

Radicación No. 18087

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero

Radicación Nro. 18087

Acta Nro. 29

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de julio de dos mil dos (2002)

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá D.C. S.A. -"ETB. S.A. ESP"- contra la sentencia del 14 de septiembre de 2001, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso promovido a la recurrente por Helcías Quintana Rebolledo.

ANTECEDENTES

Helcías Quintana Rebolledo demandó a la ETB S.A, en busca de la prosperidad de estas pretensiones: que se le reintegre al cargo que desempeñaba al momento de ser despedido y se condene a la demandada a pagarle salarios, con sus aumentos e indexación, causados entre la terminación del contrato y el reintegro, y que se condene a la empleadora al pago de las costas del proceso.

Como fundamento de las relacionadas pretensiones expuso: que fue despedido unilateralmente y sin justa causa el 10 de febrero de 1998, sin mediar procedimiento disciplinario legal o convencional; que laboró para una empresa de servicios públicos domiciliarios; que ejecutó el contrato laboral cuidadosamente y de buena fe; que se le despidió durante un conflicto colectivo, pues se había presentado un pliego de peticiones el 24 de octubre de 1997; que su despido se produjo estando vigente el protocolo de San Salvador, aprobado por la ley 319 de 1996; que ingresó a laborar para la empresa el 11 de agosto de 1994 y su último sueldo era de \$1.154.000.00 mensuales; que siempre estuvo afiliado al sindicato de trabajadores actuante en la empresa; que el 10 de marzo de 1998 agotó la vía gubernativa; que al ser despedido, la empresa y el sindicato hacían parte de un Tribunal de arbitramento, por lo que tiene derecho al reintegro por fuero de negociación, con las consecuencias que de ello se derivan; que sus prestaciones sociales le fueron reconocidas el 21 de julio de 1998; que fue desvinculado unilateral y arbitrariamente, pues la demandada le pagó la indemnización por despido injusto, y que ésta ha actuado de mala fe, pues lo despidió en un conflicto colectivo, al igual que a otros trabajadores (fls 5 – 21).

La empresa convocada al proceso contestó la demanda con oposición a las pretensiones, y sobre sus hechos aceptó el relativo al despido unilateral, así como el atinente a la naturaleza jurídica de la demandada, de los demás expresó que no le constan o no son ciertos. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, compensación, prescripción, pago y la genérica (fls 42 – 55).

El conflicto jurídico fue conocido inicialmente por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá D.C., pero lo dirimió en primera instancia el Juzgado Primero Laboral de Descongestión

del Circuito de Bogotá D.C., a través de sentencia del 25 de octubre de 2000, en la que ordenó a la empleadora el reintegro del demandante, con el pago a su favor de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. Declaró probada la excepción de compensación, y absolvió a la demandada de las restantes pretensiones (fls 462 – 471). Esta providencia fue apelada por ambas partes, y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., la confirmó con fallo del 14 de septiembre de 2001 (fls 509 – 518).

En su proveído, en lo que interesa para el recurso extraordinario, argumentó el Tribunal: que está agotada la vía gubernativa; que no existe controversia en torno a la vinculación laboral y los extremos del contrato; que la súplica de reintegro se fundamenta en el hecho que el despido del trabajador se produjo cuando en la empresa demandada existía un conflicto colectivo; que sobre este tema la Corte sentó criterio jurisprudencial en la sentencia 11017 del 5 de octubre de 1998, en la que modificó el plasmado en el fallo de casación del 8 de septiembre de 1986; que existiendo, entonces, el fuero circunstancial pregonado en la demanda, corresponde dilucidar si en realidad, para la época del despido del actor, ocurrido el 18 de febrero de 1998 (fls 123 y 232), existía el conflicto colectivo; que la jurisprudencia y la doctrina parten del supuesto que este tipo de conflicto se origina desde el momento en que se denuncia la convención anterior, cumpliendo las exigencias del artículo 14 del decreto 616 de 1954, que modificó el artículo 479 del código sustantivo de trabajo; que el cumplimiento de los requisitos de la denuncia tiene singular importancia, porque así se inicia válidamente el proceso de negociación y el conflicto colectivo.

Así mismo, el juzgador, agrega: que en consecuencia, es sólo válida la denuncia cuando se dé cumplimiento a los requisitos formales señalados; que sobre esta figura la Sala se refirió en sentencia del 22 de noviembre de 1984, a la que se remite; que estando dilucidado que únicamente con la denuncia de la convención colectiva, en los términos de la norma antes referenciada, se inicia el conflicto colectivo, es menester determinar cuándo se inició y cuándo se terminó el conflicto colectivo; que de acuerdo con la resolución del Ministerio de Trabajo visible a folio 170, el conflicto colectivo laboral se inició en la demandada el 4 de noviembre de 1997 y la etapa de arreglo directo culminó el 4 de diciembre siguiente, por lo que se convocó un tribunal de arbitramento; que según el texto del laudo arbitral de folios 156 y siguientes, el conflicto en cuestión terminó el 27 de julio de 1998, por lo que es posible concluir que, efectivamente, cuando fue despedido el actor, es decir, el 11 de febrero de 1998, existía el conflicto colectivo de trabajo, por lo que se debe confirmar la sentencia del a quo.

EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue propuesto por la parte demandada, concedido por el Tribunal, admitido por esta Corporación, que procede a resolverlo, previo estudio de la demanda que lo sustenta y su réplica.

El alcance de su impugnación lo delimitó de la siguiente manera el recurrente:

"La demanda de casación persigue que se CASE EN SU INTEGRIDAD la sentencia proferida por el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá - Sala Laboral (...), para que en su lugar y en sede de instancia, la H. Corte Suprema de Justicia REVOQUE la del A quo que condenó a la demandada y en su lugar ABSUELVA a mi representada por concepto de reintegro y consecuenciales; Al igual que al pago de salarios y reajustes, desde la fecha del despido hasta que se produzca el reintegro y prestaciones legales y convencionales y aportes al sistema de seguridad social integral.

"Finalmente, deberá efectuarse la correspondiente provisión de rigor sobre costas."

Con fundamento en la causal primera de casación, el recurrente formula contra la sentencia de segundo grado los siguientes dos cargos, los cuales estudiará la Sala conjuntamente.

PRIMER CARGO

Dice que viola directamente, por interpretación errónea, el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, así como los artículos 36 del decreto 1469 de 1978, reglamentario de las leyes 26 y 27 de 1976, dejando de aplicar el artículo 8° del decreto 2351 de 1965. También se refiere a los artículos 13, 16, 19, 259 y 467 del código sustantivo del trabajo, 27 del código civil y 3° de la ley 153 de 1887.

DEMOSTRACION DEL CARGO

Para el efecto, argumenta el censor: que no tiene discrepancia fáctica con la sentencia que acusa; que el ad quem tuvo como eje central de la condena que impuso, el despido del trabajador sin justa causa durante el conflicto colectivo, lo que a juicio del juzgador conlleva la ineficacia o nulidad del mismo y la consiguiente condena de reintegro con el pago de salarios; que la interpretación que el Tribunal dio al artículo 25 del decreto 2351 de 1965 la soporta en la sentencia de la Corte 11017, que modificó la jurisprudencia existente desde 1986; que debe recordarse el texto del artículo 25 del decreto 2351 de 1965, así como el del artículo 36 del decreto 1469 de 1978, cuyos incisos 1° y 2° fueron anulados por el Consejo de Estado en fallo de septiembre 12 de 1980; que también fue declarada nula la parte de esta última disposición que señalaba que los trabajadores afectados por una decisión patronal en circunstancias como las examinadas, quedaban en la situación prevista en el artículo 140 del CST, por lo que la sentencia aplicada está recogiendo una disposición que fue declarada nula y mal puede dársele aplicación, como lo ordenó la providencia que modificó el criterio jurisprudencial anterior; que en lo atinente a la intelección del artículo 25 del decreto 2351 de 1965, debe tenerse en cuenta que si bien el despido se ha dado con base en él, no es menos cierto que el reintegro no tiene fundamento legal, pues las normas laborales establecen taxativamente cuándo el despido sin justa causa trae como consecuencia el restablecimiento del contrato; que en el caso, la empresa despidió al trabajador sin causa justa y le canceló la indemnización por despido, por lo que el fallo aplicado por analogía y que varió la jurisprudencia anterior, le dio un alcance y un sentido que la norma no previó; que la verdadera interpretación del artículo 25 del decreto 2351 de 1965 está en la jurisprudencia anterior a la de 1998; que como quiera que la demandada despidió al accionante y le canceló la indemnización por despido sin justa causa, no tiene fundamento lo expuesto por el fallador.

SEGUNDO CARGO

Dice que la sentencia del Tribunal viola directamente la ley sustancial, por aplicación indebida del artículo 140 del código sustantivo del trabajo, así como los artículos 25 del decreto 2351 de 1965 (convertido en legislación permanente por la ley 48 de 1968), 36 del decreto 1469 de 1978, 27 y 1741 del código civil. y 3° de la ley 153 de 1887.

DEMOSTRACIÓN DEL CARGO

Con tal finalidad aduce el impugnante: que los jueces de instancia tuvieron como fundamento principal para condenar a la demandada, que el actor fue despedido durante un conflicto colectivo, pero aplicaron al caso una norma que dejó de existir, pues fue declarada nula por el Consejo de Estado; que efectivamente el artículo 36 del decreto 1469 de 1978 señaló una especial protección para los trabajadores que fueran despedidos durante un conflicto colectivo;

que el inciso segundo de esta disposición, hacía a su vez alusión al artículo 140 del código sustantivo del trabajo, precepto que declaró nulo el Consejo de Estado; que en el caso el ad quem acoge la sentencia de la Corte 11017 del 5 de octubre de 1998, la cual recoge el mencionado artículo 140, al que mal podía dársele aplicación, vista la declaratoria de nulidad de la norma que a él remitía; que el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 estipula que los trabajadores no podrán ser despedidos durante un conflicto colectivo, pero si así sucede, el precepto no señala que ello genere nulidad absoluta o la ineficacia del despido y el derecho del afectado a ser reintegrado; que una consecuencia semejante no la señala ninguna otra norma; que el reintegro del actor, con los pagos que de ello se derivan, está soportado sobre normas mal aplicadas, pues así no lo dispuso el legislador; que el artículo 1741 del código civil señala cuando hay nulidad absoluta o relativa de un acto o contrato; que en el caso no nos encontramos ante una situación ilícita sino ilegal, por lo que mal podría producir el despido del trabajador, sin comprobarle causa justa, la ilicitud, sino la ilegalidad del mismo, lo cual comporta el pago de la indemnización, como lo hizo la demandada, más no así la nulidad absoluta del acto de terminación; que el acto ilícito más que nulo es inexistente, mas no así el ilegal, que solo genera indemnización a cargo de la parte incumplida, y que como se observa existe una clara aplicación indebida del artículo 140 del código sustantivo del trabajo.

