

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

Guillermo Adolfo Angulo Vega

Vs.

CORELCA S.A. E.S.P.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ISAAC NADER

ACTA N° 16

RADICACIÓN N° 26599

Bogotá, D.C., Veintiocho (28) de Febrero del dos mil seis (2006).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado judicial del señor GUILLERMO ADOLFO ANGULO VEGA contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla el 30 de septiembre de 2004, en el proceso promovido por el recurrente contra la CORPORACIÓN ELÉCTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. E.S.P. “CORELCA”.

ANTECEDENTES

La demanda inicial fue presentada con el propósito de obtener la declaratoria de nulidad absoluta del despido del actor, decidido por la Junta Directiva de la entidad accionada mediante el Acuerdo N. 001 del 31 de agosto de 1999 y, como consecuencia de ello, se condene a reintegrarlo al cargo de Tesorero Grado 2073-03, o a otro de igual o superior categoría y remuneración, con el pago de salarios, auxilio de cesantías, sus intereses, primas de navidad, de vacaciones, extralegal de servicios y de antigüedad dejados de percibir entre la fecha del despido y el restablecimiento del contrato, al igual que las cotizaciones de invalidez, vejez o muerte y por enfermedades que se causen durante el tiempo cesante, decretándose la no solución de continuidad.

Así mismo, se pretende, entre otras cosas, la emisión del bono pensional que garantice el pago oportuno de la pensión de vejez, la cancelación del reajuste de la prima de vacaciones, el suministro de la prestación del plan obligatorio de salud y el reembolso de gastos médicos.

Subsidiariamente, solicitó el reajuste del auxilio de cesantías e intereses tanto de la liquidación final como de aquellas practicadas anualmente, de la indemnización por despido sin justa causa, la pensión sanción de jubilación a partir del cumplimiento de los 50 años de edad, la indemnización moratoria, indexación, lo que resulte ultra y extra petita, y las costas.

En sustento de las pretensiones relacionadas se aduce que el demandante laboró 25 años al servicio de CORELCA como trabajador oficial, mediante un contrato de trabajo de duración

indefinida; como también que el último cargo que desempeñó fue el de Tesorero Grado 2072-03, con un salario promedio diario en el último año de \$112.734.73.

Igualmente relatan los hechos expuestos como soporte de las reclamaciones inicialmente reseñadas, que el Presidente de CORELCA le comunicó al accionante la decisión de poner fin a su vínculo laboral, invocando como causal la supresión del cargo que desempeñaba, con fundamento en las facultades extraordinarias previstas en el artículo 120 de la Ley 489 de 1998.

Anota a ese respecto que el artículo 120 de la Ley 489 de 1998 y todo el Decreto 1161 de 1999, en que se fundó la supresión del cargo que desempeñaba el actor fueron declarados inexecutable por la Corte Constitucional con las sentencias C-702 y C-969 de 1999, respectivamente, con efectos desde la fecha de promulgación del citado decreto, y que por lo tanto, el despido fue injusto, por no estar prevista en la Convención Colectiva la causal alegada ni en el Decreto 2127 de 1945.

Resalta que las funciones y responsabilidades del cargo no

desaparecieron y continúan siendo realizadas por otra persona; que el demandante formaba parte del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia “Sintralecol”, de manera que tiene derecho a que se le apliquen las cláusulas normativas de la Convención y los Acuerdos que se le incorporaron.

En la primera audiencia de trámite la parte actora modificó las pretensiones de la demanda para pedir en lugar de la declaratoria absoluta de despido del señor GUILLERMO ADOLFO ANGULO VEGA, la ineficacia de tal decisión y adicionó los hechos, entre otros aspectos, para resaltar que al momento de su desvinculación existía un conflicto colectivo de trabajo, habida consideración que los trabajadores de la empresa asociados en el sindicato SINTRAEECOL presentaron a través del Ministerio de Minas y Energía, en los años de 1991 a 1999, pliegos de peticiones únicos a las empresas y entidades del sector, entre ellas a la accionada.

