

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ISAAC NADER

Acta No. 69

Radicación No. 20976

Bogotá D.C., veintiuno (21) de octubre de dos mil tres (2003).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de GILMA PADUA QUEVEDO, contra la sentencia de fecha 27 de septiembre de 2002, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso seguido por la recurrente contra la sociedad EMGESA S.A. E.S.P.

I. ANTECEDENTES

1. En lo que interesa al recurso de casación, GILMA PADUA QUEVEDO demandó a la sociedad EMGESA S.A. E.S.P. para que se le condenara a reintegrarla al cargo de auxiliar de enfermería que venía desempeñando hasta el 31 de agosto de 1998, en las mismas o mejores condiciones de trabajo y remuneración; también a los salarios, primas legales y extralegales, vacaciones, intereses a las cesantías, auxilio de alimentación y de transporte, subsidio familiar, cotizaciones al Instituto de Seguros Sociales y demás rubros laborales dejados de percibir con los incrementos constitucionales, legales y convencionales desde la fecha del despido hasta el día en que sea efectivamente reintegrada, con la declaración de que el contrato de trabajo no ha sufrido solución de continuidad durante dicho lapso. De manera subsidiaria pidió se condenara a la demandada a reconocerle y pagarle las indemnizaciones legales y convencionales por el despido debidamente indexadas, al igual que las correspondientes al lucro cesante y al daño emergente y cualquier otra suma como consecuencia de los perjuicios ocasionados por la terminación injusta de su contrato de trabajo, todo debidamente indexado, más las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones afirmó, en síntesis, los siguientes hechos: 1) Inició labores el 3 de febrero de 1988 con la Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P., la cual fue sustituida el 23 de octubre de 1997 por la sociedad EMGESA S.A. E.S.P.; 2) Estaba afiliada Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia "Sintraelecol", y como tal era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo vigente, donde se estipuló una indemnización por despido sin justa causa, o mediante acción judicial, el reintegro; 3) Por interpretación jurisprudencial se concluyó que cualquiera que fuese el tiempo de vinculación de un trabajador tiene derecho al reintegro, al igual que el carácter imperativo del principio in dubio pro operario o de favorabilidad, en la interpretación y aplicación de las fuentes del derecho laboral; 4) A partir de la sustitución patronal la empresa Emgesa S.A. E.S.P. inició una política tendiente a desvincularla, en especial quitándole funciones y asignándoselas a contratistas, como terceros, sin ninguna garantía convencional y con miras a la destrucción de la organización sindical,

contraviniendo tanto la convención colectiva de trabajo como el Acuerdo Marco Sectorial del 21 de noviembre de 1996; 5) Presionada para que aceptara un plan de retiro y ante su insistencia para que se le asignaran nuevamente sus funciones, le dieron por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, mediante decisión nula por perseguir fines ilegales y "francamente delictuosos", lo cual denunció penalmente; 6) Su último salario mensual fue de \$830.268,00 como auxiliar de enfermería en la Planta Laguneta en el Municipio de San Antonio del Tequendama (Cundinamarca).

2. La empresa demandada en la contestación de la demanda aceptó como ciertos los hechos relacionados con el extremo inicial de la vinculación laboral; la existencia de la convención colectiva de trabajo; las cláusulas convencionales sobre indemnización por despido y sobre la ejecución de las obras preferentemente con trabajadores propios, la terminación del contrato y la naturaleza jurídica de la sociedad demandada. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación y prescripción.

3. El Juzgado del conocimiento que lo fue el Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia de fecha 26 de julio de 2002, absolvió a la empresa demandada de todos los cargos formulados en contra y le impuso las costas a la demandante.

II-. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación del apoderado de la demandante conoció el Tribunal Superior de Bogotá, que mediante sentencia del 27 de septiembre de 2002, confirmó en todas sus parte el fallo apelado.

Consideró el Tribunal, luego de unas citas doctrinales sobre el principio de in dubio pro operario, que el texto del artículo 56 de la convención colectiva de trabajo es confuso, y por lo tanto no se puede concluir que consagra el derecho de reintegro para todos los trabajadores de la empresa demandada, sobre todo cuando se trata de una forma especialísima de reparar el daño causado al trabajador que ha sido despedido en forma ilegal e injusta. Que la norma divide a los trabajadores en dos grupos de acuerdo con su antigüedad: hasta 13 años de servicios y más de 13 años, y que como no existe consagración expresa, era más razonable aplicarla al segundo grupo, es decir, a los de mayor antigüedad.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme el apoderado del demandante, interpuso el recurso extraordinario de casación, el cual concedido por el Tribunal y admitido por esta Sala, se procede a decidir previo estudio de la demanda de casación y del escrito de réplica.