LA REPLICA

El opositor enfrenta conjuntamente los dos ataques con estos argumentos: que la proposición jurídica es incompleta, pues el recurrente la construye con la mención simplista del artículo 25 del decreto 2351 de 1965, que consagra el fuero circunstancial, pero omite citar la totalidad de las normas infringidas, particularmente el artículo 10 del decreto reglamentario 1373 de 1966, que contempla el derecho discutido y del que es titular el demandante; que al referirse al artículo 140 del código sustantivo del trabajo, el censor ha debido integrar la proposición jurídica citando las disposiciones que regulan el régimen de nulidades e ineficacia que en materia civil son aplicables en laboral; que también debe observarse que el recurrente cita el artículo 140 del CST, pero omite referirse al artículo 43 ibídem, por lo que, aunado a todo lo anterior, deben rechazarse los cargos; que el principal punto de debate en el caso es el fuero circunstancial, y la censura pretende que se varíe la doctrina, aduciendo que el artículo 25 no se aplica al demandante porque es empleado público, cuestión que no se alegó a lo largo de las instancias; que en todo caso solicita que se confirme la actual jurisprudencia de la Sala en materia de "reintegro en despidos colectivos", máxime cuando la empresa incumplió con la carga procesal de demostrar que el despido fue con justa causa, pues inclusive acepta el recurrente que al pagar aquella la indemnización por despido no existía móvil justo ni legal para desvincular al trabajador.

SE CONSIDERA

Se estudian conjuntamente los dos cargos porque están dirigidos por la misma vía, comparten esencialmente la proposición jurídica y tienen similar objetivo.

En cuanto hace a las críticas que el opositor formula a los cargos, en lo relativo a la composición de su proposición jurídica, carecen de asidero porque el numeral 1º del artículo 51 del decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por la ley 446 de 1998, le restó rigor a este elemento de la demanda extraordinaria e introdujo como técnicamente suficiente que el recurrente en casación lo estructure con la norma sustantiva de alcance nacional que siendo base esencial del fallo gravado, o habiendo debido serlo, a su juicio haya transgredido el Tribunal; presupuesto que cumple la censura en los dos cargos que se examinan al referirse en ambos al

artículo 25 del decreto 2351 de 1965, que es el precepto de alcance nacional del que incuestionablemente se derivan los derechos de un trabajador que es despedido injustamente por la empleadora mientras está en curso un conflicto colectivo de trabajo.

Por tanto, no requería el impugnante aludir en la proposición jurídica al cúmulo normativo que extraña el oponente, y por ello no hay lugar a desestimar los ataques.

Tampoco hay hecho nuevo en casación en lo relacionado con la naturaleza jurídica del vínculo laboral entre las partes, pues en ninguno de los dos cargos el censor cuestiona el aserto del ad quem que entre ellas existió un contrato laboral, discusión que además no le era dable plantear, vista la senda de impugnación que en ellos escogió, que fue la directa.

Ahora bien, para la acusación, el Tribunal incurrió en yerro de apreciación jurídica al condenar a la demandada a reintegrar al actor al cargo que ocupaba a la fecha de su despido, con el consecuencial pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, pues a su juicio, al tenor del artículo 25 del decreto 2351 de 1965, la terminación injusta del contrato laboral de un trabajador, en el marco de un conflicto colectivo, no tiene tal consecuencia, sino exclusivamente la indemnizatoria, aparte que en un evento semejante no es aplicable el artículo 140 del código sustantivo del trabajo, al que alude la Corte en el fallo de casación 11017 del 5 de octubre de 1998, pues el inciso del artículo 36 del decreto 1469 de 1978, que lo mencionada, fue declarado nulo por el Consejo de Estado.

Como se colige sin dificultad de las acusaciones, ninguna objeción plantea la censura en relación con las siguientes conclusiones del ad quem: 1) que entre las partes existió un contrato de trabajo; 2) que el demandante fue despedido injustamente cuando se desarrollaba en la empleadora un conflicto colectivo laboral; 3) que la jurisprudencia y la doctrina han dejado sentado que el conflicto colectivo de trabajo se inicia con la denuncia de la convención anterior, realizada en los términos del artículo 479 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 14 del decreto 616 de 1954.

Por ende, el debate se circunscribe a las consecuencias legales que se derivan del artículo 25 del decreto 2351 de 1965 en la hipótesis de despido injustificado de un trabajador en desarrollo de un conflicto colectivo, esto es, si es suficiente la indemnización que no se controvierte pagó la empleadora, como lo sostiene el censor, o existe el derecho del trabajador despedido a deprecar el reintegro, con sus efectos salariales y prestacionales, tal como lo concluyó el Tribunal.