RESPUESTA A LA DEMANDA

La entidad demandada, aceptó la existencia de la relación laboral invocada, pero negó que adeudara crédito laboral alguno al demandante y, además, precisó que el contrato de trabajo terminó por ministerio de la ley. Propuso como excepciones las de falta de jurisdicción y competencia, inexistencia de la obligación, pago, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, la denominada genérica y la de la buena fe.

Sostuvo en torno del aspecto de fondo debatido que por tener la accionada una planta muy superior a sus necesidades, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1161 del 29 de junio de 1999, con base en el artículo 120 de la Ley 448 de 1998, que modificó la naturaleza jurídica de la entidad y ordenó suprimir 400 cargos, lo que daba lugar a la terminación de los contratos de trabajo y al pago de la indemnización convencional a los trabajadores oficiales, lo cual debía cumplirse en un término de 45 días hábiles; que en desarrollo de esos mandatos legales la junta directiva de la empresa expidió el Acuerdo 001 de agosto 31 de 1999, procediendo a dicha supresión; que posterior a ello, se declaró la inexecutable del artículo 120 de la citada Ley y luego la del Decreto mencionado, sin señalar efectos retroactivos a la parte resolutive del fallo C-969 de 1999, quedando válidas las decisiones tomadas mientras estuvieron esas normas vigentes; que las determinaciones relativas al personal, fuera de estar amparadas por marcos legales, se efectuaron bajo los parámetros de la buena fe.

DECISIONES DE INSTANCIA

En audiencia de juzgamiento celebrada el 2 de julio de 2003, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla declaró ineficaz el despido y condenó a la empresa accionada a reintegrar al señor GUILLERMO ADOLFO ANGULO VEGA, así como a pagarle los salarios dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación, más los emolumentos legales y convencionales que se causen hasta cuando se verifique el reintegro y las prestaciones sociales legales o convencionales.

En la decisión de primer grado también se condenó a la empresa convocada al proceso a reconocer y pagar las cotizaciones de invalidez, vejez y muerte, que se causen entre la fecha del despido y el reintegro que se anuncia en el punto anterior. Igualmente autorizó el juez del conocimiento para que la empleadora dedujera de los salarios a cancelar aquellas sumas que pagó al demandante por concepto de cesantías e indemnización; declaró no probadas las excepciones propuestas, con excepción de la de compensación.

Al resolver el recurso de apelación propuesto por la empresa demandada, el Tribunal de Barranquilla, mediante el fallo ahora acusado, revocó en su integridad la sentencia recurrida y, en su lugar, absolvió a CORELCA de todas las pretensiones del accionante.

Una vez estableció el juzgador de segundo grado que se encuentra acreditado en el proceso que la terminación del contrato de trabajo fue iniciativa de la sociedad demandada, según se desprende de la comunicación del despido suscrita por el gerente de esa empresa, el 1° de septiembre de 1999, que se sustentó en lo estatuido por el artículo 120 de la Ley 489 de 1998 y el Decreto 1161 de 1999; resaltó que se pretende el reintegro del actor, por cuanto se alega que la desvinculación del demandante se presentó cuando se discutía un pliego de peticiones.

Una vez sentado lo anterior, se determinó en la decisión recurrida que para resolver la controversia planteada era pertinente retomar lo dicho por el Tribunal en sentencia anterior, de la cual hace unas citas parciales, para resaltar que tal posición fue acogida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia del 5 de agosto de 2004, radicada con el número 22474.

En lo concerniente a la prima de navidad que es otro de los aspectos sobre los cuales recae la inconformidad de la censura, el Tribunal estableció que en el proceso obra la prueba relativa a que la empleadora canceló al actor esta prestación, por el período correspondiente al tiempo servido durante el año de 1999 y agregó que en virtud a que no se ha presentado prueba que acredite un promedio salarial superior al tomado en cuenta para la cancelación de dicha acreencia no procede su reliquidación.

EL RECURSO DE CASACIÓN

Persigue que se case la sentencia recurrida con el fin de que la Corte en sede de instancia confirme la decisión de primer grado o subsidiariamente condene a la demandada a pagar al actor la prima proporcional de navidad por el tiempo trabajado entre el 1° de enero y el 31 de agosto de 1999 y teniendo en cuenta esta prima proporcional de navidad, condene al reajuste del auxilio de cesantía y la indemnización por despido sin justa causa, junto con la indemnización moratoria y en su lugar la indexación.

