

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

Magistrado Ponente

Radicación N°. 26750

Acta N°. 14

Bogotá D.C., veintiuno (21) de febrero de dos mil seis (2006).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por LUZ MARINA MORENO DE MOJICA, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., calendada el 28 de febrero de 2005, en el proceso que la recurrente le promovió al BANCO ANDINO COLOMBIA SA. EN LIQUIDACION.

I. ANTECEDENTES

La accionante en mención demandó en proceso laboral al BANCO ANDINO COLOMBIA SA. EN LIQUIDACION, procurando se le condenara a reintegrarla al cargo que venía desempeñando el día en que ilícitamente fue despedida, o a otro de igual o superior categoría, y al pago de los salarios dejados de percibir con incrementos legales, constitucionales y/o convencionales, así como las prestaciones sociales y auxilios, a excepción de la cesantía, durante el tiempo que permanezca cesante, declarándose para todos los efectos que no ha existido solución de continuidad, y se impongan las costas.

En sustento de sus peticiones aseguró que laboró para la entidad demandada en la ciudad de Bogotá, D.C., a partir del 9 de julio de 1974; que el último cargo desempeñado fue el de asistente, siendo su sueldo básico la suma mensual de \$1.327.632,00 y el salario promedio el valor de \$1.879.001,00 mensuales; que era socia activa de la organización sindical denominada UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS U.N.E.B.; que el 2 de septiembre de 2001 fue despedida sin mediar justa causa, encontrándose en trámite el conflicto colectivo de trabajo, generado por el pliego de peticiones presentado por la UNEB; que el permiso para despedir que solicitó la demandada le fue negado.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

El banco demandado, al dar respuesta al libelo demandatorio, se opuso al éxito de las pretensiones; en cuanto a los hechos aceptó la relación laboral, los extremos temporales, el cargo desempeñado, el salario devengado y que la decisión de poner fin al contrato de trabajo provino de la empleadora, y frente a los demás supuestos fácticos manifestó que no le constaban y debían probarse o que no eran ciertos; propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción.

Como hechos y razones de defensa argumentó que por virtud de la resolución No. 0750 de mayo 20 de 1999, aprobada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Superintendencia Bancaria dispuso la toma de posesión inmediata de los bienes y haberes del banco, con el objeto de proceder a su liquidación; que la entidad cesó su actividad financiera y dejó de ejecutar actos propios e inherentes a su naturaleza, y por tanto la totalidad de trabajadores que estaban vinculados no tuvieron más funciones que realizar; que el artículo 295 numeral 9 literal m) del estatuto financiero, consagra como deber del liquidador dar por terminados los contratos de trabajo de las personas cuyo servicio no requiera, para no incurrir en gastos innecesarios, entre lo que se cuenta con el pago de salarios y prestaciones sociales de quienes no estén prestando servicios, pues lo contrario iría en perjuicio de los acreedores, como son los mismos trabajadores; que en vista de lo anterior, se procedió a la finalización del vínculo contractual de la actora y se le canceló la respectiva liquidación que incluía la indemnización correspondiente, liquidada conforme a los parámetros de la convención colectiva de trabajo; que la jurisprudencia de la Corte ha sido reiterativa en lo atinente a la imposibilidad del reintegro por cierre de dependencias de la empresa, supresión de empleos o situaciones similares; y que el banco para la época de ruptura de la relación laboral de la demandante, no había iniciado ninguna negociación colectiva por hallarse en proceso de liquidación forzosa, según lo regulado por el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (Decreto 663/93), por la Ley 510/99 y el Decreto 2418 del mismo año.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., que conoció en primera instancia, mediante sentencia del 14 de diciembre de 2004, condenó a la entidad demandada a reintegrar a la actora, al cargo de asistente que ocupaba al momento de su despido o a uno de igual categoría, así como al pago de salarios y prestaciones sociales compatibles con el reintegro ordenado, dejados de percibir desde el 2 de septiembre de 2001 y hasta cuando se restablezca el contrato de trabajo, más los aumentos legales o convencionales a que haya lugar, con la consiguiente declaratoria de no solución de continuidad; autorizó al banco accionado a descontar de las condenas económicas impuestas, los valores cancelados a la finalización del vínculo contractual mediante resolución 0558 de 1998; declaró no probadas las excepciones propuestas e impuso las costas a la parte vencida.