La Corte no advierte equivocación en derecho del Tribunal, pues la comprensión que éste dio al artículo 25 del decreto 2351 de 1965, con el objeto de confirmar el fallo del a quo que había ordenado el reintegro del actor a su empleo, con los derivados pagos salariales, prestaciones y de aportes a la seguridad social, corresponden a lo que la Sala precisó en el memorado proveído de casación del 5 de octubre de 1998, radicación 11017, oportunidad en la que sobre el tema que se discute expresó:

"Sin embargo, considera la Sala pertinente pronunciarse sobre el particular, debido a que la última orientación sobre el tema data del 8 de septiembre de 1986 y correspondió a una decisión dividida, con empate en el voto de los integrantes de la misma en ese entonces, que a la postre requirió de la decisiva participación de un conjuer para desatar la paridad de criterios. Aunque posteriormente se dictaron otros fallos sobre esta materia, no se modificó el criterio, que quedó definido entonces en la forma como se ha señalado, aunque en el salvamento de voto que se presentó en relación con la sentencia del 28 de abril de 1987, se consignaron nuevos argumentos

en respaldo de la posición que fue minoritaria al adoptarse la citada decisión de 1986.

"En aquella ocasión, las tesis enfrentadas se distanciaban a partir de un supuesto de la norma: si ésta prohibía o no el despido sin justa causa comprobada "desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto". La teoría construída sobre el supuesto de tal prohibición, concluía en la nulidad absoluta de la decisión patronal del despido con la consecuente restitución de las cosas al estado en que se encontraban antes de proferirse el acto inválido, y la otra, al presuponer que no existía tal prohibición, le concedía validez al despido como modo de terminación del contrato pero con las consecuencias propias de una decisión injusta que no podían ser otras que las contempladas genéricamente en el artículo 8º. del Decreto 2351 de 1965, puesto que el artículo 25 no previó secuelas especiales para la figura que consignó.

"La primera posición fue explicada en detalle en la sentencia dictada el 26 de octubre de 1982 (Rad. 7992), en cuyos apartes pertinentes se señaló:

"El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 establece una protección especial durante el trámite de un conflicto colectivo al disponer que 'los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto'.

"El artículo 10 del Decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita, precisa que dicha protección comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso'.

"Estas normas son aplicables a los trabajadores oficiales en virtud de los artículos 3º. y 491 del C.S.T. toda vez que la protección especial a que se refiere tiene su razón de ser, directa o inequívoca, en un fenómeno de derecho colectivo. El pliego de peticiones y el conflicto a que da lugar –fenómenos típicamente colectivos–constituyen la causa y el objeto de la protección especial que se consagra y que si bien beneficia al trabajador individualmente considerado lo hace exclusivamente en cuanto está involucrado en un conflicto colectivo. Se trata de una norma que tiene como clara finalidad la de salvaguardar el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con un patrono, sin el temor a ser despedidos arbitrariamente en cualquier momento.

"La ley, como queda visto, prohíbe expresamente el despido en la circunstancia indicada y, a falta de regulación expresa distinta, debe entenderse que el acto del patrono ejecutado contra esa categórica prohibición de la ley, es nulo en virtud de la sanción legal que se deriva de la trasgresión de la norma, según lo señala la doctrina jurídica que inspira nuestra legislación (C.C. art. 6º.) y a la cual es forzoso reconocerle validez plena en el campo laboral, tanto o más que en el civil, por tratarse de disposiciones que, por regular el trabajo humano, son de orden público (C.S.T. art. 14). Dicho en otros términos, el artículo 25 del Decreto 2351/65 establece claramente una protección especial, proscribiendo el despido sin justa causa comprobada, como garantía para el trabajador involucrado en un conflicto colectivo con su patrono; y la violación de esta norma a través de un despido, que constituye así un acto ilegal e ilícito, no debe producir efecto en perjuicio del trabajador (C.S.T. artículos 13, 43 y 109).

"Negar este efecto jurídico natural, de nulidad virtual, a una actuación que viola y desafía la expresa prohibición legal, equivaldría a suponer el absurdo de que el legislador estableció en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 una norma irrita, una garantía ineficaz, sin objeto ni efecto alguno, lo cual es abiertamente contrario al principio básico de hermenéutica según el cual 'el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquél en el que no sea capaz de producir efecto alguno' (C.C. art. 1620), principio aplicable a fortiori y aún con mayor razón cuando se trata de interpretar una norma de protección laboral. Equivaldría en la práctica a considerar que las situaciones reguladas por el Decreto 2351 de 1965, en su artículo 8º. que establece un régimen general, común u ordinario para la terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte del patrono, que cubre a todos los trabajadores en circunstancias normales, es idéntico en su alcance y en sus efectos al régimen excepcional del artículo 25 ibídem, expresamente establecido como 'protección especial', la que resultaría así nugatoria, sin efecto alguno, en contra de la voluntad explícita del legislador y contrariando los principios básicos de interpretación de la ley. Resultado este inadmisibles, puesto que coloca en pie de igualdad a los trabajadores especialmente protegidos por la ley, y a los que no lo están, desconociéndole así todo efecto a una norma que busca resguardar, salvaguardar o tutelar la dinámica del derecho de asociación obrera consagrado y protegido por la Constitución Nacional.