Con este propósito la acusación presentó tres cargos fundados en la causal primera de casación laboral, oportunamente replicados, que se estudiarán de inmediato en el orden en que vienen

propuestos.

PRIMER CARGO

Acusa la violación, por interpretación errónea, de los artículos

376 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo; 1494 del Código Civil y como consecuencia de ello infringió directamente los artículos 55 de la Constitución Política de Colombia; 4° del Convenio 98 de la OIT (aprobado por la Ley 27 de 1976), lo que a su vez llevó a la aplicación indebida del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

En la demostración del cargo aduce el recurrente que no es cierto que la denuncia de la convención colectiva deba hacerse dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, como en términos generales lo afirma el tribunal, porque si se revisa el contenido del artículo 478 del C. S. del T. y se confronta con dicha tesis aflora el yerro del juzgador pues esta disposición prevé la posibilidad de que las partes acuerden en la convención colectiva normas relativas a su desahucio, y sólo en ausencia de este pacto se hace imperativo aplicar el término contemplado en la disposición legal.

Arguye, por otra parte, que no es cierto que el pliego de peticiones deba presentarse dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención colectiva, por cuanto el artículo 376 del C. S. del T, modificado por el artículo 16 de la Ley 11 de 1984, estableció como una de las atribuciones exclusiva de la asamblea general del sindicato la adopción del pliego que deberá presentarse a los patronos a más tardar dos meses después.

El recurrente parte del supuesto de que no pactándose un término para la denuncia de la convención, ésta deba hacerse dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento, con lo cual no se inicia el conflicto colectivo, que sólo se da con la presentación del pliego de peticiones, el que no se elabora ni presenta dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención, puesto que no pueden confundirse, como lo hace de ad quem, estas dos figuras en tanto una cosa es la denuncia y otra el pliego de peticiones.

Destaca que es verdad que el conflicto colectivo económico de trabajo en Colombia está sometido a un trámite legal, que no es otro que el contemplado en los artículos 432 y siguientes, pero que ello no obsta para que las partes puedan convenir en contrario, potestad que tiene su fuente en el artículo 55 de la C. P., donde se consagra el deber del Estado de promover la concertación y los medios que sean necesarios para solucionar pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo, respondiendo así a las orientaciones de la O.I.T. sobre todo en los Convenios 98 y 107, el primero aprobado por la Ley 27 de 1976, en cuyo artículo 4° propugna por el estímulo para que los empleadores y trabajadores desarrollen y usen procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar las condiciones de empleo a través de los contratos colectivos, siendo obligación del Estado procurar que las partes solucionen directamente y a través del procedimiento que ellas convengan el conflicto colectivo de trabajo, de tal suerte que si no acuden a mecanismos directos de composición, se recurra al establecido legalmente.

Subraya que la firma del acuerdo marco sectorial por diferentes empresas del sector eléctrico, debe producir alguna consecuencia jurídica pues el artículo 1494 del Código Civil contempla la declaración de voluntad como una de las fuentes de las obligaciones.

LA OPOSICIÓN

La réplica sostiene que el sustento del fallo acusado es esencialmente fáctico pues se fundamenta en el contenido y alcance del acuerdo marco sectorial, conforme lo acepta la censura y figura en la sentencia de la Corte citada, razón que obligaba a fustigarlo por la vía indirecta y no por la directa, de manera que si se dejan intactas esas consideraciones probatorias del juzgador, el cargo está destinado a fracasar.

Agrega que el punto tocado por la censura ya ha sido definido en más de cuatro sentencias, de manera unánime, por esta Sala, tanto en sus aspectos jurídicos como fácticos.

SE CONSIDERA

El reparo formulado por el recurrente a la sentencia del tribunal tiene que ver con su disconformidad frente al alcance de dos aspectos tratados en el fallo acusado, los cuales, a su juicio, son contrarios a las disposiciones legales actualmente vigentes en el país.

En primer lugar, dice el censor, el ad quem se equivocó cuando sostiene que según el artículo 478 del C. S. del T. la denuncia de la convención debe hacerse dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento, con lo cual fijó un criterio abstracto aplicable en general a todos los casos, desconociendo que dicha norma prevé que ese plazo se aplica “a menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva”.