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Laboral, al desatar la apelación de la parte demandada, con sentencia que data del 28 de febrero de 2005, revocó la decisión de primer grado y en su lugar absolvió a la entidad bancaria en liquidación de todas y cada de las pretensiones formuladas en su contra, y se abstuvo de condenar en costas.

El ad quem encontró que el despido de la demandante se produjo a través de la comunicación fechada 31 de agosto de 2001, sin mediar justa causa y con pago de la respectiva indemnización, empero se materializó durante el trámite de un conflicto colectivo y por ende conduciría al reintegro impetrado, sin embargo por encontrarse el banco en liquidación sería una determinación imposible de cumplir, dado que el normal desarrollo de la actividad de la demandada ha terminado definitivamente, donde los actos propios de la liquidación son situaciones distintas a la operación bancaria que en efecto concluyó, quedando solo aquellas funciones derivadas de la toma de posesión tendiente al cierre de la accionada, y por tanto por sustracción de materia se convierte en una obligación de imposible cumplimiento.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez de segundo grado textualmente dijo:

"(...) aspira la señora LUZ MARINA MORENO DE MOJICA al reintegro, derivado del despido ocurrido durante el trámite de un conflicto colectivo - fuero circunstancial.

Conviene precisar el lapso durante el cual opera la protección en los conflictos colectivos derivados del art. 25 del decreto 2351/65 y 36 del decreto 469/68, según la posición jurisprudencial de la sala casación laboral de la H. Corte y que data del 24 de octubre/01, radicación 16749. MP. JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA, reiterada en diversos fallos posteriores, ahora, en sentencia del 28 de julio/04, radicación # 23.538. MP. EDUARDO LOPEZ VILLEGAS, comprendiéndose que se extiende desde la presentación del pliego de peticiones, iniciación del conflicto, hasta la solución del mismo, con la firma del acuerdo colectivo de trabajo, o la ejecutoria del laudo arbitral, según sea el caso.

En esta perspectiva la organización sindical UNEB a la cual pertenecía la actora, según se desprende de la prueba testimonial (Folio 77 a 84) y documental (Folio 86), presentó ante el BANCO ANDINO en LIQUIDACION el pliego de peticiones el día 6 de septiembre de 2.000 (folio 32), profiriendo el Ministro de Trabajo, hoy de la Protección social, sendos actos administrativos (Folio 33 a 43) en donde se requiere a la entidad demandada para que inicie las conversaciones de etapa de arreglo directo, decisiones que en virtud de la presunción de legalidad deben acatarse, llevando por consiguiente al entendimiento la viabilidad del inicio del conflicto con la negociación del pliego de peticiones, a pesar del proceso de liquidación obligatoria en que se encuentra el banco (Folio 49).

Las circunstancias que preceden, y siendo que el despido ocurrió sin justa causa, conforme se desprende de la documental de Folio 25, fechada en agosto 31 de 2.001, tanto que el banco así lo estimó al reconocer la respectiva indemnización (Folio 26), avalándose también en este instante la postura del a-quo en cuanto califica como injusta la decisión empresarial de retirar unilateralmente de servicio a la señora LUZ MARINA MORENO DE MOJICA, llevan a concluir que ese despido se materializó durante el trámite de un conflicto colectivo, pues no hay elemento probatorio que conduzca a estimar la terminación del conflicto en fecha anterior al despido.

Lo hasta aquí expuesto conduciría a prohiar la decisión de reintegro ordenada por el a-quo, empero obran en juicio, otros elementos que convertirían esa solución en una decisión de imposible cumplimiento, pues tal como se desprende de autos, e incluso de conocimientos de la actora, el Banco se halla en Liquidación, así se cita en el libelo introductorio (Folio 2).