"La terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, por regla general, produce la obligación de reparar el daño de acuerdo con el sistema indemnizatorio establecido por el artículo 8º. del Decreto 2351 de 1965. (Ley 6ª./45, art. 11; D. 2127/45, art. 51). Pero las consecuencias jurídicas del despido sin justa causa, o en contra de prohibición legal, no se limitan a esa regla general, ni ella las agota. En efecto, el cierre intempestivo de la empresa se sanciona con el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada (art. 9º. ibídem); el artículo 16 del mismo estatuto sanciona con la calificación de despido injusto el incumplimiento de las disposiciones que obligan al patrono a reinstalar al trabajador en el empleo al terminar el período de incapacidad temporal, y finalmente, el artículo 40 sobre protección en caso de despidos colectivos, además de un procedimiento especial, prevé el resarcimiento del daño a través de indemnizaciones (art. 40, aparte b).

"El artículo 25, en cambio, no establece procedimiento especial ni ordena expresamente un resarcimiento o sanción específicos, por lo cual es imperativo acudir a los principios generales de derecho arriba expuesto, so pena de despojar a la norma de todo efecto jurídico, lo cual sería contrario a la más elemental hermenéutica. La ausencia del procedimiento explícito, de otra parte, no debe ser óbice para que el fallador le dé vida a la norma —como es su elemental deber— ya que de acuerdo con otro principio jurídico de validez general, consagrado también en nuestro ordenamiento positivo, el objeto o razón de ser de los procedimientos 'es la efectividad de los derechos reconocidos por la ley sustancial' (C.P.C. art. 4º.).

"No habiendo establecido la ley en forma expresa ninguna sanción específica ante la violación del art. 25 que se analiza, debe entenderse que el incumplimiento de la condición en él señalada —o sea la necesidad de que exista justa causa—, hace ineficaz el rompimiento unilateral del contrato a través de un acto de voluntad del patrono abiertamente contrario a la ley.

"El derecho moderno acepta que la acción es independiente de la existencia del derecho material, y así lo reconoce el art. 45 de nuestra Constitución Política. Pero a partir de la preexistencia del derecho de acción, y ante una norma positiva que consagra un derecho pero omite precisar el procedimiento para hacerlo eficaz —como es el caso del citado artículo 25—, debe el intérprete determinar la forma y límite de su operancia. Fue el problema que resolvió el Derecho Romano

con la creación pragmática de las llamadas 'acciones útiles' que sirvieron para darle vida a la Ley Aquilia.

"En nuestro Derecho Laboral el trabajador puede ser siempre despedido sin justa causa comprobada recibiendo la indemnización del art. 8º. del Decreto 2351 de 1965 (D. 2127/45, art. 51). Por eso mismo, cuando en el art. 25 se dice que los trabajadores que presentaron el pliego 'no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada', el propio legislador está indicando que la situación es totalmente diferente de la contemplada por el art. 8º., porque aquí entra en juego un factor nuevo, el pliego de peticiones originario del conflicto colectivo que es objeto fundamental del derecho sindical. En el art. 8º. (art. 51 D. 2127/45) los trabajadores pueden ser despedidos con indemnización. Pero aquí 'no podrán ser despedidos', sino únicamente en caso de que incurran en falta considerada como justa para la terminación del contrato. Entonces, si entre la fecha de presentación del pliego y la del arreglo del conflicto, ocurre un despido sin justa causa, la solución del caso es diferente, tiene que ser diferente de la contemplada por el art. 8º., porque el legislador no se repite. Resulta improbable, impropio, que el legislador hubiese dictado el art. 25 para repetir los mismos efectos de la acción que ya había consagrado en el art. 8º. del decreto. La solución tiene que ser diferente.

"Cuando el art. 25 dice 'no podrán ser despedidos', prohíbe ese acto jurídico. Las disposiciones de esta rama del derecho público están amparadas con el máximo grado de juridicidad, que se llama de orden público, porque es superior a la autonomía de la voluntad (art. 16 C.C.). Hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público de la Nación (1519 ib); la nulidad producida por un objeto ilícito es absoluta (1741 ib), deber ser declarada por el juez, aún sin petición de parte (Ley 50 de 1936, art. 2º.), y el efecto de tal nulidad da a las partes derecho para ser restituídas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo (1746 C.C.). Entonces, cuando el trabajador a quien se refiere el art. 25 del Decreto 2351 es despedido, sin que medie causa justa para el despido, su acción le confiere el derecho de ser restituído al momento y posición en que se encontraba cuando fue despedido. Este mandato del legislador no puede cumplirse únicamente con el pago de los salarios causados desde el despido, sino que debe colocársele en la misma situación que tenía, lo cual equivale a restablecer el contrato.

"La solución así planteada no constituye una novedad interpretativa. Cuando el patrono despidió, estándole prohibido hacerlo, comprometió su responsabilidad. Es cierto que la relación laboral se cumple hacia el futuro, por tractos sucesivos. Pero ello no impide la ficción de su restablecimiento cuando, como en el presente caso, de lo que se trata no es únicamente de restablecer su efecto financiero, sino de evitar que se viole la prohibición establecida por la ley en razón de fines superiores que solo al legislador competen. Esto no es nuevo. Ya el art. 140 del C.S.T., consagra la obligación del patrono de pagar el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono".