Pretende el recurrente se case la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, y en sede de instancia revoque en su integridad el fallo del Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá y se acceda a las pretensiones principales.

Para tal efecto formuló tres cargos así:

PRIMER CARGO

Por la causal primera de casación, acusa la sentencia del Tribunal de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos "21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política de Colombia lo que conllevó a la violación del preámbulo de la Constitución y de los artículos 2º, 4º y 25 de la Carta Política; 19,

21, 127 (art. 14 de la ley 50 de 1990), 128 (subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990), 133, 140, 145, 177 (art. 1º ley 51 de 1983), 179 (art. 29 ley 50 de 1990), 186, 187, 193, 198, 249, 306, 308, 340, 353 (art. 38 de la ley 50 de 1990), 467, 468, 469, 471 (art. 38 decreto 2351 de 1965) y 479 (art.14 decreto 616 de 1954) del Código Sustantivo del Trabajo; 27, 1519, 1523, 1524, 1613 a 1617 y 1627 a 1649 del Código Civil".

En la sustentación del cargo, luego de distinguir entre la interpretación subjetiva y la objetiva acerca del principio in dubio pro operario, manifestó que el Tribunal al hacer "gala" de la resolución que esa misma Corporación dio a un proceso similar, acogiendo en su integridad la misma, erróneamente aplicó la primera de las interpretaciones, según la cual "la duda de la aplicación de normas que debe resolverse dando prevalencia a la más favorable es aquella que se le presenta al juzgador respecto del entendimiento o inteligencia de las normas jurídicas que encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables; pero no la que para un propósito determinado se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas en el conflicto, o a uno de los interesados en el resultado del proceso ...".

Aduce que es viable el estudio por la vía directa, pues no se puede eludir bajo el concepto de que como se trata de una interpretación convencional solo procede el ataque por la vía indirecta, en tanto está restringido únicamente a la interpretación del principio in dubio pro operario.

Con apoyo en jurisprudencia de la Corte Constitucional, dice que la violación del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia es suficiente para quebrar la sentencia del tribunal en el recurso extraordinario de casación, pues ninguna actuación o decisión de ciudadano particular o funcionario público, así sea juez, puede violar la Carta Política.

Anotó que las conceptualizaciones de los autores citados por el Tribunal han sido ampliamente superadas, y en Colombia la aplicación del principio in dubio pro operario es un mandato constitucional de obligatorio acatamiento para todos los colombianos. Agregó que la interpretación que de dicho principio hace el ad quem en la práctica lo deja sin efecto, y se convierte simplemente en un mandato moral o intelectual subjetivo dirigido a la conciencia o la facultad interpretativa interna del juez.

Precisó que frente a varias interpretaciones acogidas por los Tribunales, o por las mismas Cortes, siempre debe accederse a la más favorable al trabajador, así el fallador esté en desacuerdo con una de ellas. Lo contrario resultaría inane dicho principio, y así ni el constituyente podría ordenarle a los jueces la prelación de la interpretación más favorable.

Aclaró que el ad quem no solo interpretó erróneamente el artículo 53 de la Constitución, sino a los mismos doctrinantes que citó en su providencia.

Sobre la ratio legis alegada por el Tribunal, señala que prima el artículo 4 de la Constitución Política, que tiene al artículo 53 como norma de normas, es decir, que prevalece la ratio legis más favorable a la demandante.

Asevera que si el Tribunal hubiera interpretado correctamente los artículos 21 del CST y 53 de la Constitución Política, habría accedido a la interpretación más favorable revocando así el fallo de primer grado, otorgándole al artículo 56 de la convención colectiva de trabajo el alcance y aplicación dado anteriormente por el mismo Tribunal y, por consiguiente, no hubiera violado las normas del CST que respaldan la obligatoriedad de las convenciones colectiva de trabajo, accediendo, por tanto, a las súplicas de la demanda.

