



SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ
Magistrado Ponente

Radicación N° 35707
Acta N° 07

Bogotá D. C, diez (10) de marzo de dos mil diez (2010).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **MARINA GALLEGO BEDOYA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, calendada 15 de febrero de 2008, en el proceso que la recurrente le adelanta a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P..**

I. ANTECEDENTES

La citada accionante demandó en proceso laboral a la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P., procurando se le condenara a reintegrarla al cargo que venía desempeñando a partir del día **19 de enero de 2005**, cuando fue despedida en forma unilateral e injusta por parte de la empleadora, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales



EXP. 35707

y convencionales dejados de percibir, durante el tiempo en que permanezca cesante, más los aportes a la seguridad social, así como los parafiscales con destino al SENA, ICBF y Caja de Compensación, los perjuicios morales ocasionados con la desvinculación, y a las costas del proceso.

Como fundamento de esas peticiones, en resumen sostuvo, que laboró para la entidad demandada en forma ininterrumpida, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 31 de julio de 1995 y el **19 de enero de 2005**, cuando fue despedida intempestivamente, violando lo establecido en la convención colectiva de trabajo y en el “*acta de preacuerdo extraconvencional*”; que el último cargo desempeñado lo fue el de auxiliar, oficio que sigue existiendo en la empresa, ostentando la calidad de trabajadora oficial; que cumplía una jornada de lunes a viernes de 7 a.m. a 12 m. y de 2 p.m. a 6 p.m., devengando un salario básico mensual por valor de \$1.012.200,00; que la liquidación final de prestaciones sociales le fue cancelada el 9 de febrero de 2005; que era socia activa de la organización sindical y por tanto se beneficiaba de las convenciones colectivas suscritas por SINTRAELECOL con la accionada; que la demandada es una empresa de servicios públicos domiciliarios regida por la Ley 142 de 1994, donde las relaciones con sus trabajadores se regulan por los acuerdos colectivos celebrados; y que su desvinculación obedeció a un proceso de transformación empresarial que venía desde el año 2000, con lo cual se desconoció lo estipulado en el “*acta de acuerdo extraconvencional del 28 de octubre de 2003*” y en la convención colectiva vigente para la época, que garantizaba su estabilidad, máxime que tenía protección constitucional por ser cabeza de hogar.



EXP. 35707

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La convocada al proceso dio contestación a la demanda introductoria, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Respecto a los hechos, aceptó la naturaleza jurídica de la entidad, la relación laboral para con la demandante, la clase de contrato de trabajo, los extremos temporales, el cargo desempeñado y la condición de trabajadora oficial, y de los demás supuestos fácticos adujo que unos no le constaban o debían probarse y que los otros no eran ciertos. Propuso las excepciones de prescripción, imposibilidad jurídica del reintegro, compensación, pago, inexistencia de la obligación y la genérica.

Como hechos y razones de defensa, argumentó que la empresa desarrolló un amplio proyecto de transformación empresarial desde el año 2000, que incluyó entre otros aspectos un ajuste de la estructura administrativa u organizacional que le permita responder a las exigencias del mercado, lo que implicaba una reducción de la planta de personal, para lo cual se adelantaron planes de pensión anticipada y de retiro voluntario; que para dar cumplimiento a esa reestructuración empresarial, también se acudió a la terminación de los contratos de trabajo con el consecuente reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 17 de la convención colectiva, cuyo monto es superior a la indemnización legal, que fue lo que ocurrió con la actora; que ese proceso de transformación empresarial no hace parte del programa de renovación administrativa pública nacional, sino de un proceso interno autorizado por la Junta Directiva de la Empresa, para poder afrontar los retos del nuevo marco legal de la Ley 142