Al punto, ya el suscrito Magistrado ponente, en sala de decisión anterior había considerado, acorde al texto de la resolución proferida por la Superbancaria (fl. 49) que lo cierto es que el banco Andino ha sido liquidado, la toma de posesión implica justamente iniciar las acciones para tal fin, siguiéndose entonces que el normal desarrollo de la actividad del Banco ha terminado definitivamente, tornándose por las propias de liquidación, eventos y situaciones muy distintos, en tanto la operación bancaria ha concluido y solo quedan aquellas funciones derivadas de la toma de posesión.

De esta manera, ante la terminación de la operación bancaria, siendo ello el giro normal de la accionada, tornándose, por el proceso de liquidación de esa entidad financiera tendiente a su cierre, no podría ordenarse un reintegro cuando, por sustracción de materia, el banco ha dejado de operar, convirtiéndose en una obligación de imposible cumplimiento".

A continuación transcribió lo sostenido por esta Sala de la Corte en relación al tema de la imposibilidad del reintegro, en sentencias del 11 de julio de 1995 y 30 de abril de 1998, radicados 7392 y 10425 respectivamente, para concluir que se imponía la revocatoria de la decisión de primer grado, en cuanto ordenó el reintegro, y en su lugar se disponía la absolución del banco demandado.

V. RECURSO DE CASACION:

Inconforme con la anterior determinación, la demandante interpuso el recurso extraordinario de casación, con el que persigue se CASE totalmente la sentencia acusada, y en sede de instancia, la Corte confirme la decisión de primer grado, y se provea lo pertinente en cuanto a las costas.

Con tal fin invocó la causal primera de casación laboral contemplada en los artículos 60 del Decreto 528 de 1964, 23 de la Ley 16 de 1968 y 7 de la Ley 16 de 1969, y formuló dos cargos que merecieron réplica, los cuales se estudiaran conjuntamente por estar orientados por la misma vía, denunciar similares normas como transgredidas bajo una argumentación común, y perseguir idéntico fin, cual es demostrar la procedencia del reintegro, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, a una empresa en proceso de liquidación.

VI. PRIMER CARGO

La censura acusó la sentencia impugnada de violar **directamente**, en el concepto de **aplicación indebida**, de las siguientes disposiciones: "Decreto 2351 de 1965, art. 25; Decreto 1469 de 1978, art. 36; Ley 50 de 1990, art. 6° y 67; C.S.T., arts. 14, 20, 21, 127, 140, Constitución Política, art. 53, en relación con Decreto 663 de 1993 (Estatuto Financiero), arts. 117, 291, 293, 295; Ley 510 de 1999, arts. 23, 24, numeral 14; Ley 222, arts. 103, 104; C.C. arts. 16, 1519, 1741, 1746".

Para su demostración comenzó por advertir que no existe inconformidad alguna con los supuestos fácticos que soportan la decisión recurrida, y efectuó el siguiente planteamiento:

"(.....) En el presente caso el Tribunal Superior de Bogotá, aplicó indebidamente el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, ya que los jueces no pueden establecer las consecuencias de la violación de la norma a su arbitrio, sino que las mismas se deducen de la Ley. No podía el Tribunal establecer como consecuencia del despido en conflicto colectivo de trabajo el pago de la indemnización por despido como en la práctica sucede, porque de conformidad con la Ley, lo que procede es el reintegro del trabajador a su empleo. Llegando más a fondo en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 5 de octubre de 1998, lo procedente es la continuidad del vínculo y la ubicación del asalariado en la condición del art. 140 del C.S.T.: salario sin prestación del servicio por culpa patronal.