A su turno, el opositor estima que la censura incurre en el yerro de acusar disposiciones que no pueden ser consideradas como normas sustanciales de derecho del trabajo, pues ni el artículo 21 del CST ni el 53 de la C.P., lo son, en tanto la primera tan solo contiene un principio acerca de la interpretación de las normas laborales, entre tanto, el segundo simplemente establece unos principios bajos los cuales el Congreso de la República debe expedir el estatuto del trabajo y, por lo tanto, la acusación desconoce lo expresado en el artículo 87 del C.P. del T.

No obstante, aclaró que el ad quem lo que hizo fue interpretar una norma convencional sobre la cual no puede generarse un yerro jurídico en su hermenéutica, pues su análisis corresponde a aspectos de hecho.

SEGUNDO CARGO

Invocando la causal primera de casación, por la vía directa en el concepto de aplicación indebida acusa la sentencia de ser violatoria de los artículos "25 del Código Procesal del Trabajo, 305 y 306 del Código de Procedimiento Civil aplicables por analogía al proceso laboral por mandato del artículo 145 del C.P.T., como violación medio, que lo conllevó a infringir los artículos 39 y 53 de la Constitución Nacional, 27, 1519, 1523, 1524, 1603, 1740, 1741, 1724 (subrogado por el artículo 2 de la ley 50 de 1936), 1743 y 1744 del Código Civil; 19, 21, 127 (art. 14 de la ley 50 de 1990), 128 (subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990), 133, 140, 145, 177 (art. 1º ley 51 de 1983), 179 (art. 29 ley 50 de 1990), 186, 187, 193, 198, 249, 306, 308, 340, 363 (modificado por el artículo 1 de la ley 584 de 2000), 354 (subrogado por el artículo 39 de la ley 50 de 1990), 467, 468, 469, 471 (subrogado por el art. 38 decreto 2351 de 1965) y 476 del Código Sustantivo del Trabajo; y 16 de la ley 446 de 1998".

Para la demostración del cargo afirma que el Tribunal no dio aplicación al artículo 305 del CPC en su manifestación citra petita, en razón de que se negó a estudiar todos los hechos en los cuales sustentaba las pretensiones, basándose únicamente en si la trabajadora tenía o no derecho al reintegro por mandato constitucional, no obstante que en el recurso de apelación se había solicitado el estudio de todos los supuestos fácticos y normativos tendiente a la condena por las otras pretensiones; escrito en el que al igual que en los hechos de la demanda, se hace patente que el reintegro y demás peticiones se basan en la cláusula convencional, en el principio in dubio pro operario, sostenido en la cita que se hizo del artículo 53 de la CP; en los vicios por violencia y dolo en el despido de la trabajadora; en la violación de la dignidad humana de la trabajadora, respaldada en los artículos 13, 25 y 53 de la CP; en la persecución de los derechos de asociación y negociación, regulados en los artículos 340 a 471 del CST y, en que el reintegro procede en la medida en que el resarcimiento de perjuicios sea integral y se pueda solicitar en cualquier clase de juicio, según lo dispone el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, aspectos sobre los cuales no se pronunció el Tribunal.

Considera suficiente la argumentación anterior para el quiebre de la sentencia gravada y como consideraciones de instancia pide a la Corte tener en cuenta el mismo razonamiento del recurso de apelación.

A continuación manifiesta que si el Tribunal hubiera aplicado debidamente el principio de la congruencia establecido en el artículo 305 ibídem, habría analizado todos los hechos de la demanda y dado por probada con el despido la violación de los derechos humanos fundamentales de la dignidad, asociación y negociación colectiva.

Señaló, asimismo, que si el Tribunal no se hubiera rebelado contra el mandato del artículo 305

del C.P.C. y hubiese fallado analizando los hechos relacionados en la demanda (art. 25 del CPT) y tenido en cuenta el memorial de apelación, habría estudiado las siguientes pruebas:

1. Los testimonios de Alcides Gutiérrez Nova y de Jorge Eliécer Torres Castillo, coligiendo de los mismos las políticas contra la dignidad de la trabajadora, las presiones y el escarmiento que se dio alrededor del despido y, la persecución sindical en conjunto, entre las que se cuenta la de Jesús Romero Barreto.
2. El documento del informativo No.14 emanado de la Gerencia de la Empresa, donde reconoce que el plan de retiro se ofreció porque muchas funciones fueron contratadas con terceros y porque se debían retirar personas que quedaron por fuera de la nueva estructura de la planta de personal.
3. El comunicado visible a folio 330 que da cuenta de las presiones ejercidas por la empresa para el retiro de los trabajadores, ofreciendo una bonificación dos o tres veces superior a la pactada en la convención colectiva de trabajo.
4. El interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, en donde confiesa lo relacionado con el plan de retiro voluntario y los distintos mecanismos de presión para que la demandante se acogiera al mismo y,
5. La certificación de la demandada sobre los malos tratamientos infligidos a la actora, ocurridos entre el 22 y el 31 de agosto de 1998.

Destaca que dentro del acervo probatorio, también quedó demostrado que el plan de retiro voluntario al que la demandante no se acogió, así como del despido de ésta, se debió a que la empresa buscaba disminuir costos laborales, siendo necesario desvincular a muchos trabajadores que tuviesen derechos convencionales, pruebas con las cuales quedan demostrados los hechos 12 a 26 de la demanda.

Con apoyo en los artículos 1519, 1523 y 1524 del C.C., sostiene que si con el despido sin justa causa el empleador persigue como motivo no expreso, la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, individuales o colectivos, no puede producir efecto alguno, es decir, es nulo por vicios del objeto y la causa, circunstancia que se presentó en el sub lite, puesto que la razón de la terminación del contrato de trabajo obedeció al interés del empleador de bajar costos a través del reemplazo de los trabajadores directos con subcontratistas, sin mayores derechos laborales, presentando planes de retiro voluntario y ofreciendo indemnizaciones superiores a las previstas convencionalmente, menguando de paso a la organización sindical, en especial los derechos de asociación u negociación de la demandante.

Remata diciendo que si el ad quem no se hubiera rebelado contra el principio de la congruencia, habría estimado todas las pruebas anteriores, descubriendo así el propósito y la causa inconstitucional e ilegal de acabar con el derecho de asociación de la demandante y, por consiguiente, habría aplicado las disposiciones del Código Civil relacionadas en la proposición jurídica, lo mismo que el artículo 16 de la Ley 446 de 1998.

La parte opositora señala que no es posible predicar una violación directa de la ley por aplicación indebida de ésta, en los términos presentados por la censura, pues el fundamento del fallo fue la cita de una sentencia de esta Corte en donde en un caso similar dijo que la convención de marras no contemplaba la acción de reintegro para trabajadores con una antigüedad inferior a 13 años, luego por esta razón, la única vía posible de ataque era la indirecta a través de la apreciación

errónea de la convención colectiva de trabajo.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Teniendo en cuenta que los cargos están orientados por el mismo sendero, esto es, la vía directa y contienen proposiciones jurídicas similares, la Corte abordará su estudio conjunto.

En punto al primer ataque, aun cuando en el sub lite el Tribunal aludió al criterio de doctrinantes acerca del principio in dubio pro operario, es indiscutible que su decisión absolutoria la cimentó en el examen tanto literal como sistemático de la cláusula convencional invocada por la parte demandante como sustento del reintegro impetrado, luego como reiteradamente lo ha señalado la jurisprudencia, cuando el fallo impugnado halle su fundamento en una valoración probatoria, debe forzosamente quien recurre formular su ataque por la vía de los hechos, porque antes que quebrantar directamente el sentenciador la ley sustancial, el eventual yerro de la decisión judicial estribará en unas desacertadas conclusiones fácticas, que es menester desquiciar previamente en la medida en que son los verdaderos pilares de su resolución, y para ello precisamente está instituida la vía indirecta, puesto que sólo como consecuencia de la comprobación de esos yerros es que en estos casos se pueden alcanzar las disposiciones sustanciales, que consecuencialmente resultan transgredidas por haber sido supuestamente aplicadas a un caso no gobernado por ellas.

Por otra parte, tiene asentado igualmente la doctrina jurisprudencial de esta Corporación, que las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo no son en casación normas de alcance nacional que permitan uniformar la jurisprudencia nacional del trabajo, sino una prueba del proceso, y por ende, cuando el proveído acusado se apoye en el examen de su sentido, es de rigor técnico que el cuestionamiento al fallo recurrido se dirija por la vía indirecta.

Como quiera que este primer ataque se orientó por la senda directa, ello es suficiente para desestimarlos.