EXP. 35707

de 1994, y por consiguiente no es factible en este asunto la aplicación de la Ley 790 de 2002, cuando además la accionante no reúne los requisitos indispensables para ser cabeza de familia, por tener vivienda y disfrutar de una pensión reconocida por la Policía Nacional; que la organización sindical conoció, participó y avaló el proceso de transformación en comento; y que en lo que tiene que ver con el <preacuerdo extraconvencional del **28 de octubre de 2003**>, firmado por el Sindicato y la empresa, con el que la parte actora pretende la estabilidad y el reintegro impetrado, el mismo no tiene fuerza vinculante, dado que *“adolece de los requisitos esenciales ordenados en el artículo 469 del C. S. T., ya que el Sindicato no realizó el depósito de éste ante el Ministerio de la Protección Social en el término indicado en el citado artículo, por tanto carece de validez, para que surta efectos se deben acatar todas las solemnidades de ley y en caso de omisión de éstos no produce ningún efecto”*.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Primero Laboral del Circuito de Medellín, puso fin a la primera instancia a través de la sentencia del 4 de junio de 2007, en la que declaró probada la excepción de prescripción propuesta por la entidad demandada, absolvió a la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. de todas las pretensiones formuladas en su contra, y condenó en costas a la parte actora.

Para arribar a esa determinación, el a quo estimó que al haber sido despedida la actora el 19 de enero de 2005, quien presentó a la empresa solicitud de reintegro el 17 de agosto de igual anualidad y obtuvo respuesta el



EXP. 35707

22 de ese mismo mes y año, transcurrieron siete (7) meses, y en estas condiciones operó el fenómeno extintivo de la prescripción del reintegro, pues el plazo de los tres (3) meses que consagra el artículo 3° numeral 7° de la Ley 48 de 1968, vencía el 19 de abril de 2005.

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló la demandante y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de la sentencia calendada 15 de febrero de 2008, revocó el fallo de primer grado en cuanto declaró probada la excepción de prescripción, y lo confirmó en todo lo demás pero por las razones expuestas en la parte motiva de ese proveído, y condenó en costas de la alzada a la recurrente.

El ad quem consideró que no le asistía la razón al a quo en lo que respecta a la <prescripción>, por virtud de que el término previsto en el numeral 7° del artículo 3 de la Ley 48 de 1968, solo aplica en los casos que allí se señalan, y por consiguiente en situaciones como la presente se regula por la norma general, valga decir, el artículo 151 del C. P. del T. y de la S.S. que consagra un término de tres (3) años, lo que conlleva a que la reclamación no está afectada por el fenómeno de la prescripción.

Frente a la petición de <reintegro>, expresó que no era procedente, por razón de que para la fecha del despido de la actora que se produjo el **19 de enero de 2005**, no se encontraba en vigor el acta extraconvencional suscrita el **28 de octubre de 2003**, sino la convención colectiva vigente a partir del **1°**



Corte Suprema de Justicia

EXP. 35707

de agosto de 2004, que rigió para los años 2003 - 2007, en cuyo artículo 17 se estableció que cuando el despido no es con sustento en las justas causas contempladas en el Decreto 2351 de 1965, debía pagarse son las indemnizaciones allí señaladas; y de otro lado que los criterios del denominado “RETEN SOCIAL” que expone la Corte Constitucional con ocasión a la expedición de la Ley 790 de 2002, únicamente tienen aplicación para eventos de renovación de la administración pública nacional, lo cual en esta oportunidad no acontece. Al respecto la Colegiatura expresamente dijo:

“(.....) Ahora bien, conforme a los hechos expuestos en la demanda, especialmente el 11 y el 12, el reintegro pedido por la señora Gallego Bedoya está sustentado en dos razones: la primera, en el acta extra convencional suscrita el 28 de octubre de 2003; y la segunda, en la condición de mujer cabeza de familia que ostenta.

Ni una ni otra tienen entidad para que a lo pedido se pueda acceder.

En cuanto a la primera baste destacar que para el momento en que fue despedida la demandante, es decir, 19 de enero de 2005, ya no se encontraba en vigor el acta extra convencional referida. De esto no queda la menor duda, ya que la convención 2003/2007, vigente desde el 1° de agosto de 2004 (fl. 24), en su artículo 17, no solamente en su primera parte consagró que la empresa sólo podía despedir a sus trabajadores con sustento en las justas causas contempladas en el Decreto 2351 de 1965 y que en caso de que así no lo hiciera debería pagar unas indemnizaciones allí establecidas, sino que en la parte final de dicho artículo quedó totalmente claro que en materia de estabilidad laboral las partes se sometían a <lo legal y convencionalmente establecido a la fecha>. Y por si fuera poco, en el último párrafo quedó dicho:

<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>” (fl. 32; subrayas fuera de texto).