No podía la entidad demandada violar el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, toda vez que la misma es de orden público, lo cual vulnera de pasada los arts. 14 del C.S.T., así como el art. 1519 del C.C. y la consecuencia de una conducta como la descrita, no puede ser la derivada por el Tribunal en el sentido de que las empresas en liquidación no están obligadas a cumplir la ley y que pueden actuar de cualquier manera sin consecuencias jurídicas. Es que hemos llegado al colmo de que el Tribunal Superior de Bogotá, señala que como la entidad entró en liquidación, se consolida el despido del Trabajador, muy a pesar de que la jurisprudencia indica que el despido ni siquiera puede tener efectos. No debemos olvidar que las consecuencias de ese comportamiento ilícito patronal se hallan señaladas en la Ley, muy especialmente en los arts. 1741 y 1746 del C.C..

Además, el Tribunal violó la ley sustancial, en razón a. que la consecuencia de la iniciación de un proceso de liquidación es la imposibilidad física del reintegro, lo cual según el Tribunal hace jurídicamente también imposible dicho reintegro.

Sea lo primero señalar que la iniciación de un proceso de liquidación en manera alguna significa la desaparición total y absoluta de la entidad objeto de dicho procedimiento, tampoco genera la imposibilidad física del reintegro. Como bien se sabe el auto o resolución de toma de posesión según el Decreto 663 de 1993 (Estatuto Financiero) y Ley 510 de 1999, no significan la inexistencia total del Banco Andino S.A. sino solo la iniciación de un proceso tendiente a determinar los pasivos y los activos, actividad alrededor de la cual se deben desarrollar diversas actividades, en desarrollo precisamente de la toma de posesión establecida en el Estatuto Financiero.

Dentro de las actividades que debe adelantar la liquidación, según el art. 293, numeral 9 del Decreto 663 de 1993, están entre otras: recaudo de la cartera, la recuperación de los activos, la administración de la masa, lo cual no es solo función del Liquidador, sino especialmente de los empleados que se encuentren vinculados al proceso, garantizando la seguridad física, mantener la contabilidad de la empresa, celebrar los contratos y actos para el desarrollo de la liquidación, lo cual obviamente no se reduce a la suscripción de unos documentos por parte del liquidador, hacer encargos fiduciarios, enajenación de activos. Además de lo anterior, existen unas actividades que por más que se haya iniciado un proceso de liquidación, permanecen, tales como mensajería, cafetería, recuperación de cartera, labores de secretaría, archivo, recepción de comunicaciones, etc.

La entidad sólo desaparece realmente cuando concluya el proceso de liquidación y no antes y por lo mismo se deben cumplir todas las funciones y actividades ligadas al cumplimiento del objetivo central, que no es otro que concluir el proceso de liquidación.

De otra parte, el art. 291 del Estatuto Financiero, reformado por el art. 24 de la Ley 510 de 1999, ordena que en los procesos de toma de posesión, se aplican los arts. 103 y 104 de la Ley 222 de 1999. En el art. 103 se establece que el proceso de liquidación no puede significar la terminación de los contratos de tracto sucesivo, dentro de los cuales obviamente encontramos los contratos de trabajo. Para los efectos anteriores en el art. 67 de la Ley 50 de 1990 se indicó que cuando el patrono requiera hacer despidos de trabajadores, entre otras razones por cierre o clausura de las actividades, debe proceder a solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo cual obviamente nunca sucedió.

La facultad que se señala tanto en los arts. 291, modificado por el art. 24 de la Ley 510 de 1999 y el 293 del Decreto 663 de 1993, no puede entenderse como una facultad omnímoda y arbitraria para soslayar la aplicación de la ley laboral. Simplemente se trata de una facultad similar a la que tiene el representante legal de cualquier empresa, en el sentido de dar por terminado el contrato de trabajo a cualquiera de los trabajadores pero obviamente que respetando la legislación laboral.

Por último, en relación con el principio de favorabilidad y la prevalencia de las normas laborales, debemos señalar que cuando exista conflicto de normas se debe aplicar de manera privilegiada las normas laborales y entre las mismas se debe observar la norma mas favorable. Existiendo una doble interpretación en relación con una norma, se debe asumir la interpretación mas favorable y desechar la odiosa o desfavorable para los asalariados.

Si se hubiera aplicado correctamente la normatividad indicada, obviamente que se habría

impuesto el reintegro del trabajador, con el pago de los salarios y prestaciones sociales señaladas en la ley".