Con todo, haciendo abstracción de los señalados defectos de técnica, ya en punto al principio de favorabilidad contemplado en los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, no está por demás recordar que la duda que en acatamiento de ese principio protector ordena resolver en favor del trabajador éste último precepto, cuyo rango constitucional no se discute, es la que nace del conflicto entre normas y no la que resulta de defecto o insuficiencia en la prueba de los hechos o del examen de aquellas.

Así entonces, como la convención colectiva de trabajo, para los efectos del recurso extraordinario de casación, ha sido considerada como una prueba, justamente por no tratarse de una norma sustantiva del orden nacional, ello es razón suficiente para desestimar la aplicación de tal principio frente a disposiciones de tal naturaleza.

El segundo cargo igualmente habrá de desestimarse, si se tiene en cuenta que la censura procura demostrar que con la decisión recurrida, el Tribunal incurrió en violación al principio de la congruencia que debe existir entre las sentencias judiciales con los hechos y las pretensiones de la demanda, regulado por los artículos 305 y 306 del CPC. Y debe desestimarse por cuanto es criterio jurisprudencial reiterado que en los eventos donde sea necesario examinar la demanda inicial para resolver situaciones relativas al hecho nuevo, quebranto de la relación jurídico procesal, prescripción, acumulación de pretensiones, cosa juzgada, incongruencia de la sentencia, entre otros asuntos, la acusación debe orientarse por la vía indirecta y no por la directa como aquí se hizo.

Así está dicho, entre otras, en sentencia de 15 de julio de 1999, radicada con el número 11851, cuyo texto puede consultarse.

Adicionalmente, el ataque involucra modalidades de violación de la ley incompatibles entre sí, pues a pesar de que en la proposición jurídica se acusa la sentencia de violar la ley directamente por aplicación indebida del artículo 305 del C. de P.C., durante el desarrollo del mismo, de manera indebida el censor afirma que el Tribunal "no le dio aplicación a este mandato procesal en su manifestación citra petita ...", refiriéndose al artículo 305 ibídem, o que el "Tribunal no se hubiese rebelado contra el mandato del artículo 305 del C.P.C....", lo cual es incompatible por cuanto si una disposición no se aplicó, no puede sostenerse con razón lógica que la misma haya sido aplicada indebidamente.

Puede destacarse adicionalmente, constitutivo del mismo modo de errores de técnica, que la censura muestra inconformidad con la falta de apreciación de un buen número de pruebas, no obstante haber seleccionado la vía directa en la cual se presume que está conforme con el análisis probatorio realizado por el juzgador.

Por lo expuesto, los cargos se rechazan.

TERCER CARGO

Acusa la sentencia por la causal primera de casación "por vía indirecta a causa de la aplicación indebida de los artículos 39 y 53 de la Constitución Nacional; 354 (subrogado por el artículo 39 de la ley 50 de 1990) 467, 468, 471 (subrogado por el artículo 38 del decreto 2351 de 1965) y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, lo conllevaron a infringir los artículos 27, 1519, 1523, 1524, 1603, 1740, 1741, 1724 (subrogado por el artículo 2 de la ley 50 de 1036), 1743 y 1744 del Código Civil; 363 (modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000); 19, 21, 127 (art. 14 de la ley 50 de 1990), 128 (subrogado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990), 133, 140, 145, 177 (art.15 ley 51 de 1983), 179 (art. 29 ley 50 de 1990), 186, 187, 193, 198, 249, 306, 308, 340 del Código Sustantivo del Trabajo y 16 de la ley 446 de 1998...", debido a los siguientes errores evidentes de hecho:

"a) No dar por probado, estándolo, que el despido de la actora tuvo como motivo oculto o causa ilícita la violación de los derechos humanos fundamentales de asociación, negociación y dignidad humana de la trabajadora.

"b) No dar por probado, siéndolo, que el despido de la actora no produce efecto alguno por perseguir un objeto y causa ilícita y por ende deben restituirse sus derechos al estado anterior en que se encontraban las partes antes de producirse aquél.

"c) No dar por probado, estándolo, que la actora debe ser reintegrada y pagados todos los rubros laborales dejados de percibir".