Sobre el punto se encuentra que en la decisión acusada se tomó como sustento de la posición relativa a que en este caso no tenía aplicación la garantía del denominado doctrinalmente fuero circunstancial una sentencia de esta Sala de la Corte Suprema de Justicia donde se abordó el tema de la vigencia de la convención y su denuncia, en la que no aparece que se haya hecho la afirmación sugerida por la acusación, pues al hacerse referencia a tal disposición se hizo dentro del marco de las particularidades de una situación fáctica concreta. Bajo el entendido de no estarse en presencia de un pacto en la convención que regulara lo atinente a su denuncia. Al respecto es oportuno indicar que sobre este tema la Sala se pronunció en la sentencia del 5 de agosto de 2004 (radicado 22.474), recogido en términos semejantes en la sentencia citada por el Tribunal, donde en lo pertinente se dijo:

“... ya en el plano puramente jurídico, el Tribunal abordó un tema relevante y atendible: el de la vigencia de la convención. Como la negociación colectiva está concebida para suscribir un acuerdo que establezca el nuevo derecho de la empresa, no puede haber conflicto colectivo laboral mientras esté vigente. Ese planteamiento del juzgador de alzada es definitivo.

“La denuncia debe existir y tiene un término para formularse, ya sea el de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de la convención colectiva, según el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, o el término que acuerden las partes en la misma convención, como lo autoriza el mismo precepto legal.

“Pero la denuncia no se puede intentar extemporáneamente so pena de ineficacia, porque media un acuerdo de vigencia. La paz laboral, y con mayor razón la de todo un sector vital de la economía, impone esa solución. Si no media la denuncia eficaz de la convención, la posibilidad de trabar válidamente el conflicto colectivo laboral no puede darse.

“Ese importante fundamento del fallo habría sido suficiente para rechazar la impugnación, porque, como quedó dicho, es jurídico, y porque fue correctamente aplicado al caso, ya que el denominado pliego único de Sintraelecol fue presentado el 18 de agosto de 1999 y como la convención colectiva suscrita con la demandada tenía marcada su expiración para el 31 de

diciembre, sólo podía denunciarse válidamente a partir del 1° de noviembre de ese año, que es una fecha posterior de aquella en que CORELCA despidió a la demandante.

“Así las cosas, para la fecha del despido, desde el punto de vista jurídico, con o sin propuesta laboral a la comisión, con pliego de peticiones o sin él, en CORELCA no podía haber conflicto colectivo alguno por estar vigente el convenio regulador de las condiciones de trabajo.

“Por último, importa hacer énfasis en lo siguiente: la recurrente asevera que la obligatoriedad de la denuncia de la convención colectiva prevista en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo se impone en tanto las partes no hayan pactado normas diferentes, e insiste en sostener que la legislación positiva permite que los sujetos del conflicto excluyan la denuncia de la convención colectiva como requisito previo e indispensable para la negociación.

“Pero ese criterio, que, cabe advertir, es de índole jurídica y por lo tanto ajeno a la valoración de las pruebas que cita en el cargo, es inaceptable y de un alcance inimaginable. El artículo 478 citado señala que para sustraerse a la prórroga automática de la convención colectiva las partes o una de ellas puede denunciarla dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, y admite pactar normas diferentes en la convención; pero una cosa es que se autorice el pacto de normas diferentes y otra que la ley autorice la exclusión de la denuncia de la convención o del pacto colectivo de trabajo.

“Dicho acto jurídico permite la actualización de los contratos colectivos, esto es, la posibilidad para los trabajadores de mejorar los derechos consagrados y para el empleador la modificación de las cláusulas que ya no le resulten convenientes y por ello es absolutamente necesario por su íntima relación con la vigencia de esos acuerdos y por su vinculación estrecha con el orden público, que significa paz laboral, como lo dice la oposición con sensatez”.

También fustiga el recurrente la aserción del ad quem en el sentido de que “el pliego de peticiones debe hacerse dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención colectiva de trabajo”, manifestando que esa regulación no se encuentra en la legislación del trabajo.