VII. SEGUNDO CARGO

Atacó la sentencia recurrida de violar por la vía directa, en la modalidad que denominó "falta de aplicación", el mismo conjunto normativo denunciado en el cargo anterior, excepto los artículos 6 de la Ley 50 de 1990, 117, 291, 293 y 295 del Decreto 663 de 1993 y 23 - 24 numeral 14 de la Ley 510 de 1999.

El censor para sustentar el cargo utiliza la misma argumentación demostrativa de la primera acusación, aunque la encamina principalmente hacía la falta de aplicación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, lo cual hace innecesaria que se reproduzca nuevamente.

VIII. REPLICA

Por su parte la réplica adujo que los cargos están mal encaminados, dado que el Tribunal fundó su decisión de no ordenar el reintegro deprecado, en una cuestión meramente fáctica, cual es la situación de liquidación de la entidad, y en estas condiciones debió denunciar la aplicación indebida de las normas pero por la vía indirecta, a más que la razón para haberse negado el reintegro, no lo es la de no encontrarse la accionante en la situación que tipifica el artículo 25 del Decreto 2351, disposición legal que el ad quem no dejó de aplicar, sino por considerar que era imposible el mismo ante la situación jurídica del Banco, es decir, su estado de liquidación.

IX. SE CONSIDERA

Debe comenzar la Sala por advertir, que no es de recibo el reproche técnico que la réplica le atribuyó a los cargos formulados, habida cuenta que el recurrente no está planteado una discrepancia de orden fáctico, pues respecto a los supuestos de hecho que soportan la decisión de segundo grado, aseveró que se encontraba conforme, y como bien se puede observar, la acusación gira en torno a que se determine jurídicamente, en primer lugar que la consecuencia de un despido en desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo, no es el pago de una indemnización, sino el reintegro o la continuidad del vínculo, y en segundo lugar, que la iniciación de un proceso de liquidación en manera alguna implica la desaparición total y absoluta de la entidad objeto de dicho procedimiento, y por ende esa situación no genera la imposibilidad física del reintegro, aspectos que en efecto deben denunciarse por la vía directa o del puro derecho.

Superado lo anterior y vista la motivación de la sentencia impugnada, el juez de apelaciones sobre estos específicos puntos objeto de inconformidad, luego de concluir que el despido fue injusto y que se materializó durante el trámite de un conflicto colectivo, siendo lo pertinente ordenar el reintegro, infirió que ello se convertía en una decisión de imposible cumplimiento al hallarse el banco demandado en estado de liquidación, donde la operación bancaria como tal había terminado, que es el giro normal del accionado, quedando sólo aquellas actividades propias derivadas de la toma de posesión tendientes al cierre de la entidad.

En orden a lo anotado, el censor básicamente fundó la violación de la ley, en la consideración de que la protección especial establecida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, consistente en declarar la ineficacia del despido y el consecuente restablecimiento del vínculo roto, debe aplicarse forzosamente aún en las empresas en liquidación, estado que no significa la inexistencia de la entidad, en la medida que ésta debe seguir realizando actividades en aras de

adelantar y culminar con dicho procedimiento, desapareciendo solamente hasta cuando finaliza el aludido proceso liquidatorio.

Pues bien, aunque le asiste razón a la censura en el sentido de que la simple iniciación del proceso de liquidación no implica que se tenga a la empresa como inexistente, por virtud de que sigue subsistiendo mientras culmina esa fase en la que lógicamente su actividad y giro de operaciones se reduce a lo estrictamente necesario a la liquidación; es de acotar, que el despido producido como consecuencia de la intervención y posterior liquidación forzosa de una entidad financiera, no encaja en los supuestos señalados en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, dado que la desvinculación del trabajador no obedece ni tiene su origen en el conflicto colectivo, sino en una circunstancia excepcional presentada por graves anormalidades que no permite que la entidad continúe con el desarrollo de sus operaciones, que lleva consigo una difícil situación financiera.