Como pruebas dejadas de apreciar, relaciona las siguientes: Interrogatorio de parte del representante legal de la demandada (Fls. 53 a 55 y 60 a 62); informativo No. 14 (Fl. 328 y 329); comunicado sobre beneficios superiores (Fls. 330); planes de retiro voluntario propuestos a la actora (Fls. 326 a 332); carta mediante la cual se suspendió el servicio de transporte a la trabajadora (Fl. 12); orden de no dejarla entrar a la empresa (Fl. 13) y, los testimonios de Alcides Gutiérrez Nova, Jorge Eliécer Torres Castillo y Jesús Romero Barreto (Fls. 84 a 86).

Como apreciada deficientemente señala la carta de despido (Fl. 15).

El análisis probatorio que hace el censor a lo largo del desarrollo del cargo, es idéntico al que hizo en el segundo, razón por la cual la Corte se abstendrá de reproducir nuevamente su demostración.

El opositor por su parte manifiesta que se incurre en falta de técnica en la medida en que los artículos 39 y 53 no consagran una norma sustancial que implique el desconocimiento de un derecho para los trabajadores colombianos. Que al no señalarse como erróneamente apreciada la convención colectiva de trabajo, fundamento del fallo del tribunal, el principio de la libre formación del convencimiento permanece incólume, no hay error evidente de hecho y por lo tanto el cargo no puede prosperar.

V -. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

De manera uniforme e insistente ha dicho esta Sala que para efectos de la demostración de un error de hecho evidente originado en una hipotética estimación errónea de un medio de convicción "...cuando una prueba, como es la convención colectiva de trabajo, admite más de una interpretación, el que el Tribunal escoja uno de los sentidos posibles, excluye de antemano el error de hecho con el carácter de evidente, pese a que la Corporación no comparta aquel entendimiento plasmado en el proveído recurrido" (Rad. 11711 y 13493).

Lo anterior por cuanto, si el cargo está enderezado por la vía indirecta, no alcanzará su propósito de anular el fallo demostrando cualquier desacierto fáctico, sino única y exclusivamente uno que tenga el carácter de "manifiesto" porque así lo exige como condición "sine qua non" el legislador (art. 90 del C.P.L. y de la S.S.). De suerte que en el sub examine si el Tribunal fundó su decisión en una razonable valoración probatoria, así haya otra apreciación posible, no habrá incurrido en un yerro ostensible.

La cláusula de la convención colectiva de trabajo, en el caso que nos ocupa, es del siguiente tenor:

"56°. ESTABILIDAD LABORAL. Con el objeto de procurar la estabilidad de los trabajadores, entiéndase que todos los contratos suscritos por la Empresa con sus trabajadores serán celebrados a término indefinido.

"Podrán celebrarse contratos que no tengan el carácter de contratos a término indefinido bajo las modalidades de: contrato a término fijo, contrato por obra o labor determinada, o para la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de esta obra o trabajo.

"Los contratos de que trata el presente artículo pueden darse por terminados, unilateralmente, si el trabajador incurre en cualquiera de las causales establecidas en el artículo 7°. del Decreto 2351 de 1965.

"Se fija una indemnización en los contratos a término indefinido por ruptura unilateral del contrato sin justa causa, en la siguiente forma:

"- Si el trabajador tiene dos (2) años de servicio o menos, doscientos cincuenta (250) días de salario.

"- Si el trabajador tiene más de dos (2) años y menos de cuatro (4) años de servicio, trescientos

cincuenta (350) días de salario.

"- Si el trabajador tiene más de cuatro (4) años y menos de seis (6) años de servicio, cuatrocientos (400) días de salario.

"- Si el trabajador tiene más de seis (6) años y menos de ocho (8) años de servicio, cuatrocientos cincuenta (450) días de salario.

"- Si el trabajador tiene más de ocho (8) años y menos de diez (10) años de servicio, quinientos (500) días de salario.

"- Si el trabajador tiene más de diez (10) años y hasta once (11) años de servicio, quinientos cincuenta (550) días de salario.

"- Si el trabajador tiene más de once (11) años y hasta doce (12) años de servicio, quinientos ochenta (580) días de salario.

"- Si el trabajador tiene más de doce (12) años y hasta trece (13) años de servicio, seiscientos (600) días de salario.

" Toda terminación de contrato para trabajadores que lleven trece (13) años o más de servicio continuos o discontinuos en la Empresa, se hará por justa causa debidamente comprobada y siguiendo los trámites señalados en el Régimen Disciplinario de la Empresa.