En lo que atañe a la condición que afirma tener la señora Gallego Bedoya de ser mujer cabeza de familia, baste decir que la Ley 82 de 1993, por medio de



Corte Suprema de Justicia

EXP. 35707

la cual se expiden normas para proteger de manera especial a este tipo de personas, por parte alguna impide, desautoriza o anula el despido sin justa causa. Sobre agregar, como puntual y certeramente lo expuso la apoderada de la parte demandada al momento de contestar la demanda, que los criterios de <RETEN SOCIAL> que expuso la Corte Constitucional con ocasión de la Ley 790 de 2002, sólo son aplicables para eventos de renovación de la administración pública nacional, y la entidad demandada no tiene esta condición, conforme puede verse en el certificado de la Cámara de Comercio obrante a folios 86/90.

En conclusión, y sin necesidad de otro tipo de consideraciones, el fallo venido en apelación se habrá de revocar en cuanto declaró probada la excepción de prescripción, y se confirma en lo demás, es decir, en cuanto absolvió de todo lo pedido y le impuso las costas de la instancia a la parte actora, pero por las razones de que da cuenta los párrafos anteriores”.

V. RECURSO DE CASACION

De conformidad con el alcance de la impugnación, el recurrente persigue que se **CASE PARCIALMENTE** la sentencia del Tribunal, en cuanto confirmó la absolución, y en sede de instancia la Corte **revoque** el fallo del Juzgado de conocimiento, respecto a la absolución de las súplicas incoadas en la demanda inicial, para en su lugar acogerlas en su integridad, proveyendo lo que corresponda por costas.

Con tal fin invocó la causal primera de casación laboral y formuló dos cargos que merecieron réplica, los cuales se estudiarán en el orden propuesto.

VI. PRIMER CARGO

La censura acusó la sentencia impugnada de violar la ley sustancial por la vía **indirecta**, en el concepto de **aplicación indebida**, respecto de los



Corte Suprema de Justicia

EXP. 35707

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)”.

Adujo que la anterior trasgresión de la ley se produjo como consecuencia de los siguientes **errores evidentes de hecho** que cometió el Tribunal:

“1. Haber dado por establecido sin estarlo que para el momento del despido de la actora, 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 de la actora 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 a la demandante le asistía el derecho convencional al reintegro.

4. Haber dado por demostrado sin estarlo que a la demandante no le asistía el derecho convencional al reintegro”.

Expresó que los anteriores yerros fácticos tuvieron su origen, en la **apreciación equivocada** de la denominada “*ACTA DE PREACUERDO EXTRACONVENCIONAL*” obrante a folios 20, 21 y 22, y de la convención colectiva de trabajo visible a folios 23 a 59 del cuaderno del Juzgado.

Para su desarrollo la censura propone a la Corte el siguiente planteamiento:



Corte Suprema de Justicia

EXP. 35707

“(....) La mencionada acta, fruto de la negociación entre las partes, que en ningún momento fue derogada por las mismas y que de manera alguna riñe con el texto de la convención, establece sobre la estabilidad lo siguiente:

<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> *(Las negritas no son del texto).*

Es indudable que este documento tiene fuerza vinculante como quiera que es el fruto de las negociaciones adelantadas entre la empresa y la organización sindical y fue suscrito según se lee dentro de su texto, <en desarrollo del acta suscrita el 17 de octubre de 2003 entre el Ministerio de Minas y Energía y SIN TRAELECOL, que ha de regular las relaciones colectivas entre la empresa de energía y sus trabajadores> está firmada por el gerente y representante legal de la patronal y por los representantes de la organización sindical.