En este orden de ideas, al no tener aplicabilidad en el asunto a juzgar la protección especial del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, y partiendo del supuesto fáctico no discutido de que la liquidación forzosa administrativa de la entidad no constituye una justa causa de despido; al abordar el tema de la posibilidad del reintegro de la demandante, la Sala llegaría a la misma conclusión del ad quem sobre la imposibilidad de continuar con un vínculo ya finalizado en una empresa abocada a una liquidación, por motivo de que no es dable gravar al banco demandado con una decisión judicial para obligarlo a cumplir un hecho o acto materialmente imposible, habida consideración que como en numerosas ocasiones lo ha sostenido esta Corporación, para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente viable, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo que está fuera de su alcance, y es por esto, que se repite resulta material y en derecho imposible restablecer el contrato de trabajo en una entidad en estado de liquidación, por constituir un insoslayable impedimento.

En relación con la anterior temática, esta Sala de la Corte ha tenido la oportunidad de pronunciarse, y en un caso con similares características, seguido contra la misma entidad bancaria en liquidación, se llegó a la conclusión de que era físicamente imposible reintegrar a un trabajador desvinculado por la liquidación forzosa de la entidad, decisión que sirve para dar respuesta a todas las inquietudes que ahora plantea el censor, y en tal sentido, en sentencia del 4 de febrero de 2005 radicado 23510, se puntualizó:

"(...) Delimitada así la materia jurídica debatida, se entra de inmediato en su examen, para lo cual hay que empezar por decir que efectivamente el adelantamiento del proceso de liquidación de una empresa hace imposible física y jurídicamente el reintegro o el restablecimiento de los contratos terminados por decisión del empleador invocando ese motivo, de tal suerte que si la ley, la convención colectiva o cualquier otra fuente normativa contemplan dicha medida en el evento de despido unilateral no es dable declararla judicialmente, pues en tal caso la reparación de perjuicios se satisface con el pago de una indemnización. Esta ha sido la doctrina expuesta reiteradamente por esta Corporación y que el Tribunal hizo suya, tesis que se sustenta en el principio de que nadie puede ser obligado a lo jurídica y materialmente imposible. Por consiguiente, ningún error cometió el ad quem al esgrimir ese criterio como sustento de su decisión, puesto que la posibilidad del reintegro en la reseñada coyuntura se circunscribe al evento que más adelante se señalará, en el cual en todo caso corresponde a la parte demandante probar que se dan las exigencias legales para acceder al mismo.

No obstante, en vista de las particularidades del presente caso y dado el énfasis hecho por el

impugnante alrededor de algunos puntos jurídicos, es pertinente agregar las siguientes reflexiones.

Insistentemente ha dicho esta Corporación que la protección especial denominada <fuero circunstancial> tiene como propósito central reforzar la estabilidad de los empleados involucrados en un conflicto colectivo <con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo> (Sentencia del 28 de agosto de 2003, expediente 20.155).

De manera que la finalidad de esta limitación temporal de la facultad patronal de dar por terminados unilateralmente los contratos de trabajo, salvo que medie justa causa debidamente comprobada, es precisamente garantizar el buen suceso de la negociación colectiva y la proscripción de conductas arbitrarias del empleador que busquen entorpecer dicho proceso mediante la implementación de despidos selectivos o generalizados dirigidos a sembrar temor e incertidumbre dentro de la comunidad laboral y por esa vía provocar deserciones de la organización sindical o intimidar de tal forma a los gestores del conflicto colectivo que éstos se vean compelidos a replegarse, disminuir la intensidad del conflicto o declinar parte de sus aspiraciones legítimas.

De conformidad con lo discurrido, entonces, la expresión <sin justa causa comprobada> utilizada en el artículo 25 que se viene analizando no puede entenderse literalmente como si en ella quedara comprendida cualquier terminación de contrato de trabajo originada en la iniciativa patronal, quedando excluidas del ámbito normativo únicamente aquellas hipótesis en que la decisión se basa en algunas de las conductas consignadas en el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que se encuentre debidamente demostrada.