"PARÁGRAFO. Reintegro. En caso de acción judicial, la Empresa se someterá si hay fallos de reintegro, a dichas decisiones.

"No constituye ruptura unilateral del contrato la circunstancia de que la Empresa retire al trabajador decretándole pensión de jubilación.

"Las anteriores indemnizaciones no se aplican cuando el contrato de trabajo se termina durante el período de prueba".

En su sentencia consignó el Tribunal:

"De acuerdo con lo anotado, corresponde definir cuáles son las consecuencias del despido ilegal o sin justa causa teniendo en cuenta la antigüedad de cada trabajador:

"Con la previa aclaración que según el criterio expuesto por la parte demandada, solamente tienen derecho a reintegro quienes hayan sido despedidos ilegalmente con una antigüedad superior a trece años, la Sala observa que, en el párrafo del artículo que se analiza no se establece en forma expresa cuándo procede el reintegro

"De su lectura solamente se puede entender que cuando haya acción judicial, la empresa se someterá a la decisión si hay fallos de reintegro, lo cual tampoco constituye ninguna novedad pues, ante una sentencia judicial en firme las partes están obligadas a acatarla y cumplirla.

"A pesar de lo anotado y como quiera que en todo caso no puede haber normas inocuas y por esa misma razón necesariamente deben producir algún efecto; corresponde definir a qué hipótesis se

refiere la expresión "en caso de acción judicial".

"Si se agrega que al revisar en su totalidad el texto convencional, únicamente en el párrafo transcrito se hace referencia al reintegro; se podría ratificar que no está consagrado expresamente, situación ante la cual se debe hacer una interpretación con fundamento en los criterios expuestos.

"Han dicho al respecto la doctrina y la jurisprudencia, que la acción de reintegro procede en los casos establecidos legalmente y en forma especial por vía convencional. Que por tratarse de una forma especialísima del derecho laboral para reparar el daño causado al trabajador cuando es despedido en forma ilegal e injusta, se exige además un tiempo mínimo de servicio lo cual permite ratificar que no es un derecho de todos los trabajadores sino para algunos en especial.

"En consecuencia, pretender que la convención en estudio haya establecido el reintegro para todos los trabajadores de la sociedad demandada sería darle un alcance superior o más allá de su sentido al párrafo en cita".

A juicio de la Corte la apreciación efectuada por el ad quem es razonable y no se muestra como disparatada e, incluso, es la que más se acomoda al texto convencional, dado que la cláusula 56 del acuerdo colectivo pactado el 6 de mayo de 1998 aplicable a la accionante prevé las consecuencias de la ruptura injustificada de los contratos de trabajo a término indefinido estableciendo el derecho a unas indemnizaciones cuando el trabajador lleve menos de 13 años de servicio, y si llegare a superar dicho límite de antigüedad y fuese despedido de manera injusta o ilegal, en caso de acción judicial procede el reintegro.

Ciertamente no sería lógico que se previera la misma consecuencia convencional para los despidos sin justa causa producidos antes de trece años de servicios y después de ese límite, cuando la propia convención distingue entre las dos hipótesis. Carecería de sentido haber convenido unas indemnizaciones para las terminaciones injustificadas de trabajadores con menos de 13 años en la empresa y que adicionalmente esas mismas personas tuviesen derecho al reintegro, porque se presentaría la paradoja de que los de menor antigüedad tendrían mayores beneficios, lo cual entraña un contrasentido evidente.

Se tiene entonces que como con acierto lo destaca la réplica la valoración probatoria del Tribunal -real fundamento de su resolución- no fue desvirtuada por el impugnante. Además, según ya se dijo, conforme a la sana crítica los asertos fácticos del fallador son atinados de cara a la apreciación de la convención colectiva, por lo que no es dable concluir que cometió un yerro fáctico que pueda dar lugar a la prosperidad del cargo.

Por consiguiente el cargo no prospera.

Costas correrán por cuenta de la parte 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 de fecha 27 de septiembre de 2002, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el juicio seguido por GILMA PADUA QUEVEDO contra la sociedad EMGESA S.A. E.S.P.

Costas del recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente.

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

CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

LUIS GONZALO TORO CORREA

ISAURA VARGAS DÍAZ

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZALEZ

Secretaria



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