En realidad no aparece que en la decisión recurrida se haya expuesto tal argumento, luego no es admisible que se atribuya tal dislate jurídico al Tribunal.

Al margen de lo dicho es oportuno anotar que la acusación pasó por alto controvertir las que en realidad fueron las consideraciones que constituyeron el soporte del sentenciador de segundo grado para determinar que en este caso no se estuvo en presencia de un conflicto colectivo que suscitara la garantía del llamado fueron circunstancial, la principal de ellas la referente a que “Siendo independientes las convenciones colectivas de trabajo del Acuerdo Marco Sectorial, y al no tener éste fuerza vinculante inmediata, no es posible pretender que la protección a la estabilidad laboral durante la negociación colectiva arranque desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al Ministerio de Minas y Energía, sino al obligado a cumplir la referida protección legal, que es una entidad distinta de ese organismo, puesto que tiene personería jurídica propia y autonomías (sic) administrativas.”.

La deficiencia advertida conduce inexorablemente a la desestimación del cargo, por cuanto que las consideraciones referidas, que sirvieron de soporte principal al Tribunal, continúan prestando apoyo suficiente a la decisión impugnada, pues sobre ellas obra la presunción de acierto y legalidad que en casación laboral opera respecto de la sentencia recurrida.

Por lo dicho, el cargo no prospera.

SEGUNDO CARGO

Acusa al fallo de vulnerar por la vía indirecta en el concepto de aplicación indebida el artículo 467 del C. S. del T.; en relación con los artículos 11 de la Ley 6ª de 1945; 10, 11, 12, y 14 del Decreto 3135 de 1968; 7º, 51 y 93 del Decreto 1848 de 1969; 60 y 61 del C. P. del T. y la S. S; 45 y 48 de la Ley 270 de 1996, 241 de la Constitución Nacional y 66 del Código Administrativo.

Le atribuye los siguientes errores evidentes de hecho:

“1.- No dar por probado, estándolo que la demandada reclama el reintegro previsto en el artículo 3º de la convención colectiva de trabajo de 10 de diciembre de 1987.

“2.- No dar por demostrado estándolo que el actor laboró durante más de ocho (8) años continuos al servicio de la demandada.

“3.- No dar por demostrado, a pesar de estarlo que el actor tiene el derecho de optar entre el reintegro y la indemnización económica por despido sin justa causa.

“4.- No dar por demostrado, a pesar de estarlo que por estar retirada de la empresa, la demandada no permitió al demandante, el día 15 de septiembre de 1999 escoger el reintegro como solución al despido sin justa causa.

“5.- No dar por demostrado, a pesar de estarlo que el pago de la indemnización por despido fue una decisión unilateral de la demandada y no un acuerdo de ella con el demandante”.

La acusación agrega a los yerros fácticos reseñados que el juzgador de segundo grado ignoró totalmente que la accionada también reclama el reintegro previsto en el artículo 3º de la convención colectiva de 1987, pues apreció la demanda como un petitorio del reintegro por fuero circunstancial, sin darse cuenta que también reclama el reintegro previsto en la convención colectiva de trabajo.

La acusación sostiene que los yerros denunciados se originaron a raíz de la apreciación errónea, en la decisión recurrida, de la demanda (fls. 11 a 17), la primera audiencia de trámite (fls. 83 a 84), la respuesta a la demanda (fls. 49 a 57), la comunicación del despido (fl. 8), la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa (fls. 10 y 366 a 367) y la certificación de sindicalización (fl. 365).

En la demostración del cargo indica la censura que la equivocación del Tribunal consistió en que no obstante en la demanda se reclama el reintegro por fuero circunstancial y por el artículo 3º de la convención colectiva de trabajo de 1987, la sentencia de segunda instancia se limitó a examinar la primera circunstancia de reintegro mencionada y no la otra, es decir, la acción de reintegro convencional. Pretensión subsidiaria que anota fue controvertida en la respuesta a la demanda.

En lo concerniente a la comunicación del despido subraya que el sentenciador de segundo grado no reparó que en la misiva del despido no se permitió al demandante escoger entre el reintegro o la indemnización.

