

Radicación n.º 55128

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL17726-2017

Radicación n.º 55128

Acta n.º 38

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de octubre de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso JORGE LIBARDO RIVILLAS MEJÍA, contra la sentencia proferida el 31 de mayo de 2011, por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que el recurrente le adelanta a la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. ESP.

ANTECEDENTES

El citado accionante demandó a la Empresa Antioqueña de Energía EADE S.A. ESP, a fin de que fuera condenada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba 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; con sus «aumentos e incrementos» legales y extralegales dejados de percibir en igual período; todo ello en forma indexada. Además, pretendió el reconocimiento de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, así como los perjuicios morales y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que mediante contrato de trabajo a término indefinido prestó servicios a la demandada desde el 7 de marzo de 1990 hasta el 29 de abril de 2005, fecha en que fue despedido «de manera fulminante sin que mediara ningún procedimiento previo ni ante la empresa ni un debido proceso ante el ministerio de la protección social, 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 auxiliar administrativo en la sede de Rionegro y era trabajador oficial; que devengó un salario mensual de \$831.698; que estuvo afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad en Colombia - Sintraelecol y, por ello, es beneficiario de las convenciones colectivas y acuerdos suscritos por esa organización sindical; que para terminar su contrato, la demandada adujo «un proceso de transformación empresarial del año 2000, desconociendo lo pactado en la convención colectiva y el acta de acuerdo extraconvencional (sic) vigentes al momento de la desvinculación, en las que se pactó la estabilidad laboral para todos los trabajadores».

Agregó que el oficio que desempeñaba para la empresa aún existe y lo desempeña otro trabajador; que goza de estabilidad laboral reforzada por dos razones: «CONVENCIONAL y CONSTITUCIONAL por ser cabeza de familia», y que ha sufrido enormes perjuicios por la injusta privación de su empleo (f.º 4 a 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 que desempeñó el demandante y

admitió que le ofreció un plan de retiro. En su defensa adujo que el acta de preacuerdo extra convencional suscrito entre la empresa y el sindicato el 28 de octubre de 2003, nunca se concretó ni adoptó la forma de convención, pues correspondía a un «preacuerdo», esto es, un principio o inicio de lo que podría haber sido un acuerdo. Añadió que, de cualquier manera no podría generar obligaciones entre las partes comoquiera que adolece de los requisitos establecidos en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto no fue depositada ante el ministerio del ramo dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

Agregó que a la terminación del contrato, pagó al demandante la indemnización prevista en la cláusula 17 de la Convención Colectiva de Trabajo por ser más favorable que la del artículo 8.º del Decreto 2351 de 1965 y que, la norma convencional lo que establece es una estabilidad laboral relativa «la cual consiste, que cuando la empresa termina un contrato en forma unilateral, paga una indemnización tarifada en el mencionado artículo de acuerdo con la antigüedad del trabajador».

En su defensa formuló las excepciones de prescripción, imposibilidad de reintegro, compensación, pago, inexistencia de la obligación, inexistencia de la estabilidad absoluta y la que denominó «Genérica» (f.º 88 a 100).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral de Descongestión de Medellín, mediante fallo de 16 de diciembre de 2009, absolvió a la empresa de todas las pretensiones y condenó en costas al demandante (f.º 428 a 441).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En grado jurisdiccional de consulta, la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, a través de sentencia de 31 de mayo de 2011, confirmó la decisión de primer grado (f.º 509 a 517).

Para arribar a esa decisión, el Tribunal sostuvo que para la fecha de extinción del vínculo laboral, «29 de abril 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 Sintraelec (2003-2007). Por lo tanto, estimó intrascendente la existencia del acta de preacuerdo extra convencional suscrita el 28 de octubre de 2003, porque la convención colectiva lo fue el 28 de julio de 2004 y depositada en el entonces Ministerio de la Protección Social el 29 de julio de ese mes y año.

En este mismo orden, y luego de hacer alusión al artículo 17 de la convención colectiva, estimó que si bien es cierto aquella alude a la estabilidad laboral, no lo hace en los mismos términos del preacuerdo al que refiere el demandante, «pues en efecto al iniciar la redacción del artículo garantiza la estabilidad de sus trabajadores, pero a renglón seguido indica los eventos en los cuales hará despidos, continúa con la tabla de indemnizaciones por despido injusto, y finaliza con un pronunciamiento expreso nombrando "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».