No obstante que el Tribunal apreció tal medio de prueba, lo hizo con error, dado que concluyó contra toda evidencia que tal acta extraconvencional no se encontraba en vigor para el momento en que se produjo el despido. No se encuentra una explicación lógica de dónde sacó el Tribunal tal argumento, ya que no existe documento alguno en el que las partes que participaron en la negociación colectiva hayan decidido echar atrás o dejar sin efectos la cláusula de estabilidad absoluta, la cual dicho sea de paso, no es incompatible con ninguna de las normas que componen el articulado de la convención. Simplemente en la convención se reguló el otro aspecto de la estabilidad laboral, es decir las tablas de indemnización, quedándolo 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.



EXP. 35707

Al negarle eficacia a esta disposición como lo hizo el Tribunal, olvidó que de acuerdo con el artículo 1602 del Código Civil todo contrato válidamente celebrado es ley para las partes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales y que de acuerdo con el artículo 55 del CST, el de trabajo como todos los contratos debe ejecutarse de buena fe. Es evidente que no puede haber buena fe si se dejan de cumplir los compromisos y obligaciones adquiridos.

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 una negociación, la autoridad judicial le garantice a la otra la tutela efectiva de los derechos violados.

Tampoco puede perderse de vista que el actuar de la empresa al firmar el acta de acuerdo extraconvencional generó en el sindicato y por ende en sus afiliados una confianza legítima que los condujo a confiar en el actuar coherente y respetuoso de la empresa con los compromisos adquiridos en este caso en el acta citada y en la convención colectiva de trabajo. Pretender ahora desconocer lo pactado como lo hizo la empresa, es desconocer su propio acto, en contra de los principios de la buena fe y de confianza legítima que debe imperar en las relaciones obrero patronales”.

A continuación transcribió lo dicho por la Corte en sentencias del 24 de mayo de 1982 y 3 de julio de 2008, radicados 6169 y 32347 respectivamente, sobre la validez y fuerza vinculante de las actas extraconvencionales, y concluyó:

“(....) Si el Tribunal hubiera apreciado y aplicado el acta extraconvencional y le hubiera concedido el valor probatorio que realmente tiene, habría llegado a la conclusión de que el reintegro impetrado era procedente y así lo habría ordenado revocando en lo pertinente, la sentencia de primera instancia”.



VII. RÉPLICA

A su turno, la réplica adujo que el cargo no está llamado a prosperar, por cuanto la denominada <Acta de Preacuerdo Extraconvencional> en que el ataque pretende apoyar sus alegaciones, su vigencia no es cierta ni efectiva, al carecer de depósito dentro de los quince (15) días siguientes a su firma, como lo dispone el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que por si solo amerita el rechazo de la acusación, sin que sea necesario entrar a analizar las demás argumentaciones que plantea la censura.

VIII. SE CONSIDERA

Como primera medida, es de advertir, que no le asiste razón a la réplica en cuanto a que se requiere el <depósito> que exige el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, para que la denominada “Acta de Preacuerdo Extraconvencional” surta los efectos queridos por las partes, dado que lo estipulado a través de esa acta no tiene el carácter de una convención colectiva de trabajo, sino que contiene un acuerdo sobre puntos relacionados con el manejo de ciertas situaciones laborales de las cuales surgen obligaciones de la empleadora, convenio que no quedó condicionado de forma alguna, como tampoco allí se exigió que fuera depositado a la usanza de las convenciones colectivas, tal como la Sala lo dejó sentado en la sentencia que rememora la censura calendada **3 de julio de 2008 radicado**



EXP. 35707

32347, proferida dentro de un proceso seguido contra la misma demandada, en la cual se analizó dicha **acta extraconvencional** y se puntualizó:

“(.....) Básicamente la estructura de los dos cargos está soportada sobre el alcance que dio el Tribunal a la denominada acta de preacuerdo extraconvencional y el carácter de convención colectiva que para la censura tiene la misma y que por haber sido depositada por fuera del término legal carece de fuerza vinculante, además de haberse consagrado unas obligaciones condicionales suspensivas.