Sostiene también que el accionante tenía derecho a optar entre el reintegro convencional o la indemnización por despido pues conforme aparece en la liquidación de la indemnización por

despido prestó sus servicios a Corelca por más de 8 años continuos. En sustento de esta afirmación se remite al artículo 3° de la convención colectiva de trabajo que prevé que el trabajador despedido sin justa causa podrá optar entre el reintegro o la indemnización.

LA OPOSICIÓN

Entiende que la afirmación de la acusación referente a que el Tribunal dio por demostrado erróneamente que el demandante optó por la indemnización por despido sin justa causa, sin que haya ocurrido así, no sólo es equivocada, sino ilógica, en la medida en que acepta que su prohijado recibió la indemnización, pero afirma que en el mismo momento la rechazó, lo cual es impropio por violar los principios lógicos de la concomitancia y la identidad, por cuanto que una misma entidad no puede poseer dos concepciones distintas.

SE CONSIDERA

Corresponde anotar que aún admitiendo que de conformidad con el hecho séptimo de la demanda, el actor también hubiese reclamado el reintegro con apoyo en el artículo 30 de la convención colectiva de trabajo de 1987, lo cierto es que la eventual omisión en que habría incurrido el sentenciador de segundo grado, no podría ser subsanada a través de este recurso extraordinario, pues como lo ha reiterado la jurisprudencia de la Sala no es la casación el remedio procesal frente a esta clase de falencias, sino que el afectado debió solicitar sentencia complementaria en los términos del artículo 311 del Código de Procedimiento Civil, modificado por el D.E. 2282/89, Art., num. 141.

Por lo demás, aún admitiendo que el juzgador de segundo grado erró al considerar que la demandante optó por la indemnización en lugar del reintegro, tal dislate resulta intrascendente. En efecto: Conforme lo tiene definido la jurisprudencia laboral, tratándose de la supresión de cargos, proveniente de la reestructuración de las entidades del Estado, la desvinculación contractual del trabajador por tal circunstancia puede ser legal pero no constituye justa causa y, por ende, es indemnizable. Sobre este particular resulta oportuno recordar lo precisado por esta Corporación en sentencia de 18 de julio de 2003, radicación 20578, en los siguientes términos:

“ en cumplimiento de la función pedagógica que le compete a la Corte, de tiempo atrás, tiene sentado el criterio de que en los eventos de supresión del cargo, como es aquí el caso, la reinstalación es improcedente.

“El problema jurídico que se presenta de la aplicación preferente de disposiciones convencionales que prevén el reintegro por despido sin justa causa de los trabajadores oficiales, en los excepcionales casos en que la extinción unilateral del vínculo laboral se dé como consecuencia de la supresión del cargo, en virtud de la liquidación o reestructuración de la empresa o entidad pública dispuesta con apoyo en preceptos que lo permiten, ha sido resuelto por la Corte en el sentido de que si bien es cierto por no estar estos motivos consagrados en la ley como justa causa de despido, éste de todos modos es injusto; pero por estar soportado en una norma jurídica que lo autoriza es legal, y en esa medida daría lugar a la indemnización de perjuicios, más no haría operar la cláusula convencional que previera el reintegro porque sería una obligación imposible de cumplir”.

“En sentencia de 2 de diciembre de 1997, rad. 10157, dijo sobre el tema lo siguiente:

“si el empleador, con desconocimiento de la ley, procede a efectuar un cierre parcial o total de la empresa y esta circunstancia da lugar a la terminación de contratos de trabajo, resulta

jurídicamente inadmisibles pretender el reintegro, así él se encuentre consagrado en la ley, en pacto colectivo o en convención colectiva. El trabajador perjudicado sólo tiene la opción indemnizatoria, que en el caso de los trabajadores oficiales puede ser plena, como lo señala el artículo 11 de la Ley 6a. de 1945 y lo dice su Decreto Reglamentario 2127, pero no le está dado pretender un reintegro imposible, pues con ello desnaturalizaría el objeto del proceso y eventualmente podría crear artificialmente la posibilidad de recurrir al proceso ejecutivo para el cumplimiento de la obligación de hacer, a sabiendas de su imposibilidad y con la pretensión de obtener ventaja con el juramento estimatorio de los perjuicios, o sea, para pasar por alto el objeto de la pretensión que efectivamente debió hacer valer en el juicio ordinario, con el onus probandi de los perjuicios... “

El cargo, conforme a lo expuesto, no prospera.