"La opinión doctrinaria opuesta, que en realidad corresponde a la primera interpretación que se hizo sobre la disposición bajo estudio, anterior incluso a la que se ha transcrito, quedó plasmada en la sentencia del 8 de septiembre de 1986 (Rad. Reconstrucción 30), en los siguientes términos:

"El artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, cuya interpretación equivocada se predica en el cargo, dice así:

""Protección en conflictos colectivos -Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la

presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto'.

"Una primera lectura del texto transcrito deja la impresión de que su propósito fue el de exigir que durante las negociaciones colectivas entre empleador y empleados cualquier cancelación de un contrato de trabajo deba apoyarse en justa causa comprobada, para evitar así que mediante despidos caprichosos y masivos, pudiese el patrono debilitar la fuerza de sus servidores involucrados en la negociación hasta dejarlos a merced suya.

"Entonces, para que el amparo que se pregonaba en el artículo 25 fuera real y efectivo, sería menester que la calificación de aquella justa causa fuese previa al despido ya que, de otra suerte, consumado éste, ya se habría cumplido el designio del empleador de mermarle la fuerza a su contraparte en la negociación colectiva al retirar del servicio sin motivo a muchos o a ciertos trabajadores.

"Pero acontece que el dicho artículo 25 no prevé que la calificación del justo motivo sea previa al despido ni, menos aún, le atribuye al juez o al inspector del trabajo la potestad para calificarlo, requisito este último que es indispensable para que la autoridad pública pueda pronunciarse válidamente conforme lo enseña el artículo 20 de la Constitución Política.

"La falta de aquellas provisiones expresas en la norma que se analiza, impide interpretarla dentro de los parámetros que acaban de enunciarse.

"Al descartarse por impracticable la anterior alternativa, forzoso resulta concluir que, en la hipótesis regulada por el susodicho artículo 25, la comprobación de la justa causa para un despido se hace después de realizado éste y siempre que la víctima así lo demande judicialmente, circunstancia ésta que hace ilusoria en la realidad práctica la llamada 'protección en conflictos colectivos' a que alude ese precepto.

"Tampoco determina expresamente el artículo 25 las consecuencias específicas del despido caprichoso o no justificado probatoriamente en la hipótesis que intenta regular. Luego de su texto nada puede inferir a ese respecto el que desee interpretar tal norma.

"De otra parte, no es solamente durante la vigencia de un conflicto colectivo sino en todo momento de la vida del trabajo cuando la ley rechaza, veda, prohíbe o reprime el despido inmotivado, abusivo o caprichoso de los trabajadores por parte del patrono. Siempre será ilícito prescindir de los servicios de un asalariado por acción unilateral del empleador que no se funde en alguna de las justas causas que la ley consagra para dar por terminado el contrato de trabajo y comprobada judicialmente, si llega a suscitarse litigio sobre el tema.

"O sea que, en cualquier evento, el despido inmotivado o cuya justicia no se demuestre, será un acto ilegal del patrono que la llevará a la necesidad jurídica de repararle los perjuicios causados al trabajador víctima de la destitución contraria a la ley.

"Con un despido de esta laya se rompe injustamente el contrato de trabajo e incurre el patrono en claro incumplimiento contractual por culpa suya, que surge con la sola demostración del despido, cuya legitimidad debe probar el empleador para exonerarse de esta culpa y liberarse de sus consecuencias.

"Si el empleador no alega oportunamente y acredita después la existencia de una justa causa para el fenecimiento del contrato a iniciativa suya, o si despidе arbitraria o caprichosamente,

subsistirá para él la culpa en la ruptura del vínculo laboral con las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

"Tales consecuencias, como es claro, deben medirse primordialmente por lo dispuesto en las leyes del trabajo. Sólo a falta de provisión en estas leyes podrá acudir a las reglas del derecho común contenidas en el Código Civil, como acontece con la responsabilidad por accidentes de trabajo ocurridos por culpa patronal, y sólo en caso extremo cabe aplicar los principios generales del derecho para decidir un litigio. Así lo enseña desde hace ya cerca de cien años el artículo 8º. de la Ley 153 de 1887, como regla genérica de la hermenéutica jurídica y lo reitera en el ámbito especializado laboral el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo.

"De acuerdo con los estatutos laborales, si el empresario rompe injustamente el contrato de un servidor particular, queda sujeto a las siguientes consecuencias: 1) Debe indemnizarle los perjuicios de acuerdo con la tasación rígida que de ellos hace el artículo 8º. del Decreto Legislativo 2351 de 1965; 2) Si tiene diez o más años de servicios continuos al patrono, puede exigir su reintegro al empleo y el pago de los salarios correspondientes al tiempo que dure sin trabajar, pero no como consecuencia exclusiva del despido injusto sino por causa de su larga perseverancia en la labor; 3) Si al sobrevenir el despido ilegítimo había trabajado durante más de diez años, también tendrá derecho a la pensión de jubilación proporcional establecida por el artículo 8º. de la Ley 171 de 1961, no sólo por la ruptura injusta del contrato sino también, y sobre todo, por su antigüedad laboral bajo las órdenes de un empresario legalmente obligado al pago de pensiones.