A partir de lo dicho, el ad quem concluyó sobre «la ausencia de convenio alguno sobre una estabilidad laboral absoluta para los trabajadores de la demandada, por ello al finalizar se permite la ruptura del nexo laboral sin justa causa, pero sin quebrantar sus derechos legales y

convencionales, o sea mediante el reconocimiento y pago de la indemnización de perjuicios, que como en el sub lite fue tasada conforme al artículo 17 según el tiempo de servicios, y saldada por la empresa reclamada en la suma de \$26.752.309.00, constatada a [h]ojas 25 y 26 del expediente, en la llamada LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES».

Con fundamento en lo anterior, confirmó la decisión de la primera instancia, tras considerar que lo pretendido carece de fundamento legal y convencional; especialmente, porque no se pactó a favor de los trabajadores el reintegro y no lo contempla nuestra legislación para los trabajadores oficiales.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por 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 acoja la totalidad de las pretensiones.

Con fundamento en la causal primera, formula dos cargos que oportunamente fueron objeto de réplica, los cuales a pesar de estar dirigidos por vías diferentes, se estudiarán de manera conjunta, por perseguir un mismo fin y valerse de argumentos similares.

CARGO PRIMERO

Ataca la sentencia recurrida por violar la ley sustancial, por la vía indirecta y en el concepto de 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. No haber dado por demostrado a pesar de estarlo, que entre la entidad demandada y el sindicato al cual se encontraba afiliada la actora, estaba pactado al momento de la terminación del contrato una estabilidad absoluta que concedía derecho al reintegro al trabajador despedido sin justa causa.
2. No haber dado por demostrado, estándolo, que al actor le asistía el derecho al reintegro.
3. Haber dado por demostrado sin estarlo que al demandante no le asistía el derecho al reintegro.

Manifiesta que los anteriores yerros fácticos fueron producto de la indebida apreciación del documento auténtico denominado «ACTA DE PREACUERDO EXTRA CONVENCIONAL» y de la convención colectiva de trabajo.

En sustento de su acusación refiere que el acta de preacuerdo extra convencional fue fruto de la negociación, no fue derogada por las partes y, en modo alguno, riñe con el texto de la convención colectiva de trabajo.

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, quedándole (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 entender que la cláusula de estabilidad fue derogada, violó el artículo 1602 del Código Civil, 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 artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo todo contrato debe ejecutarse de buena fe, «es evidente que no puede haber buena fe si se dejan de cumplir los compromisos y obligaciones adquiridos».

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».

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.

Para finalizar, afirma que si el juez de apelaciones hubiera apreciado y aplicado el acta extra convencional y le hubiera otorgado el valor probatorio que realmente tiene, habría llegado a la conclusión de que el reintegro impetrado era procedente.

SEGUNDO CARGO

Ataca la sentencia recurrida por violar la ley sustancial, por la vía directa y en el concepto de 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 lectura errada de las normas señaladas en la

proposición jurídica, especialmente las que regulan de forma directa el tema de la convención colectiva de trabajo.

Afirma que las partes no le fijaron término de duración a la cláusula extra convencional, en la medida que, al ser esta 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.

Agrega que como el acta no es propiamente una convención colectiva (tramitada en el marco de un conflicto colectivo), sería un acuerdo bilateral obligatorio, por lo que 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 CONJUNTA

Para oponerse a los cargos, la convocada sostiene que no hay derecho al pretendido reintegro comoquiera que el acta de preacuerdo extra convencional que invoca el actor como fuente de dicha estabilidad laboral, fue excluido formalmente de la convención colectiva, en la que, a contrario sensu, se consagró la posibilidad de terminar contratos en forma unilateral y sin justa causa, bajo la condición del pago de una indemnización.

Precisa que si se admitiera que el preacuerdo extra convencional se mantuvo vigente luego de la suscripción de la convención colectiva, en sede de instancia la Corte llegaría a la misma conclusión, pero por otras razones, ya que la EADE S.A. ESP fue liquidada definitivamente por acta n.º 44 de 25 de junio de 2007, lo cual en criterio de la Sala de Casación Laboral genera la imposibilidad de ordenar el reintegro. Por ende, así esté contemplado tal derecho, ya sea en la convención colectiva o en el preacuerdo en cita, no es posible declararlo judicialmente, aun cuando la liquidación definitiva de la empresa ocurrió con posterioridad a la presentación de la demanda, «pues ante la inexistencia de la empresa por efectos de la liquidación definitiva, la indemnización de perjuicios se repara con el pago de la indemnización».