TERCER CARGO

Plantea que la sentencia acusada quebrantó de manera indirecta la sentencia acusada, al aplicar indebidamente el artículo 11 del Decreto 3135 de 1968, en relación con los artículos 467 del C. S. del T.; 51 del Decreto 1848 de 1969, 45 del Decreto 1045 de 1978; 1° del Decreto 797 de 1949; 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la seguridad social y; 16 de la Ley 446 de 1998.

En armonía con el quebranto legal denunciado, indica que el sentenciador de segundo grado incurrió en los siguientes yerros fácticos, derivados de la apreciación errónea del documento visible a folio 381:

“a) Dar por demostrado sin estarlo que CORELCA pagó al demandante la prima de navidad por el tiempo servido entre el 1° de enero y el 3 de septiembre de 1999.

“b) No dar por demostrado, estándolo que Corelca no le pagó completo al demandante la prima proporcional de navidad por el tiempo que le sirvió entre el 1° de enero y el 30 de septiembre de 1999.

“c) No dar por probado, estándolo que el demandante si tiene derecho a que se le reajuste el auxilio de cesantía y la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta lo causado por prima proporcional de navidad entre el 1° de enero y el 30 de septiembre de 1999.”.

La impugnación apunta, después de citar un aparte de la sentencia recurrida, que el juzgador encontró equivocadamente que la liquidación de prestaciones sociales visible a folio 381 acredita el pago de la prima proporcional de navidad por el tiempo transcurrido entre el 1° de enero al 30 de septiembre de 1999; puesto que si bien en dicho documento se señala como pagada la suma de \$1.336.793, por prima de navidad, ello quiere decir que se incluyó solamente lo correspondiente a seis meses y no a los 9 meses, que corresponde al período laborado hasta septiembre 30 de 1999.

Aduce entorno del yerro reseñado que “una simple operación aritmética permite demostrar el error flagrante, en dicho documento se indica el FACTOR BASE SALARIAL correspondiendo la suma e (sic) \$2.673.586.00 con que liquidaron el total por prima de navidad, si dividimos entre (12) ese valor obtenemos la suma de \$222.798.83 que corresponde a la doceava parte, y si la multiplicamos por nueve (9) meses laborado nos arroja la suma de \$2.005.189.47 suma superior a la cancelada que lo fue de \$1.336.793 que correspondió a multiplicar la doceava parte \$222.798.83 por seis (6)”.

Observa en síntesis la impugnación que el documento de folio 381 demuestra que la accionada tuvo en cuenta para liquidar la prima de navidad seis meses y no los nueve meses laborados, de manera que no pagó de manera completa el valor de la prima proporcional de navidad para el año 1999.

LA RÉPLICA

Encuentra que el sentenciador de segundo grado es atinado al determinar que el alcance de la norma convencional no determina un pago proporcional de la prima convencional de navidad ni de ningún derecho derivado del reintegro, entre otras razones, porque dicho pago no fue objeto del debate.

SE CONSIDERA

En el supuesto que la Sala admitiera que el juzgador de segundo incurrió en los errores fácticos denunciados, relacionados con el eventual pago incompleto al actor de la prima de navidad, la Sala encontraría que no sería factible casar la sentencia, dado que en sede de instancia se hallaría que no se podría condenar a la entidad accionada por tal concepto, habida consideración que en la demanda inicial ni en la primera audiencia de trámite se incluyó como pretensión el reajuste de dicha pretensión (fls. 11 a 17,83 y 84, incluso ninguno de los hechos hace alusión a su eventual pago incompleto.

El cargo, conforme a lo expuesto, no prospera; en consecuencia

las costas son 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 de Colombia y por autoridad de la Ley, NO CASA la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 30 de septiembre de 2004, en el proceso adelantado por GUILLERMO ADOLFO ANGULO VEGA contra la CORPORACIÓN ELÉCTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. E.S.P. CORELCA S.A. E.S.P.

Costas, a cargo de la parte recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CARLOS ISAAC NADER

ISAURA VARGAS DÍAZ

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

CAMILO TARQUINO GALLEGO

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

MARIA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

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