En efecto, en los folios 28 a 30 figura la mencionada acta, suscrita el 28 de octubre de 2003 entre la empresa demandada por intermedio de su Gerente y representante legal, así como por el Director de Gestión Humana, de una parte, y por el Presidente y representante legal del Sindicato Sintraelecol y otros más, de la otra parte, en la que manifestaron que suscribirían ese <preacuerdo en desarrollo del acta suscrita el diez y siete (17) de Octubre de 2003 entre el Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL que ha de regular las relaciones colectivas entre la empresa de Energía y sus trabajadores>. A renglón seguido se plasmaron diversas situaciones tales como la vigencia de la convención, aumento salarial, sustitución patronal, adenda a la convención colectiva de trabajo 2001-2003 sobre plan de jubilación, estabilidad laboral y la planta de cargos.

No hay en el anterior documento ninguna manifestación contractual en el sentido de darle alcance de convención colectiva de trabajo a lo acordado y plasmado en el mismo.

Ahora, en el folio 27 reposa la copia de la comunicación que el 31 de diciembre de 2003, el Presidente de Sintraelecol remitió a la Dirección Regional de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, la cual es del siguiente tenor:

<De acuerdo con el Artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo, estamos remitiendo, original y tres copias del acta de preacuerdo, con carácter de Convención Colectiva de Trabajo, suscrita el 28 de Octubre de 2003, entre Juan Guillermo Gómez Mejía, representante legal de la Empresa Antioqueña de Energía S. A. E. S. P. y Jairo Carbonell Quintero, Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, “SINTRAELECOL” con vigencia de cuatro 4 años, contados a partir del 25 de noviembre de 2003, al 24 de Noviembre de 2007, acorde con el Acta Extraconvencional, firmada el 28 de octubre del 2003.

Se anexan a la presente Convención, los Acuerdos Nacionales logrados entre Representantes del Gobierno Nacional, las Empresas del Sector Eléctrico, y SINTRAELECOL, el diez y siete (17) de Octubre del 2003, incorporados a ésta Convención Colectiva de Trabajo de acuerdo con el Artículo 67° de la misma...>.



Como se observa, la anterior comunicación aparece suscrita por el Presidente de la organización sindical SINTRAELECOL y es el signatario quien le da al acta el “carácter de Convención Colectiva de Trabajo”.

En consecuencia, no es cierto que las partes suscribientes del anterior documento le hubieran dado la naturaleza de convenio colectivo a la susodicha acta de preacuerdo extraconvencional, sino que simplemente es el Presidente del Sindicato quien unilateralmente hace dicha manifestación. Y desde luego, no es la sola manifestación unilateral de una de las partes, la que pueda habilitar un acuerdo para darle el alcance de convención colectiva de trabajo.

De otro lado, 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 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el Artículo 7º 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 sean 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 informan 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



EXP. 35707

destacar el concurso real de las 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 empresa y 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*** (resalta la Sala).

En segundo lugar, cabe recordar, que de acuerdo a lo normado en el artículo 7 de la ley 16 de 1969, que modificó el 23 de la ley 16 de 1968, el error de hecho para que se configure es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, y a más de esto, como lo ha reiterado la Corte, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta.

Pues bien, según puede observarse, el censor en este cargo propuesto por la vía indirecta, centró la discusión en la **<vigencia>** de la citada acta de preacuerdo extraconvencional, que en el punto de la “ESTABILIDAD LABORAL” **consagró el reintegro extralegal**, que en su decir tiene derecho la demandante, para lo cual formuló cuatro (4) errores de hecho y denunció la errónea apreciación de tal prueba documental obrante a folios 20 a 22 del cuaderno del Juzgado y de la convención colectiva de trabajo visible de folios 23 a 59 ibídem.



EXP. 35707

Sobre este puntual aspecto, 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 de la promotora del proceso, que se produjo el **19 de enero de 2005**, había perdido vigor lo señalado en el acta extraconvencional referida 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**, que comenzó a regir el **1° de agosto igual año**, 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



Corte Suprema de Justicia

EXP. 35707

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 especificó 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).