La Corte no comparte ese entendimiento porque hay eventos en que se produce la terminación del contrato de trabajo estando en trámite un conflicto colectivo, y como consecuencia de esa extinción el patrono incluso paga la indemnización de perjuicios respectiva, sin que en tal circunstancia se esté ante un despido sin justa causa a los que refiere el mentado artículo 25, por cuanto es posible que en dicha decisión no se vislumbre, por parte alguna, la intención de provocar un debilitamiento de la posición de los trabajadores en el proceso de la negociación colectiva.

Justamente a propósito de lo dicho arriba, la Corporación ha considerado que la protección especial contenida en la norma en cuestión no se aplica en aquellos casos en que la desvinculación del trabajador se produce al amparo de una autorización administrativa de despido colectivo, tal como lo manifestó en sentencia del 12 de mayo de 2004, expediente 21.338, cuando explicó:

<Y no implica infracción a la estabilidad que esa norma prevé porque aunque el Tribunal haya concluido fundado, se repite, en jurisprudencia de la Corte, que la autorización administrativa para despidos colectivos no se encuentra citada entre los modos de terminación legal del contrato

de trabajo del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, ni dentro de las justas causas para el despido previstas por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, también lo es que el efecto que la ley le otorga a aquélla es que el empleador pueda dar por finalizado el contrato. Por lo tanto, siendo la autorización administrativa para despido colectivo un móvil legítimo para despedir al trabajador, ello permite que así en su literalidad el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 aluda a “justa causa comprobada”, la misma tenga operancia en conflictos colectivos, ya que la finalidad de tal precepto cuando hace esa exigencia, es evitar que el rompimiento de los contratos sea represalia del empleador a raíz del conflicto. Supuesto que obvia y lógicamente queda descartado cuando se invoca la autorización administrativa para el despido>.

Bajo esa mismas orientaciones estima la Corte que el despido producido como consecuencia de la intervención y posterior liquidación forzosa de una entidad financiera tampoco encaja en el supuesto contenido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, porque en éste evento es evidente que la desvinculación del afectado no se produce como parte de una estrategia destinada a minar o intimidar a la organización sindical, sino como producto de una situación excepcional que precisamente por la gravedad que reviste y la repercusión que tiene sobre la confianza pública en el sistema financiero ha sido detalladamente regulada por el legislador nacional, dando unas autorizaciones que usualmente no rigen y resultan ilegítimas para tiempos de normalidad y estabilidad de los citados entes.

No puede olvidarse que en atención a la importancia del sector financiero y bancario en la economía nacional y en razón de las facultades de intervención de que la Constitución revistió al Gobierno Nacional, se hizo un diseño jurídico para regular lo relativo a los casos de graves anomalías que afectaran a las entidades de dicho renglón económico, consistente en la toma de posesión de la entidad y, de ser necesaria, su posterior liquidación forzosa, cuya implementación incumbe a organismos gubernamentales, todo ello con miras a preservar el ahorro de los particulares y el buen nombre del sector, básico y fundamental para la economía nacional. Particularmente en la situación de liquidación forzosa la ley autorizó al liquidador para dar por terminados los contratos de trabajo de los empleados cuyos servicios no se requieran y conservar o contratar los que sean necesarios para el debido adelantamiento de la liquidación, de acuerdo con lo estipulado en el literal m) numeral 9 artículo 295 del Estatuto Financiero, de forma que en esta circunstancia se está ante una autorización específica expedida por el legislador, la cual antes que perjudicar a los trabajadores propende más bien por su defensa, porque la declaratoria de liquidación forzosa implica la existencia de una situación de grave ilíquidez y desequilibrio entre los activos y pasivos, de tal suerte que continuar con la misma planta de empleados puede terminar por comprometer y poner en duda, dificultar o retardar el pago de los derechos laborales de los mismos, máxime si dentro de las medidas preventivas orientadas a evitar que la entidad financiera incurriera en causal de toma de posesión, no se adoptó el denominado programa de exclusión o desmonte progresivo, ni se hicieron las provisiones para el pago de pasivos laborales (artículo 30 de la Ley 795 de 2003), medidas cuya implementación no se acreditó ni se adujo en este proceso.