"Si ya es la Administración quien rompe injustamente el vínculo que la ligaba con un trabajador oficial, los artículos 11 de la Ley 6ª. de 1945 y 51 del Decreto 2127 del mismo año determinan las consecuencias de ese acto ilegal con alcances más amplios que los previstos para los servidores particulares; a) si el trabajador no prueba ningún daño, de todos modos tendrá derecho al pago de los salarios correspondientes al plazo de duración pactado o presuntivo de su contrato de trabajo que no alcanzó a servir por causa del despido injusto, como lucro cesante; b) si demanda expresamente el reconocimiento del daño emergente, podrá tener derecho a los salarios, descansos remunerados y prestaciones sociales por el lapso comprendido entre la fecha del despido y aquella en que quede en firme la sentencia que declare terminado el contrato de trabajo por incumplimiento patronal, consistente precisamente en el despido injusto de que fue víctima; c) si ha servido más de diez años a la misma agencia gubernamental que lo destituyó ilegalmente, también tendrá derecho a la pensión proporcional de jubilación que consagra el artículo 8º. de la Ley 171 de 1961.

"Como se ve, los varios estatutos del trabajo regulan y determinan las consecuencias del despido abusivo o injusto así como las formas de repararle a la víctima los daños que le haya ocasionado ese acto ilegal de su empleador. No hay necesidad entonces de remontarse a las normas del derecho común para regular este fenómeno ni, menos aún, aplicar los principios generales del derecho.

"Por otro aspecto, una segunda lectura del artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 deja en evidencia que no prohíbe ninguna conducta del patrono durante el desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo, sino que apenas condiciona la legitimidad de los despidos que realice a que compruebe a posteriori que tuvieron una justa causa.

"La prohibición establecida por la ley debe ser expresa, o a lo menos virtual, y no implícita, recóndita o subentendida para que pueda tenerse como reguladora de la conducta de los

obligados a acatarla.

"Menos aún puede inferirla un intérprete porque, si así lo hiciere, pasaría de hermeneuta a legislador, con quebranto manifiesto de la Carta Política cuando establece la separación de las Ramas del Poder Público y las distintas órbitas de acción que les corresponden.

"Si, como acaba de estudiarse, el mencionado artículo 25 nada prohíbe en concreto, su eventual desconocimiento no puede generar o causar nulidad absoluta del acto que lo infrinja, por más que aquella regla, por cierto incompleta en sus alcances, sea de orden público, como todas las que regulan el trabajo humano.

"Por lo demás, la clasificación de las leyes del trabajo como de orden público sólo se traduce en la irrenunciabilidad por parte de los asalariados de los derechos que ellas consagran en favor de éstos. Así se desprende, entre otras reglas, de lo estatuido por los artículos 14 del Código Sustantivo del Trabajo y 11 del Decreto 2127 de 1945, modificado por el 1º. del Decreto 2615 de 1946.

"Entonces, si la violación del dicho artículo 25 no da lugar a una nulidad absoluta sino a un mero incumplimiento contractual, tampoco habrá lugar a que ese quebranto normativo produzca los efectos propios de tal especie de nulidad, como un regreso del despedido injustamente al empleo y el pago de todos sus emolumentos durante el tiempo en que no haya podido trabajar, como consecuencia de un pretense restablecimiento de las cosas al estado anterior al acto nulo.

"Y, menos aún, si se observa que toda acción para obtener el reintegro al empleo por causa de acto ilegal del patrono debe estar consagrada expresamente por la ley, como es el caso de los trabajadores antiguos, que regula el artículo 8º. del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y el de los amparados con el fuero sindical.

"Así como no puede predicarse la existencia de derechos que no emanen de actos reconocidos por la ley o de la ley misma, tampoco hay acciones, menos aún implícitas, para reclamar presuntos derechos derivados de una simple interpretación legal.

"Todas las reflexiones anteriores conducen de modo incontrastable a concluir lo siguiente: 1) Que el artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 no establece ninguna prohibición para los patronos durante la vigencia de un conflicto colectivo de trabajo sino que apenas condiciona la legitimidad de los despidos que realice durante ese período a que compruebe que tuvieron justa causa; 2) Que, por consiguiente, el despido ilegal que se haga dentro del desarrollo de unas negociaciones colectivas de trabajo, no genera la nulidad absoluta de ese acto sino las consecuencias que la ley prevé para una ruptura patronal injusta del contrato de trabajo; 3) Que la falta de comprobación de un móvil legítimo para el despido de un trabajador estando vigente un conflicto colectivo, no conduce a que se lo reintegre al empleo con el pago de todos sus emolumentos laborales mientras dure cesante, porque así no lo prevé el artículo 25 ni tampoco algún texto distinto regulador de aquellos conflictos".

"Ante esta dualidad de criterios, considera la Sala necesario pronunciarse con el fin de superarla y cumplir sobre el tema su función unificadora de la jurisprudencia como vía para respaldar la seguridad jurídica, como bien común, teniendo en cuenta que en el tiempo que ha transcurrido desde que se hicieron los pronunciamientos transcritos, se han producido en la estructura jurídica laboral importantes cambios, que incluyen la expedición de una nueva Carta Política y de nuevos estatutos orientados hacia el Derecho Social, particularmente la Ley 50 de 1990 en lo atinente al Derecho del Trabajo y la Ley 100 de 1993, con sus reglamentos, en lo tocante con la Seguridad

Social.