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, folios 21 y 22 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



EXP. 35707

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:

a. Se requerirá al trabajador por dos veces y en un lapso de quince (15) días, mediando entre uno y otro requerimiento un término no inferior a ocho (8) días.

b. El operario deberá mejorar en su actitud para trabajar dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del primer lapso al que se refiere el literal a.

c. Si pasados este término no ha mejorado en su actitud, el trabajador requerido podrá ser despedido sin que medie ningún preaviso.

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:

<i>1. Trabajadores de más de un (1) año continuo</i>	<i>60 días.</i>
<i>2. Trabajadores de más de dos (2) años continuos</i>	<i>75 días.</i>
<i>3. Trabajadores con tres (3) años continuos</i>	<i>90 días.</i>
<i>4. Trabajadores con cuatro (4) años continuos</i>	<i>105 días.</i>
<i>5. Trabajadores con cinco (5) años continuos</i>	<i>145 días.</i>
<i>6. Trabajadores con seis (6) años continuos</i>	<i>165 días.</i>
<i>7. Trabajadores con siete (7) años continuos</i>	<i>185 días.</i>
<i>8. Trabajadores con ocho (8) años continuos</i>	<i>205 días.</i>
<i>9. Trabajadores con nueve (9) años continuos</i>	<i>225 días.</i>
<i>10. Trabajadores con diez (10) años continuos</i>	<i>405 días.</i>
<i>11. Trabajadores con once (11) años continuos</i>	<i>445 días.</i>
<i>12. Trabajadores con doce (12) años continuos</i>	<i>485 días.</i>
<i>13. Trabajadores con trece (13) años continuos</i>	<i>525 días.</i>
<i>14. Trabajadores con catorce (14) años continuos</i>	<i>565 días.</i>
<i>15. Trabajadores con quince (15) años continuos</i>	<i>605 días.</i>



Corte Suprema de Justicia

EXP. 35707

16. Trabajadores con dieciséis (16) años continuos	645 días.
17. Trabajadores con diecisiete (17) años continuos	685 días.
18. Trabajadores con dieciocho (18) años continuos	725 días.
19. Trabajadores con diecinueve (19) años continuos	765 días.
20. Trabajadores con veinte (20) años continuos	805 días.
21. Trabajadores con más de veinte (20) años continuos, cuarenta (40) días adicionales, por cada año subsiguiente a los primeros veinte (20).	

PARAGRAFO: La fracción por mes subsiguiente quedará así:

- a).- Trabajadores con más de un (1) año y con menos de cinco (5) años de servicios continuos: La Fracción por mes subsiguiente al primer año equivalente a 1.25 días.
- b).- Trabajadores con cinco (5) o más años y menos de diez (10) años de servicios continuos: La fracción por mes subsiguiente al primer año equivalente a 1.6666 días.
- c).- Trabajadores con diez (10) o más años de servicios continuos. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivalente a 3.333 días.

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**". (resalta la Sala, folios 30 a 32 del cuaderno del Juzgado).

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



EXP. 35707

julio de 2004”; lo que significa, que se mantuvo el derecho al reintegro en que la actora funda el restablecimiento del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, el Tribunal apreció con error las 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 32.347, 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 de la 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 fácticos endilgados.



EXP. 35707

Así las cosas, prospera este primer cargo, sin que se haga necesario el estudio del segundo por perseguir igual cometido, y **habrá de casarse** la sentencia impugnada que confirmó la decisión absolutoria de primer grado.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Como consideraciones de instancia, a más de las expresadas al estudiar el cargo, es de agregar, que en el plenario se encuentra acreditado que la demandante laboró para la sociedad demandada, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de auxiliar, ostentando la calidad de trabajadora oficial, siendo la fecha de desvinculación el 19 de enero de 2005, tal como lo admitió la accionada al contestar los hechos primero, tercero y sexto (folios 3 y 71 - 72 del cuaderno del juzgado), así como que ésta era afiliada al Sindicato SINTRAELECOL - Seccional Antioquia y cancelaba las cuotas ordinarias y extraordinarias según lo certificó la organización sindical a folios 60 a 62 ibídem, resultando en consecuencia beneficiaria de la convención colectiva de trabajo.