Es pertinente aclarar que ciertamente como lo pone de presente la censura la mera iniciación del proceso de liquidación en ningún momento significa la desaparición de la vida jurídica del ente respectivo como dijo el Tribunal, pues el ente sigue subsistiendo aunque el giro de sus operaciones se reduce a aquellas estrictamente necesarias para terminar el proceso de liquidación. De todas formas el error del juzgador de segundo grado es intrascendente, por cuanto no tiene ninguna repercusión en cuanto a variar lo resuelto en el fallo acusado.

Tampoco se configura aquí un conflicto normativo que obligue a dar cumplimiento al artículo 20 del Código Sustantivo del Trabajo, como sostiene el recurrente, porque, como antes se explicó, el supuesto relativo a la terminación del contrato de trabajo por liquidación forzosa de una entidad bancaria de un trabajador que se encuentra en una situación de conflicto colectivo, no está incluido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que obviamente, por las razones expuestas, excluye esta hipótesis de su contenido normativo.

Dicho estado de liquidación forzosa, también impide la aplicación del artículo 61 del C. S. del T. en concreto su literal b) en armonía con el numeral 2 de la misma disposición y los artículos 466 ejúsdem y 67 de la Ley 50 de 1990, puesto que si se atiende correctamente el literal m) del numeral 9 del artículo 295 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero en aquel evento no resulta necesario pedir la autorización para el cierre de empresa, situación que no es innovadora en nuestro orden jurídico pues dicho permiso tampoco es necesario cuando se trata de empresas de servicio público, o sea que el legislador terminó por equiparar ambas situaciones.

Conviene dejar en claro asimismo que el hecho de que se haya dicho líneas arriba que la finalidad de la protección contenida en el fuero circunstancial es evitar que el patrono obstaculice o afecte el proceso de negociación colectiva, no quiere decir en modo alguno que el trabajador en cada proceso en particular tenga la carga de demostrar tal intencionalidad.

Igualmente importa dejar en claro que en el particular evento que aquí se analiza la potestad del empleador de extinguir los contratos de trabajo no es absoluta e ilimitada, porque deberá conservar los contratos que resulten necesarios, como lo manda el literal m numeral 9 del artículo 295 del Estatuto Financiero, de tal modo que si logra demostrarse que se requería la permanencia del trabajador despedido, en éste caso sí opera la aludida prohibición pues la liquidación forzosa no puede invocarse como motivo para justificar el despido.

Así mismo, corresponde precisar que en efecto según el artículo 103 de la Ley 222 de 1995, en armonía con el numeral 14 del artículo 291 del Estatuto Financiero, modificado por el artículo 24 de la Ley 510 de 1991, se tendrá por no escrita la cláusula en que se pacte que la admisión a concordato es causal para la terminación de los contratos de tracto sucesivo, más esa disposición solamente se aplica en los eventos de toma de posesión de la entidad financiera pero no en los de liquidación forzosa, que es la etapa en que se encontraba el demandado cuando procedió a terminar el contrato de trabajo del actor.

En consecuencia, no cometió el ad quem los dislates jurídicos que la censura le achaca".

Así las cosas, el Tribunal no pudo incurrir en los yerros jurídicos que le atribuye la censura, y por consiguiente los cargos no prosperan.

Las costas del recurso extraordinario serán a cargo del recurrente, por cuanto hubo réplica.

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 Bogotá, D.C., Sala Laboral, el 28 de febrero de 2005, en el proceso adelantado por LUZ MARINA MORENO DE MOJICA contra el BANCO ANDINO COLOMBIA SA. EN LIQUIDACION.

Costas a cargo de la parte demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL

TRIBUNAL DE ORIGEN.

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

CAMILO TARQUINO GALLEGU

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

Secretaria.

CARLOS ISAAC NADER

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

ISAURA VARGAS DIAZ



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