CONSIDERACIONES

No son materia de debate entre las partes los siguientes supuestos fácticos: (i) que Jorge Libardo Rivillas Mejía laboró para la Empresa Antioqueña de Energía S.A. E.S.P. desde el 7 de marzo de 1990 hasta el 29 de abril de 2005; (ii) que el último cargo que desempeñó fue el de auxiliar administrativo; (iii) que la terminación del vínculo se originó en la decisión unilateral y sin justa causa de la empleadora y, (iv) que la liquidación definitiva de prestaciones sociales, incluyó entre otros conceptos, la suma de \$26.752.309.00, por concepto de indemnización.

El tema de la validez del acta de preacuerdo extra convencional de fecha 28 de octubre de 2003, ha sido abordado por la jurisprudencia en múltiples oportunidades, en el sentido que este pacto, a pesar de la entrada en vigor de la convención colectiva de trabajo 2004-2007, conservó su fuerza normativa y obligacional, puesto que la vigencia y temporalidad de la prerrogativa del reintegro allí consagrada no se condicionó a la firma de la convención colectiva. Adicionalmente, en tal

instrumento no se eliminó o dejó sin efectos este derecho sino que, por el contrario, se mantuvo «lo legal y convencionalmente pactado».

Así lo señaló esta Sala en sentencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744, reiterada en la CSJ SL2729-2015:

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 (sic) 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 "Sintraelec", 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 (...)".

[...]

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**.

Teniendo en cuenta que los argumentos vertidos en la línea jurisprudencial transcrita son aplicables al caso que hoy ocupa 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.

En consecuencia, los cargos prosperan.

Sin costas en casación.

SENTENCIA DE INSTANCIA

Fueron fundamentos de la decisión de primer nivel la ineficacia normativa del acta extra convencional, así como la ausencia de consagración de una cláusula de estabilidad laboral en la convención colectiva, la cual, según el a quo, avaló las terminaciones unilaterales sin justa causa y las condicionó al pago de una indemnización.

Pues bien, ha de decirse, además de lo ya indicado en sede de casación, que de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala, el pacto extra convencional en que se apoya la pretensión de reintegro no fue derogado o sustituido por la convención colectiva de trabajo (2004-2007), motivo por el cual, 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.

Consecuencial a la ineficacia del despido, el acuerdo extra convencional establece el derecho del trabajador a ser reintegrado a su cargo, previsión frente a la cual, la convocada se opone, debido a que por su liquidación definitiva, se encuentra en imposibilidad física y jurídica de dar cumplimiento a esa orden.

En torno al proceso liquidatorio de la accionada, obra a folio 508 del C- 1, «CERTIFICADO ESPECIAL» expedido el 10 de junio de 2008 por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, en el cual, además de certificar los nombres de las personas que actuaron como liquidador principal y suplente, consta que «según Acta No. 44, del 25 de junio de 2007, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrada en esta Cámara de Comercio el 25 de junio de 2007, en el libro 9º, bajo el No. 7658, **se declaró LIQUIDADA la sociedad**» (negritas fuera del texto original).

Respecto a esta certificación esta Sala de la Corte inicialmente estimó que «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» (CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 40310; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 42852; CSJ SL873-2013; CSJ SL874-2013; CSJ SL875-2013; CSJ SL11321-2014; CSJ SL10114-2015; CSJ SL2729-2015) y, en ese sentido, se ordenó el reintegro de varios demandantes a la empresa al considerarse que la certificación emitida por la Cámara de Comercio no era una prueba apta para demostrar el hecho de la liquidación definitiva de la entidad.

Pues bien, en la CSJ SL8155-2016 esta Corporación cambió su postura al respecto para, en su lugar, señalar que los certificados de Cámara de Comercio aportados por la demandada, constituyen prueba idónea de la liquidación total de la entidad. Lo anterior, a partir de las siguientes reflexiones:

Sobre el punto, es imperioso recordar que una de las funciones legales del registro mercantil es la de dar publicidad a los actos y contratos inscritos, con el objeto de facilitar su conocimiento por parte de cualquier persona; servir de prueba de los mismos y brindar certeza en las transacciones mercantiles.

En Colombia, dicha función fue asignada a las Cámaras de Comercio, de conformidad con el numeral 3° del artículo 86 del Código de Comercio, que expresamente señala que le corresponde a estas entidades «llevar el registro mercantil y certificar sobre los actos y documentos en él inscritos». Vale decir, legalmente está en cabeza de estas instituciones la función de inscripción y certificación de los actos que, de acuerdo con el mismo Código, deban ser objeto de registro.

Ahora bien, con arreglo al numeral 9° del artículo 28 del Código de Comercio, debe ser registrado en las Cámaras el acto de liquidación de las sociedades, lo que significa que, una vez efectuado esto, le corresponde a estas entidades el deber subsiguiente de dar fe de la existencia de esta situación.