Igualmente, está demostrado que la relación laboral de la actora finalizó sin que existiera una de las justas causas establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 a las cuales remite el preacuerdo extraconvencional en comento, pues en la comunicación de despido calendada 19 de enero de 2005 que obra a folio 98 ídem no se atribuyó ningún falta o alguna justa causa, y en la liquidación final de prestaciones sociales de folios 14 - 15 que se repite a folios 99 - 100 ejusdem se señaló



EXP. 35707

como “*MOTIVO DEL RETIRO: UNILATERAL CON INDEMNIZACION*”, así mismo no aparece evidenciado de que se hubiera cumplido algún trámite en forma previa a la terminación de ese vínculo.

Por consiguiente, a la luz de lo acordado por las partes en la citada **acta extraconvencional**, por su autonomía e interpretado como un todo jurídico, el despido de la trabajadora demandante no produce efecto alguno, siendo procedente el restablecimiento del contrato de trabajo en los términos allí indicados, valga decir, mediante el **reintegro** en las mismas condiciones de empleo de que gozaba anteriormente, sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir y a los aportes a la seguridad social, desde la fecha de la terminación de su contrato hasta que sea efectivamente reintegrada, para lo cual deberá tenerse en cuenta un salario mensual de \$1.012.200,00 que es el que se extrae de la liquidación final de prestaciones sociales.

Aquí cabe agregar, que al tener cabida el reintegro impetrado con sustento en el acta extraconvencional suscrita el 28 de octubre de 2003, no es menester abordar el estudio de lo relativo a la condición de mujer cabeza de familia que asevera la accionante.

De otro lado, ante la prosperidad del reintegro demandado, no procedía el pago de la cesantía definitiva recibida por la trabajadora por valor de \$11.920.756,00, ni de la indemnización por despido por la cantidad de \$10.316.568,00, por cuanto desaparece la causal legal que motivó su liquidación, lo que trae como consecuencia que se **autorice** a la demandada



EXP. 35707

a compensar o descontar de la condena por salarios y prestaciones dejadas de percibir dichas sumas de dinero.

Frente a los demás perjuicios demandados por razón de la terminación del vínculo laboral, no se accede a ellos por razón de que no aparecen debidamente demostrados, y en consecuencia se **absolverá** de esta súplica.

En lo que tiene que ver con las excepciones propuestas en la contestación a la demanda introductoria, se **declara probada** la excepción de compensación en relación al pago de la cesantía y la indemnización por despido; y por las resultas del proceso se tienen por no demostrados los demás medios exceptivos, aclarando en torno a la <prescripción> de la acción de reintegro que la convocada a esta litis pretende se declare conforme a lo dispuesto en el artículo 3° numeral 7 de la Ley 48 de 1968, que tratándose de un reintegro extralegal en donde no se fijó un plazo para su ejercicio, no es aplicable dicha normatividad sino el artículo 151 del C. P. del T. y de la S.S. que consagra el término ordinario de tres (3) años, tal como lo dejó sentado la Sala en sentencia del 15 de abril de 2004 radicado 21574, en donde se puntualizó:

“(....) En relación con el aludido tema, tal como lo destaca el opositor, ya la Corte ha tenido la oportunidad de fijar su criterio sobre el mismo, en el sentido que el término prescriptivo de la acción de reintegro de origen convencional es aquel al que se refieren los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, que consagran, como regla, el de tres (3) años.