"Entiende la Sala que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 contempla una situación especial y por ello el tratamiento no puede corresponder a los parámetros generales que fija la ley para las circunstancias ordinarias. Esa coyuntura particular corresponde al período de negociación colectiva, vale decir, desde la presentación al empleador del pliego de peticiones hasta el depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del pacto o convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral correspondiente, lapso en el que se genera un enfrentamiento de propuestas entre el empleador y los trabajadores que han promovido tal negociación, durante el cual la permanencia de los mismos como tales adquiere gran importancia por diversos aspectos, comenzando por el simple respaldo numérico, pasando por la proporcionalidad de estos empleados frente a la totalidad de los que laboran para el correspondiente empleador o sector y concluyendo en los aspectos rigurosamente económicos o de costos derivados del resultado del conflicto colectivo.

"Por ello no comparte el criterio de asignarle al despido injusto sucedido dentro de estas circunstancias particulares, las mismas consecuencias derivadas de ocurrir fuera de ellas, pues esto entraña la inutilidad de la disposición especial y ello no resulta comprensible, particularmente cuando las dos normas, la de la regulación general y la del tratamiento especial, surgieron del mismo estatuto, que en su momento correspondió solo al decreto 2351 de 1965.

"Además, se encuentra más apropiado concluir que la expresión "no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada", comporta una prohibición dirigida al empleador que, por tanto, éste debe respetar en forma absoluta por encontrarse establecida en norma de obligatorio cumplimiento por ser de orden público, por lo que su decisión de terminar el contrato en contra de ella no puede producir tal efecto dado que no puede primar sobre la expresa voluntad del legislador de impedir el despido injusto de los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo.

"Nuestro ordenamiento jurídico laboral, aún en vigencia de la Constitución de 1991, consagra la posibilidad del despido sin justa causa con el pago de la indemnización contemplada en el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965. Por eso cuando el artículo 25 establece la prohibición legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, desde que presentaron el pliego hasta que se resuelva el conflicto, el efecto no puede ser la indemnización, pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en la disposición consagrada en el artículo 8°, lo que resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde al expresado anteriormente de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato. Esa situación, que bien puede entenderse originada en la nulidad absoluta o en la ineficacia, que es la figura jurídica que se encuentra plasmada específicamente en diversas disposiciones de naturaleza laboral, supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 140 C.S.T. debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo. También, consecencialmente y por la misma razón, se generarán los derechos prestacionales que la ley señala a cargo directamente del empleador y las obligaciones de éste frente a la Seguridad Social en relación con el trabajador correspondiente.

"La decisión del juez que resuelva el litigio sobre el particular deberá dirimir si existe la justa causa comprobada, pues en tal evento la decisión de despido del empleador se tendrá por legítima y por tanto, con el efecto de terminar el contrato. De lo contrario, deberá declarar la violación de la prohibición prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, con las consecuencias que ya se han señalado, las que, por lo demás, son las mismas que se presentan en otros casos en los que la ley, no la convención colectiva u otra disposición laboral, prohíbe expresamente el despido, como sucede en la protección especial durante el embarazo cuando la trabajadora está disfrutando de los descansos remunerados que por su estado le otorga la ley o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto (art. 241 C.S.T. modificado por art. 8º. Decreto 13 de 1967), o en el caso de los despidos colectivos declarados como tales por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 67 Ley 50 de 1990).

"Lo expuesto, conduce a modificar el criterio jurisprudencial plasmado en la citada sentencia de septiembre 8 de 1986."

Y trae la Corporación la extensa transcripción de la sentencia referida en el fallo de segundo grado y cuyo replanteamiento reclama el censor, para hacer notar no sólo el sólido respaldo doctrinario de la providencia del ad quem en relación con la comprensión del artículo 25 del decreto 2351 de 1965, sino que el acusador no la controvierte con argumentos nuevos, sino que se limita a reproducir los expuestos en la sentencia del 8 de septiembre de 1986, los cuales fueron analizados y rebatidos en la providencia de 1998, por lo que al no existir razones para modificarla se impone mantenerla.

De otra parte, en lo que concierne con la aplicación en el fallo gravado del artículo 140 del código sustantivo del trabajo, que seguramente el censor lo deduce del hecho que aparece citado en la jurisprudencia del 26 de octubre de 1982 que se trae a colación en el fallo de 1998, advierte la Corte que ello no tiene los alcances que le adjudica el cargo, pues si se estudia a profundidad el contenido de la sentencia tantas veces mencionada y que le sirvió de referente al Tribunal para proferir su decisión, la alusión a tal norma es totalmente marginal y para nada afecta la intelección que desde 1998 se le da al artículo 25 del decreto 2351 de 1965, que es el precepto del que se deduce tiene derecho el actor a la reinstalación que deprecó. Circunstancia por la cual no puede concluirse que el juzgador la aplicó indebidamente.

Por lo tanto, los cargos no prosperan.

Como el recurso extraordinario no salió avante y fue replicado, las costas en el mismo se impondrán a la demandada recurrente.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia del 14 de septiembre de 2001, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso promovido por Helcías Quintana Rebolledo a la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá S.A E.S.P. – "ETB. S.A. ESP" -.

Costas en casación a cargo de la demandada.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO

FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER LUIS GONZALO TORO CORREA

GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

ISAURA VARGAS DÍAZ

JESÚS ANTONIO PASTÁS PERUGACHE

Secretario

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