Lo apenas expuesto conduce a concluir que, por mandato legal, el certificado de Cámara de Comercio es la prueba idónea de la liquidación de las sociedades y, por ello, constituye una prueba auténtica y completa del hecho que expresa. Y como prueba válida y eficaz que es, tiene aptitud suficiente para consolidar el convencimiento de los jueces en lo que hace a la extinción definitiva de las sociedades y entidades obligadas a inscribir tal circunstancia.

En este asunto, como atrás se mencionó, se allegó certificado expedido el 10 de junio de 2008 por la Cámara de Comercio de Medellín, en el que se deja constancia del hecho de la liquidación final y definitiva de la entidad, aspecto que no puede pasar por alto la Sala en orden a analizar la viabilidad del reintegro pedido en la demanda.

En efecto, para que sea factible la reinstalación de un empleado, es imprescindible que la entidad a la cual va a ser reincorporado exista físicamente, pues es un ilógico pretender la reubicación a una entidad que, sencillamente, ha desaparecido material y jurídicamente, como ocurre en el sub lite conforme lo evidencia el certificado mercantil adosado al juicio y al cual la Sala le atribuye plena eficacia para demostrar la liquidación total de la EADE.

En el derecho de las obligaciones, el tema ha sido objeto de estudio por parte de la doctrina autorizada, en el sentido que en las hipótesis de «imposibilidad sobrevenida» y definitiva del débito primario (reintegro), procede «el equivalente pecuniario de este: perpetuatur obligatio en la aestimatio pecunia (art. 1731 c.c.)»[1]. Lo que significa que de no ser posible el cumplimiento de la obligación in natura, por ejemplo, por extinción de la entidad en la cual debía ser reintegrado un trabajador, procede la entrega de un subrogado pecuniario, que de una u otra forma satisfaga el derecho del trabajador.

El tema en cuestión no ha sido ajeno a la jurisprudencia de esta Corporación, como puede verse en la sentencia CSJ SL, 30 abr. 1998, rad. 10425:

El Tribunal acierta cuando sostiene que el cierre total del lugar donde prestaban el servicio los demandantes hace imposible el reintegro, porque esa es una verdad axiomática. Más aún, para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y de la misma manera el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya, a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible. Cuando el hecho debido se torna imposible,

la obligación original (de dar, hacer o no hacer) se resuelve en una de indemnizar perjuicios, de modo que lo jurídicamente procedente es la demanda judicial de los perjuicios.

Igualmente, en la sentencia CSJ SL, 06 jul. 2011, rad. 39352, la Sala razonó:

De entrada observa esta Corporación que le asiste razón a la censura en este puntual aspecto, al afirmar que erró el ad quem al revocar la decisión de primera instancia, por cuanto la entidad demandada, al momento de proferirse la sentencia impugnada, no estaba en la posibilidad física y jurídica de reintegrar a la demandante, dado su estado de disolución y liquidación evidenciado en la documental que obra al folio 453 del cuaderno del Tribunal, así como tampoco lo está en la actualidad, ya que el 30 de septiembre de 2009 se extinguió del ámbito jurídico, como certeramente lo revela el certificado de la Cámara de Comercio, adosado al folio 35 del cuaderno de la Corte.

[...] Entonces, parafraseando lo que sentara la Corte en la sentencia citada, en este caso, el reintegro deprecado adquiere la connotación de imposible de efectuarse, puesto que, como puede advertirse en el Certificado de Existencia y Representación Legal adosado al folio 453 del cuaderno del Tribunal, mediante Decreto 2525 de 2 de julio de 2005 se declaró la disolución y el estado de liquidación del banco demandado. De ahí que sea necesario afirmar que tratándose de un hecho sobreviniente luego de haberse presentado la demanda, en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al proceso laboral por la integración autorizada en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, es viable tener en cuenta dicho documento.

Por consiguiente, en sede de instancia y ante el hecho indiscutible de la extinción total de la entidad accionada, la Corte debe acoger otras soluciones jurídicas que restablezcan en forma adecuada y proporcional los derechos que le fueron vulnerados al demandante.

Esto es así debido a que, la ocurrencia de un hecho externo al trabajador, como lo es la extinción de la entidad empleadora por la culminación del proceso liquidatorio, no debe conducir a una decisión absolutoria o a que el juez decline su deber de administrar justicia, como lo sugiere la accionada. Por el contrario, frente a situaciones como estas, lo razonable es adoptar decisiones que reconozcan los derechos constitucionales y legales de los trabajadores, a través de sentencias viables, completas y de posible ejecución.

Por ello, y en aras de garantizar la materialidad del derecho a la justicia efectiva, la Sala, en reemplazo del aludido reintegro y a título indemnizatorio, considera procedente disponer el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación del demandante hasta la fecha de culminación de la liquidación de la entidad, debidamente indexados, así como los respectivos aportes a salud y pensión, por el mismo lapso, a fin de reparar los perjuicios ocasionados al actor por el hecho de haber sido despedido injustamente, en desconocimiento de la garantía de estabilidad del acuerdo extra convencional.

Tal solución acompasa con el criterio ya expuesto por esta Corte, según el cual, ante la imposibilidad del reintegro por finalización del proceso liquidatorio procede el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por el trabajador desde su retiro y hasta el momento en que culmine la liquidación de la entidad, a título de indemnización ya que esta última no puede ser obligada a un reintegro imposible, tal y como se dejó sentado en recientes sentencias en las que se ha dilucidado el tema frente a la misma demandada por hechos similares (SL8155-2016 y SL4566-2017).

Se reitera que, en este particular caso, existe prueba concreta de la liquidación final de la entidad, es decir, de su extinción total. Sin embargo, debe aclarar la Sala que diferentes consecuencias se generarían cuando la sociedad se encuentra en trámite de proceso liquidatorio, ya que, en estos casos, la entidad subsiste, solo que su capacidad jurídica se contrae a la realización de los actos necesarios para su inmediata liquidación. Por esto, es razonable el reintegro a una sociedad en liquidación, eso sí, hasta su liquidación definitiva.

Adicionalmente, como la supresión o liquidación definitiva de la entidad no encaja dentro de las justas causas de despido, tal y como de tiempo atrás lo ha señalado esta Sala de la Corte, debe cancelarse al actor la indemnización por despido sin justa causa, liquidada tomando como referencia el período comprendido entre la fecha de ingreso del trabajador y la de la liquidación final de la entidad. Sin embargo, como en el presente caso se encuentra demostrado que el trabajador recibió la indemnización por terminación unilateral e injustificada del contrato de trabajo al momento de su desvinculación en cuantía de \$26.752.309 (f.º 25 y 26; C. 1), lo procedente es el pago de la diferencia entre lo que la entidad le pagó por este concepto y lo que debió entregarle en dinero de haberla cuantificado hasta la fecha de la culminación de la liquidación de la empresa.

Además, similar orden se dispondrá respecto de las cesantías retroactivas que le cancelaron al momento del despido, razón por la que la demandada deberá pagar la diferencia entre lo que le pagó y lo que debió pagarle de haber calculado dicha prestación hasta la fecha de extinción de la persona jurídica.

Por último, no se accederá al resarcimiento de los perjuicios morales puesto que no se allegó elemento probatorio alguno tendiente a demostrarlos, de modo que no se encuentran acreditados.

En consecuencia, se revocará la sentencia de primer nivel y, en su lugar, ante la ineficacia del despido y la imposibilidad de reintegro, se condenará a la demandada a pagar al actor los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta la fecha de culminación de la liquidación de la entidad, debidamente indexados, así como los respectivos aportes a salud y pensión, por el mismo lapso; a pagar las diferencias entre lo pagado y lo efectivamente adeudado por concepto de indemnización por despido, cesantías retroactivas e intereses a estas.

Las costas de la primera instancia estarán a cargo de la demandada. Sin costas en la apelación.

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 31 de mayo de 2011 por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario laboral que JORGE LIBARDO RIVILLAS MEJÍA adelanta contra la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. ESP. – HOY LIQUIDADA.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia dictada el 16 de diciembre de 2009, por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín y, en su lugar, declarar ineficaz el despido de Jorge Libardo Rivillas Mejía.

SEGUNDO: DECLARAR que existe imposibilidad física y jurídica para el reintegro, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: CONDENAR a la EADE S.A. ESP a pagar salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación del demandante hasta la fecha de culminación de la liquidación de la entidad, debidamente indexados, así como los respectivos aportes a salud y pensión, por el mismo lapso.

CUARTO: ORDENAR la reliquidación de la indemnización por despido, las cesantías retroactivas e intereses a estas que le fueron reconocidas al demandante, tomando como referencia el período comprendido entre la fecha de ingreso del trabajador y la de la liquidación final de la entidad. Se autoriza a la demandada compensar lo ya pagado por estos conceptos.

QUINTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.

SEXTO: Costas como se indicó en la parte motiva.

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

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

[1] HINESTROSA Fernando: Tratado de las Obligaciones. Universidad Externado de Colombia. 3ª Edición. Pág. 779

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