Así se ha precisado no solo en las providencias que se rememoran en el escrito de réplica, sino también las de agosto 25 de 1994, radicación 6650, julio 3 de 1991, radiación 4104 y septiembre 23 de 1991, radicación 4517, así:



Corte Suprema de Justicia

EXP. 35707

<De vieja data tiene dicho la Corte '... el inciso 7º del art. 3 de la ley 48/68 se refiere a la acción de reintegro que consagra el numeral 5 del art. 8 del Decreto 2351/65, para disponer que prescribirá en el término de tres meses contados desde la fecha del despido. Por establecer este artículo un modo extintivo de carácter especial únicamente puede aplicarse al evento que contempla por que la norma susceptible de ser aplicada por analogía es la que contiene la regla general, pues las excepciones tiene el ámbito restringido que la ley les fija. Si la convención colectiva o el fallo arbitral establecen una acción de reintegro distintas al del art. 8 inc. 5 del Dec. 2351/65, como lo hizo el art. 17 del laudo que se examina, y éste no fijó el término para su ejercicio, el lapso para la prescripción es el general u ordinario consagrado en los arts. 151 del CPL y 488 del CST.'>.

En efecto, si el término preceptivo de los tres (3) meses a que alude el inciso 7º del artículo 3º de la ley 48 de 1968, es única y exclusivamente para reclamar la acción de reintegro que se deriva de la estabilidad laboral a que se refiere el numeral 5º del artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, por así preverlo clara y expresamente la normatividad en cita, mal puede pretenderse que se haga extensiva tal disposición legal a otras formas de estabilidad en el empleo derivadas no de la ley sino del acuerdo entre las partes y en el que nada se estipuló a ese respecto, como sucede en el sub judice, pues un vacío en ese sentido sólo puede ser llenado aplicando la norma general que regula la prescripción de los derechos laborales y no acudiendo a una normativa de carácter especial que establece una excepción, cuya aplicación analógica resulta improcedente”.

Y en el sub lite el preacuerdo extraconvencional materia de estudio, en lo atinente a la estabilidad laboral, no se remite al reintegro legal del numeral 5º del artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, y menos señala como término de prescripción los tres (3) meses previstos en el inciso 7º del artículo 3º de la Ley 48 de 1968, y aunque menciona el referido Decreto 2351 de 1965 lo fue solo para aludir a las justas causas contempladas en su artículo 7º (folio 22 del cuaderno del Juzgado).

En estas condiciones, se observa que en la presente causa no operó la prescripción de la acción, por virtud de que la demanda introductoria fue instaurada en tiempo dentro de los tres (3) años subsiguientes al retiro de la



EXP. 35707

actora, al haberse presentado el 16 de noviembre de 2005 según la constancia que corre a folio 7 ibídem.

Colofón a lo anterior, se **revocará** la sentencia de primera instancia que declaró probada la excepción de prescripción de la acción, para efectos de ordenar el reintegro de la demandante al cargo de auxiliar, a partir del 20 de enero de 2005, en los términos antes descritos.

De las costas del recurso extraordinario, no hay lugar a ellas por cuanto la acusación salió avante; y respecto de las instancias, en la alzada no se causaron, y las de primer grado serán a cargo de la parte vencida que lo es la sociedad demandada.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **CASA** la sentencia proferida el 15 de febrero de 2008, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso adelantado por **MARINA GALLEGO BEDOYA** contra la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P.**, y en sede de instancia,

F A L L A:

Se **REVOCA** el fallo de primer grado que declaró probada la excepción de prescripción de la acción, para en su lugar **CONDENAR** a la sociedad



EXP. 35707

demandada a **reintegrar** a la demandante al cargo de auxiliar, a partir del 20 de enero de 2005, en las mismas condiciones de empleo de que gozaba anteriormente, sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir y a los aportes a la seguridad social, desde la fecha de la terminación de su contrato hasta que sea efectivamente reintegrada, teniendo en cuenta para el efecto un salario mensual de \$1.012.200,00.

Se **ABSUELVE** a la accionada de las demás súplicas incoadas, y se le **AUTORIZA** para compensar o descontar de la condena por salarios y prestaciones dejadas de percibir, lo cancelado por cesantía definitiva en cuantía de \$11.920.756,00 e indemnización por despido por valor de \$10.316.568,00.

Se **DECLARA** probada la excepción de compensación y no demostrados los demás medios exceptivos.

Se **CONDENA** en costas de la primera instancia a la sociedad demandada tal como se indicó en la parte motiva, sin que haya lugar a ellas en la alzada ni el recurso extraordinario.

Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

EXP. 35707

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO