuevo texto convencional** que aludió a la garantía de la estabilidad **se dejó sin efecto ese específico derecho**.

Ciertamente, la parte pertinente de la citada acta de preacuerdo extraconvencional reza:

"ESTABILIDAD LABORAL.

"EADE S.A. ESP. garantiza la estabilidad en el empleo de sus trabajadores y en consecuencia no

podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 1° del mismo Decreto y respetando el debido proceso. No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectúe pretermitiendo lo estipulado anteriormente y en consecuencia, el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante el reintegro en las mismas condiciones de empleo que gozaba anteriormente sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, o la indemnización prevista en esta convención, a opción del trabajador.

"Cuando la EADE S.A. ESP. de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al trabajador afectado una indemnización en los términos que se encuentra pactada en la convención colectiva de trabajo vigente". (Resaltos fuera del texto). (Folio 43 del cuaderno principal).

Y en la parte final de este documento las partes intervinientes en el acuerdo, dejaron constancia de que "... En señal de conformidad **se suscribe** este preacuerdo el día 28 de Octubre de 2003, **la cual es producto** de la presentación del VII Pliego Único Nacional, entregado al Ministro de Minas el 14 de agosto de 2003." (resalta la Sala, folio 44 del cuaderno principal).

Del mismo modo, en el artículo 17 de la convención colectiva de trabajo firmada por la empresa demandada y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia "Sintraelecol", para una vigencia del 1° de agosto de 2004 al 31 de diciembre de 2007, se estipuló:

"Artículo 17. ESTABILIDAD LABORAL. La Empresa garantiza la estabilidad de sus trabajadores y sólo hará despidos con base en lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965. En cuanto a la aplicación de los numerales 9, 13 y 15 del Artículo 7° del citado Decreto, se establece lo siguiente:

"1.- El despido con base en la causal del numeral 9, se somete al procedimiento del Decreto 1373 de 1966, y tal como lo dispone su artículo 2.

"2.- El despido con base en la causal del numeral 13, se cumplirá mediante el siguiente procedimiento:

" .....

"Si la causal que adujere la Empresa para el despido fuere la contemplada en el numeral 15, el término de duración será de 270 días.

"Las indemnizaciones por despidos sin justa causa, serán las siguientes:

" .....

"PARAGRAFO: La fracción por mes subsiguiente quedará así:

" ....."

"NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2004 - 2007: En julio 27 de 2004 se discutió ampliamente el punto de estabilidad en el cual se presentaron propuestas de las partes y, de mutuo acuerdo, se decide retirarlo de la negociación, manteniendo lo legal y convencionalmente establecido a la fecha.

"La empresa manifiesta que dentro de sus políticas empresariales no está el abuso de la posibilidad de despido que la convención colectiva determina, y por el contrario plantea que los despidos que se realicen serán por justa causa y siguiendo el conducto regular, ahora si la necesidad empresarial aconseja terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, se velará por el respeto de lo convencional y legalmente establecido respetando los derechos de los trabajadores" (...).

Frente al tema de la vigencia y validez del acta de preacuerdo extra convencional que es objeto de debate en este proceso, ya la Corte fijó su criterio al respecto, en un asunto de características similares a este y en el que fungió como demandada la misma entidad que hoy ostenta esa condición. En la sentencia del 3 de julio de 2008, radicación 32347, se dijo:

"... el mismo carácter de "extraconvencional" con el que se tituló el acta, evidencia una vez más que las partes no le dieron calidad de convención colectiva a la misma, sino que simplemente acordaron una serie de puntos relacionados con el manejo de algunas situaciones laborales de las cuales surgen obligaciones para la empleadora, entre las que cabe destacar el relativo a la estabilidad laboral con un mandato imperativo para ella en cuanto acordó que no "podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 7° del mismo Decreto y respetando el debido proceso", agregándole a renglón seguido la consecuencia para su inobservancia: La ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo y la acción judicial del trabajador para solicitar su reintegro en las mismas condiciones de empleo o el pago de la indemnización prevista en la convención colectiva de trabajo vigente.

"Nada se opone a que en el Derecho del Trabajo los trabajadores, bien sea por si mismos o representados por la organización sindical a la cual pertenecen, celebren acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas situaciones laborales y menos aún, tampoco puede haber oposición o ilicitud en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o inclusive convencionales. Si el simple acto unilateral de un empleador puede crear derechos para los trabajadores en tanto superen los mínimos legalmente establecidos, con mucha mayor razón ello puede aplicarse a los convenios directos que celebren con sus servidores.

"Un acuerdo, como el que ahora ocupa la atención de la Sala, se convierte en ley para los contratantes sin desconocer el clásico principio que lo informa y según el cual debe ejecutarse de buena fe. Así se desprende claramente de los artículos 1602 y 1603 del Código Civil, que entre otros regulan el efecto de las obligaciones válidamente celebradas y de cuyas fuentes o nacimientos, señaladas en el artículo 1494 ibídem, vale la pena destacar el concurso real de voluntades de dos o más personas o el hecho voluntario de la persona que se obliga.

"En las condiciones esbozadas, es natural colegir que un acuerdo en ese sentido, no tiene la necesidad de ser depositado para que surta los efectos queridos por las partes. Como regla general, en el derecho del trabajo los únicos acuerdos que deben ser depositados son los que emanan de un conflicto colectivo de trabajo cuya solución es dada por las mismas partes, pues así lo exige el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, condición que aquí no se puede predicar del convenio celebrado por la empresa y el sindicato, quienes simplemente, en desarrollo del principio de la autonomía de la voluntad, el cual no repugna en las relaciones obrero patronales, siempre y cuando no se desconozcan los derechos mínimos de los trabajadores, quisieron regular algunas condiciones de trabajo, las cuales no quedaron

condicionadas en forma alguna ni se exigió del pacto mismo que fuera depositado a la usanza de las convenciones colectivas de trabajo.

"En el segundo cargo, la acusación toma en cuenta la manifestación del Tribunal en el sentido que el denominado preacuerdo debe tenerse en cuenta en la convención colectiva próxima a celebrarse. De ahí alega que como consecuencia, las obligaciones adquiridas por la empresa eran de las llamadas convencionales suspensivas.

"Al respecto, la Sala advierte que en el texto de la citada acta extraconvencional, no hay expresión alguna que permita colegir que los puntos acordados se debían tener en cuenta para una próxima convención colectiva a celebrarse (...)"

De igual forma, en la sentencia de 2 de marzo de 2010, radicación 36133, en la que se reiteró el criterio anteriormente memorado, la Corte expresó:

"Si bien en este particular asunto, el argumento del Tribunal se dirigió a señalar que el acuerdo extraconvencional fue suplido por la convención colectiva que empezó a regir el 1° de agosto de 2004, lo cierto es que en el texto de la referida acta dicho aspecto no aparece regulado, tal como se lee:

#### "ESTABILIDAD LABORAL

"EADE S.A. ESP garantiza la estabilidad en el empleo de sus trabajadores y en consecuencia no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo sino tan sólo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 1° del mismo Decreto y respetando el debido proceso. No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectuó pretermitiendo lo estipulado anteriormente y en consecuencia el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante el reintegro en las mismas condiciones de empleo que gozaba anteriormente sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, o la indemnización prevista en esta convención a opción del trabajador.

"Cuando la EADE S.A. ESP, de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al trabajador afectado una indemnización en los términos en que se encuentre pactada en la convención colectiva de trabajo vigente."

"Además el artículo 17 de la Convención Colectiva, nada contempló respecto del punto, según su texto:

"ESTABILIDAD LABORAL. La empresa garantiza la estabilidad de sus trabajadores y sólo hará despidos con base en lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965 (...)

"NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2004-2007: En julio 27 de 2004 se discutió ampliamente el punto de estabilidad en el cual se presentaron propuestas de las partes y, de mutuo acuerdo, se decide retirarlo de la negociación, manteniendo lo legal y convencionalmente establecido a la fecha.

"La empresa manifiesta que dentro de sus políticas empresariales no está el abuso de la posibilidad de despido que la convención determina, y por el contrario plantea que los despidos que se realicen serán por justa causa y siguiendo el conducto regular, ahora si la necesidad

empresarial aconseja terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, velará por el respeto de lo convencional y legalmente establecido respetando los derechos de los trabajadores."

"Así las cosas, es claro que el ad quem se equivocó al considerar que el acta que contenía el acuerdo extraconvencional fue suplido por la convención colectiva, cuando, como atrás se dijo, en ningún aparte de este texto se reguló tal aspecto y, por el contrario, sólo se retiró lo discutido el 27 de julio de 2004 y se mantuvo "lo legal y convencionalmente establecido a la fecha."

"En tal sentido, no podía el Tribunal restarle fuerza al acuerdo que, sobre estabilidad, habían concertado los trabajadores y la empresa y el cual, tal como se vio, no fue modificado por la convención colectiva.

"Es claro que, pese a lo dicho por el replicante, no es posible admitir que en dicho acuerdo se permitiera a la empresa motu proprio terminar el contrato de trabajo sin justa causa, pues precisamente, en el se consignó que era el trabajador quien, ante el despido, optara por reclamar judicialmente el reintegro o la indemnización; hacer una intelección diferente implicaría desconocer el pacto que garantizaba a los trabajadores una estabilidad reforzada.

"Es decir, que el Tribunal cometió varios yerros a saber: considerar que el acuerdo extraconvencional había sido suplido por la suscripción de la convención colectiva, y que por tal motivo la empresa estaba facultada para despedir a la trabajadora, previa indemnización, equivocación que se presentó al desconocer que el acta suscrita el 28 de octubre de 2003 no contempló una fecha determinada de extinción de la prerrogativa o derecho del reintegro, ni en el nuevo texto convencional que aludió a la garantía de la estabilidad se dejó sin efecto ese específico derecho."

Como se puede observar, la lectura del acta extraconvencional de marras deja al descubierto que las partes no supeditaron su vigencia a la firma de una próxima convención colectiva de trabajo; y en el artículo 17 convencional nada se dijo sobre la pérdida de vigor de lo allí consagrado, y al contrario se determinó el respeto de la "estabilidad laboral" de los trabajadores conforme a lo legal y convencionalmente establecido a esa fecha, habiéndose retirado de la negociación únicamente lo discutido el "27 de julio de 2004"; lo que significa, que se mantuvo el derecho al reintegro en que el actor funda el restablecimiento del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, el Tribunal apreció con error los anteriores medios de convicción, y se equivocó al restarle fuerza al "acuerdo" que sobre estabilidad, habían concertado los trabajadores a través de la organización sindical con la empresa convocada al proceso, que como se explicó en el antecedente jurisprudencial que atrás se transcribió del 3 de julio de 2008 radicado 32347, dicho preacuerdo extraconvencional es lícito o legal, tiene plena validez y resulta de obligatorio cumplimiento para los pactantes, así éstos no le hubieran dado el carácter de convención colectiva de trabajo, el cual para el momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante estaba en pleno vigor, aún cuando para esa época ya estuviera firmada la convención con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, que se insiste no modificó lo concerniente a la consecuencia del **reintegro**.

De ahí que, al no poderse considerar con fundamento en las pruebas acusadas que el mencionado acuerdo extraconvencional había sido suplido o reemplazado por la suscripción de la convención colectiva, y que el sentenciador de segundo grado infirió la improcedencia del reintegro implorado con base en una mala apreciación del material probatorio, se concluye que la alzada

cometió con la connotación de manifiestos los yerros endilgados.

En idéntico sentido se pueden consultar las sentencias de 10 y 16 de marzo de 2010, radicaciones 35707 y 36342, respectivamente, y la proferida el pasado 6 de julio, radicado 40310.

En lo que atañe a lo expuesto por el juzgador de segundo grado respecto a la imposibilidad del reintegro, por la liquidación de la entidad llamada a juicio, es de precisar que si bien es cierto el documento que milita a folio 402 del plenario, da cuenta que en asamblea de accionistas se declaró liquidada la sociedad, esa sola circunstancia no es suficiente para impedir la materialización de la reincorporación del actor al servicio de la demandada, pues no existe prueba de la culminación del aludido proceso de liquidación.

De manera que, el juez de apelación incurrió en los yerros fácticos y jurídicos que el recurrente le atribuye, en consecuencia, los cargos prosperan, por lo que habrá de casarse la sentencia impugnada, en cuanto confirmó la de primer grado que negó las pretensiones de la demanda inicial.

Teniendo en cuenta que los argumentos vertidos en la línea jurisprudencial transcrita son aplicables mutatis mutandis al caso que hoy concita la atención de la Sala, se concluye que el ad quem se equivocó al restarle validez y eficacia normativa al acta extra convencional de fecha 28 de octubre de 2003.

Por lo visto, los cargos prosperan.

Sin costas en casación.

#### CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Dado que conforme a la jurisprudencia de la Sala el acuerdo extra convencional en que se apoya la pretensión de reintegro no fue derogado o sustituido por la convención colectiva de trabajo (2004-2007), la terminación del contrato de trabajo que realizó la entidad demandada es ineficaz al tenor de lo dispuesto en la cláusula de estabilidad laboral contenida en ese acuerdo, en consecuencia, se ordenará el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Debe dejarse claro que entre las partes no fue materia de controversia el hecho de que ese despido fue injusto y por ello el trabajador recibió una indemnización convencional.

En cuanto a la imposibilidad de reintegro, aducida por la réplica, con base en el hecho sobreviniente de la desaparición de la demandada como consecuencia de su liquidación, según consta en el certificado de Cámara de Comercio (fl. 206), conviene traer a colación lo que ha sostenido la mayoría de esta Sala y adujo en sentencia CSJ SL2729-2015, al reiterar lo afirmado en CSJ SL, 1 ago. 2012, rad. 44353 y CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 40310 en la que dijo:

De otro lado, en cuanto a la imposibilidad del reintegro que planteó el juez de la alzada, prevalido en la liquidación de la empresa demandada, advierte la Corte, que si bien es cierto el documento que milita a folio 113 del expediente, da cuenta que en asamblea de accionistas se declaró liquidada la sociedad, esa sola circunstancia no es suficiente para impedir la materialización de la reincorporación del actor al servicio de la demandada, pues no existe prueba de la culminación del aludido proceso de liquidación.

En consecuencia, se revocará la sentencia del Juzgado Segundo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín, de fecha 8 de mayo de 2009 para, en su lugar, declarar la procedencia del

reintegro del demandante al cargo de conductor o a otro de igual o superior categoría, a partir del 20 de marzo de 2005, inclusive, junto con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Asimismo, se autorizará a la demandada para que, de las sumas adeudadas al demandante por los anteriores conceptos, descunte lo pagado por indemnización por despido injusto y por cesantía definitiva. Lo anterior de acuerdo con la excepción de compensación propuesta por la llamada a juicio.

De igual forma y en atención a las pretensiones de la demanda se ordenará el pago de los aportes con destino al Sistema de Seguridad Social Integral, dejados de efectuar desde el 20 de marzo de 2005.

No se accederá al resarcimiento de los perjuicios morales puesto que no se encuentran probados.

Las excepciones de fondo propuestas por la demandada al contestar la demanda, denominadas inexistencia de la obligación e inexistencia de estabilidad absoluta, se declararán no probadas bajo los mismos argumentos expuestos en sede de casación.

Igualmente, se desestimaré la excepción de prescripción toda vez que la demanda que dio origen al proceso fue instaurada dentro de los tres (3) años subsiguientes al retiro del actor, el 23 de noviembre de 2005.

Se negará la excepción de pago, en tanto la demandada no demostró haber cubierto las sumas por las cuales se condena.

Las costas de las instancias estarán a cargo de la demandada.

## 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 proferida el 9 de abril de 2010 por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario laboral seguido por OLIVER ANTONIO AGUIRRE SOTO contra la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. ESP.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia dictada el 8 de mayo de 2009, por el Juzgado Segundo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. ESP**, a reintegrar al señor **OLIVER ANTONIO AGUIRRE SOTO** al cargo de «conductor» o a otro de igual o superior categoría, a partir del 20 de marzo de 2005, inclusive, junto con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir.

TERCERO: CONDENAR a la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. ESP a pagar los aportes a la seguridad social, para lo cual la demandada está facultada a descontar, de los salarios dejados de percibir por el trabajador, el porcentaje que a él por ley le corresponde asumir.

CUARTO: Declarar probada la excepción de compensación y en tal sentido se AUTORIZA a la

EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. ESP a descontar de la condena las sumas que le fueron canceladas al señor OLIVER ANTONIO AGUIRRE SOTO por concepto de indemnización por despido injusto y auxilio de cesantía definitivo. Las demás excepciones propuestas se declaran no probadas.

QUINTO: Absolver a la demandada de los perjuicios morales.

SEXTO: Costas como se indicó en la parte motiva de esta providencia.

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

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

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

 logo