

Republica de Colombia

Corte suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

Referencia: Expediente No. 27148

Acta N°16

Bogotá, D.C., primero (1) de marzo de dos mil seis (2006).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de PATRICIA INÉS FIELD HELD 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.

#### I -. ANTECEDENTES

1.- En lo que interesa a los efectos del recurso extraordinario basta señalar que la citada demandante, quien, previa declaratoria de la ineficacia de su despido, pretende su reintegro al empleo y el correspondiente pago de salarios y prestaciones, con los respectivos ajustes legales y convencionales o en subsidio, entre otros, el pago de la prima de navidad proporcional al tiempo servido en el año de 1999, cuestiona la determinación por medio de la cual el tribunal confirmó decisión del juzgador de primer grado, desfavorable a tales pretensiones.

Manifestó, en síntesis, haber estado vinculada a la demandada como trabajadora oficial entre el 3 de abril de 1978 y el 2 de septiembre de 1999. Fue despedida injustamente porque se invocó la supresión de cargos, que no está prevista en la convención colectiva ni en la ley como justa causa de despido de los trabajadores oficiales. Además, en ese momento existía un conflicto colectivo de trabajo. Fue afiliada al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad “SINTRAELECOL”. Hasta la fecha, la demandada no le ha pagado la reclamada prima proporcional de navidad, a la cual tiene derecho “de acuerdo a lo dispuesto por el inciso final del artículo 32 del Decreto 1045 de 1978” (fl.1).

#### II-. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Apoyado en diversos pronunciamientos de esa misma Corporación y de esta Sala de Casación

Laboral “sobre los temas objeto de los problemas jurídicos que se plantean” y teniendo en cuenta que, de otra parte, “el actor (sic) como consecuencia de la desvinculación recibió por concepto de indemnización la suma de \$72.000.687...”, concluyó el sentenciador que el deprecado reintegro resultaba improcedente. En relación con el “fuero circunstancial que se alega por la parte actora” se remitió igualmente el Ad quem a pronunciamiento de esa Corporación en asunto similar contra la misma demandada en que se concluyó que éste carecía de fundamento jurídico pues “para el momento de la supresión de los cargos, no se había presentado al patrono –CORELCA- el pleigo de peticiones, ni existía conflicto colectivo de trabajo” También se refirió el Juzgador de segundo grado a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 5 de agosto de 2004, rad. N° 22474, que dice, acogió los planteamientos del Tribunal expuestos en la decisión inicialmente referenciada.

Hizo referencia luego a las pretensiones subsidiarias, entre ellas, la prima proporcional de Navidad, respecto de la cual, luego de remitirse a los artículos 1°, 2° y 5° del decreto 1045 de 1978 en que se finca esta pretensión, expresó textualmente:

“Debe entenderse... que el decreto regula lo relacionado a (sic) las prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales de ‘la Presidencia de la República, los ministerios, departamentos administrativos y superintendencias, los establecimientos públicos y las unidades administrativas especiales’ que son las entidades de la administración a las que se refiere específicamente y como al momento de la terminación de la vinculación laboral Corelca era –y es- una empresa comercial e industrial del estado, no tenía la obligación de cumplir con la norma alegada por el demandante.

“Por otra parte, las convenciones colectivas de trabajo no consagran la prima de navidad proporcional, por tanto, no hay lugar a conceder esta pretensión” (fl.30 cdno.tribunal).

### III-. RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme la demandante, pretende que la Corte case totalmente la sentencia impugnada con el fin de que, en sede de instancia, revoque la de primera instancia y en su lugar acceda a las súplicas de la demanda inicial. En subsidio, solicita condena a la “prima proporcional de navidad por el tiempo trabajado entre el 1° de enero y el 2 de septiembre de 1999 y teniendo en cuenta esta prima proporcional, condene al reajuste del auxilio de cesantía y la indemnización por despido sin justa causa, debiendo la demandada pagar la indemnización moratoria y en defecto de ésta la indexación de las sumas de dinero que reconozca la Corte por la prima proporcional de navidad y los mencionados reajustes de cesantía e indemnización por despido sin justa causa”.

Con tal propósito formula cuatro cargos, así:

**PRIMER CARGO** -. Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial “bajo la modalidad de interpretación errónea de... (los) arts. 376 y 478 del C. S. del T.; 1494 del C.C. y a consecuencia de ello infringe directamente los artículos 55 de la Constitución Política de Colombia y 4 del Convenio 98 de la O.I.T., aprobado éste último por la Ley 27 de 1976, lo que a su vez conllevó a la aplicación indebida del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el art.53 de la C.P.”.

En su demostración alega que “no es cierto que la denuncia de la convención colectiva deba hacerse siempre dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, regla que el Tribunal sienta de manera absoluta” y, luego de hacer referencia al artículo 478 del CST, destaca que “las partes pueden pactar en la convención ... normas relativas a su desahucio, o sea contemplando el

procedimiento contractual para ello”, de modo que “sólo a falta de esas normas, es cuando la convención debe denunciarse dentro del término señalado en la disposición legal”.

**De otro lado, advierte que,** “no es cierto que el pliego de peticiones se deba formular con posterioridad a la presentación de la denuncia de la convención ...”, que “Una cosa es la denuncia de la convención como la manifestación escrita de darla por terminada por una o las dos partes, y otra bien distinta la elaboración, adopción y presentación del pliego de peticiones”, y sostiene que el sentenciador “confunde lamentablemente esas figuras”.

**Señala que si bien el conflicto colectivo está sometido, en principio, a un trámite legal,** “ello no impide que las partes puedan convenir un procedimiento contractual y voluntario de negociación colectiva con fundamento normativo esencial en el artículo 55 de la Constitución Política de 1991 ...”.

Finalmente, en cuanto a la firma del Acuerdo Marco Sectorial por distintas empresas del sector eléctrico que para el Tribunal tan solo comporta la posibilidad de adherirse al acuerdo, pero no tiene el carácter de convención, destaca que “la suscripción de un acuerdo por parte de una persona natural jurídica (sic) es válida y obligante”.

El opositor por su parte advierte que como quiera que el fundamento del fallo fue de orden fáctico, fruto del análisis del Acuerdo marco sectorial de 1996 celebrado entre el Ministerio de Minas y Energía y Sintraelec, el ataque sólo podía formularse por la vía de los hechos en el concepto de aplicación indebida, y no por la senda directa equivocadamente seleccionada por la censura. Por lo demás sostiene que, al margen de lo anterior, aún aceptando esas conclusiones de tipo fáctico probatorio fácticas, resultaba indudable que el cargo tampoco estaría llamado a prosperar, porque con base en ellas fue que concluyó el Tribunal que las decisiones de naturaleza laboral contempladas en el referido acuerdo debían ser incorporadas a las convenciones colectivas de cada empresa, y por lo tanto tal acuerdo no obligaba a la demandada, por no ser una Convención Colectiva. Finalmente señaló que el punto a que se refiere el ataque ya ha sido definido en más de cuatro sentencias de manera unánime por esta Corporación, entre ellas la de 5 de agosto de 2004, radicación 22474, algunos de cuyos apartes transcribió.

#### IV-. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La acusación pretende demostrar que con el pliego de peticiones que el Sindicato SINTRAELECOL presentara al Ministerio de Minas y Energía para su discusión, cuya copia le fue entregada a la entidad demandada el 18 de agosto de 1999, se dio inicio al conflicto colectivo entre esa organización sindical y CORELCA, que finalizó con la incorporación en la convención colectiva de trabajo suscrita el 22 de junio de 2000, del acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1999 y que, de tal modo, para el momento en que se produjo el despido de la actora, esto es, el 2 de septiembre de 1999, estaba amparada por la protección especial regulada por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 o del denominado fuero circunstancial.

Tal como lo advierte la oposición, la Corte ya tuvo la oportunidad de estudiar y definir el tema propuesto por el recurrente en proceso anterior contra el mismo ente demandado, en el sentido de que el denominado pliego de peticiones del 18 de agosto de 1999, no promovió o inició un conflicto colectivo entre Corelca y Sintraelec, obedeciendo los despidos por razón de la supresión de cargos a causas ajenas a la negociación colectiva, y que por ende esas determinaciones no quedaban ubicadas dentro del marco de la ineficacia.

En efecto, en sentencia de fecha 5 de agosto de 2004, radicación 22474, referida por la oposición,

reiterada, entre otras, en decisiones del 26 de octubre del mismo año (rad. 23984), de abril 22 de 2005 (rad. 23398) y, más recientemente, de mayo 4 pasado (rads. 23636 y 23637), se precisó:

“(…) El derecho que aquí se discute es la protección en conflictos colectivos que consagra al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, conforme al cual <Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto>.

“El Código Sustantivo del Trabajo establece un procedimiento para la solución del conflicto colectivo laboral, que, descrito en términos amplios, toma su punto de partida con la denuncia de la convención colectiva y la presentación del pliego de peticiones y se desarrolla en una segunda etapa con las conversaciones directas entre el sindicato y la empresa; y que permite, ante la falta de acuerdo parcial o total, el ejercicio del derecho de huelga para solucionar las diferencias con la firma de la convención colectiva o mediante la decisión de árbitros.

“Hechas esas previas aclaraciones, para la Corte, de un examen de las pruebas que fueron reseñadas en el cargo, resulta objetivamente lo siguiente:

“1. El sistema que concertaron el Ministerio de Minas y Energía y Sintraelec fue consignado en el acuerdo del 13 de febrero de 1996. Los compromisos a los que en ese documento se llegó fueron redactados así:

<a) Cuando el Ministerio de Minas y Energía, los trabajadores y sus organizaciones sindicales legalmente representadas, por razones de interés público o social, propongan instalar un foro sobre análisis o de propuestas sociales laborales o de la problemática eléctrica, previo análisis el Ministerio la atenderá convocando la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial y designará sus delegados para que, conjuntamente con la que nombre la organización sindical, se integren dentro de los veinte (20) días siguientes a la solicitud.

<b) La comisión del Acuerdo Marco Sectorial podrá ser convocada anualmente por cualquiera de las partes (Ministerio y Sindicato) o cuando las condiciones así lo ameriten, con el objeto de desarrollar las materias que se decidan en conjunto y que harán parte de la agenda respectiva. El término de dichas reuniones no podrá sobrepasar, en todo caso, el límite de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de instalación.

<c) Cada parte podrá nombrar en la mesa hasta cinco comisionados, incluyendo en ellos los asesores a que haya lugar. Los trabajadores nombrados tendrán derecho a los viáticos y permisos que se encuentren establecidos en cada una de las convenciones colectivas de trabajo para desplazamientos de naturaleza similar. La comisión determinará las garantías y apoyos logísticos que deban otorgar las empresas para resolver las peticiones tendientes a modificar las convenciones colectivas.

<d) Los resultados a que se llegue en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial tendrán tres categorías técnicas y sociales:

<- De recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía;

<- De recomendaciones generales para la adopción de políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía;

<- De decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de convenciones colectivas de cada empresa>.

“Basta leer ese texto de compromisos para encontrar diferencias de forma y de fondo entre el régimen legal de solución de los conflictos colectivos laborales que establece el Código Sustantivo del Trabajo con el procedimiento que allí se consignó.

“En efecto, dada la amplitud de los términos del literal a), su lectura pone de presente que la convocatoria de la comisión para los acuerdos del sector energético no tuvo por finalidad la presentación de pliegos de peticiones o la solución de conflictos laborales, sino, como literalmente lo dice el acuerdo, la presentación de <propuestas sociales laborales>. Desde luego, propuesta laboral y conflicto colectivo laboral no son términos equivalentes.

“La lectura integral de las secciones una y dos del acta de acuerdo del 13 de febrero de 1996 confirma que los compromisos no debían identificarse con el trámite del conflicto colectivo laboral, o con sus consecuencias.

“Así, en la sección primera, sobre antecedentes (folio 82), se dice que por los años 1991 y 1993 Sintraeleccol presentó al Ministerio de Minas propuestas para que, con el carácter de negociaciones nacionales se incorporaran a manera de convenciones colectivas de trabajo de cada una de las empresas del sector energético. Se consignó también, como registro histórico, que en efecto y gracias a la intermediación del Ministerio se suscribieron acuerdos nacionales. Y se recuerda que en 1995 Sintraeleccol presentó un documento denominado pliego único nacional que sirvió de base para las conversaciones actuales, o sea las de 1996.

“En la sección segunda, que se titula acuerdo marco sectorial, están, de un lado, las propuestas del Ministerio de Minas y, de otro, las de Sintraeleccol. Allí el Ministerio consignó su deseo de utilizar acuerdos marco para la supervivencia de las empresas del sector energético y de establecer un procedimiento para concertar políticas. Pero precisó, bajo el numeral 1), que jurídicamente no era el interlocutor para resolver pliegos de peticiones de las empresas, aunque reconoció que le correspondía, como Gobierno, promover la concertación como principio constitucional. En el numeral aludido textualmente se expresó: <1) Que el Ministerio, aunque no es un interlocutor jurídicamente válido para atender ni resolver los pliegos de peticiones de las empresas, reconoce que es un deber del Gobierno promover la concertación como principio constitucional>.

“En la misma sección segunda Sintraeleccol consignó también su posición, y al efecto recordó que la Constitución Política garantiza el derecho a la negociación colectiva y que al Gobierno le incumbe promover la concertación de los conflictos; y además de anotar que es el sindicato de la industria eléctrica, también habló, lo mismo que el aludido Ministerio, de la creación de procedimientos para la solución del pliego único nacional.

“La conclusión a que llegaron Ministerio y sindicato fue ésta: <En tal virtud, y mientras las condiciones lo aconsejen, las partes resuelven crear y definir los procedimientos y mecanismos que se explican más adelante, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, cuyo fundamento son los compromisos que aparecen en la sección III>.

“Por lo tanto, es claro que desde la perspectiva del Ministerio de Minas y Energía, su participación en el citado acuerdo partió del supuesto de no contar con aptitud jurídica para resolver los pliegos de peticiones que fueran presentados a las empresas, de lo cual es razonable

inferir que entendió que lo que en tal acuerdo convino no estaba ligado a la solución de un particular conflicto colectivo de naturaleza laboral.

“En los compromisos mismos, vale decir, los que se consignaron en la sección tercera, nada indica que el Ministerio hubiera renunciado a su función de simple intermediación para asumir la de interlocutor para atender y resolver pliegos de peticiones de las empresas.

“Y la manera como se ejecutó el acuerdo del 13 de febrero de 1996 muestra que mantuvo la misma línea de conducta. A pesar de que Sintraelecól presentó escritos que denominó pliego de peticiones, las actas definitivas puntualizaron la orientación consignada en los compromisos, porque la comisión precisó una y otra vez que había sido reunida para examinar las peticiones y propuestas de Sintraelecól, y porque adoptó decisiones laborales.

“El acuerdo del 13 de febrero de 1996 pone en claro, entonces, de manera inequívoca, que el Ministerio y Sintraelecól crearon un mecanismo para examinar propuestas de naturaleza laboral (y otras, que aquí no interesan), pero no un escenario para solucionar conflictos colectivos laborales sobre condiciones de trabajo mediante la presentación de pliegos de peticiones. Aunque es evidente que Sintraelecól aspiró a tal finalidad, los compromisos que esa acta recoge fueron otros, y concretamente, el establecimiento de una comisión de estudio de propuestas, el de una manera de adoptar decisiones y la obligación para las empresas que suscribieran el acuerdo (y para el propio sindicato), de acogerlas como convención colectiva de trabajo.

“Así las cosas, no es posible considerar, que dentro de los puntos que fueron convenidos en el citado acuerdo exista alguno del que pueda concluirse que las partes consagraron para todas las empresas del sector, un procedimiento voluntario de negociación colectiva, distinto del establecido en la ley, pues si bien crearon y definieron un procedimiento y unos mecanismos, lo hicieron para <desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial> (folio 83), expresión de la cual no es dable inferir que con ello estuviesen determinando un procedimiento de negociación colectiva voluntario para solucionar los conflictos laborales que se presentaran en las empresas signatarias de dicho acuerdo, en los términos en que es posible concebir en nuestro sistema legal un diferendo de esa naturaleza que, como es sabido, gira alrededor de la negociación de las condiciones de trabajo a partir de la discusión de las aspiraciones laborales de los trabajadores concretadas en un pliego de peticiones.

“Y en este caso, y en lo que concierne puntualmente a los aspectos de naturaleza laboral, simplemente se consignó que la comisión del acuerdo se podría convocar anualmente por cualquiera de las partes o cuando las condiciones lo ameriten; que cada parte podría nombrar hasta cinco comisionados, no negociadores, y las categorías de los resultados a que se llegue por la comisión, mas no se precisó un trámite o procedimiento específico y reglado para la discusión de las aspiraciones de los trabajadores.

“Por lo tanto, no resulta ostensiblemente equivocado lo concluido por el fallador de la alzada cuando precisó cuatro diferencias entre el acuerdo marco sectorial y el conflicto colectivo de trabajo, de tal modo que no puede considerarse que incurriera en un desacierto evidente si no encontró acreditada la creación de un procedimiento voluntario de negociación colectiva.

“Por otro lado, conviene advertir que en sí mismo considerado el acuerdo no solucionó un conflicto colectivo laboral ni adquirió la naturaleza de convenio regulador de las condiciones de trabajo, pues explícitamente se convino que las decisiones adoptadas debían ser acogidas en las convenciones colectivas de trabajo que al efecto se celebraran, en las que se daría la fuerza

jurídica vinculante a tales decisiones que, por lo tanto y desde ese punto de vista, no gozaron per se del carácter obligatorio característico de las convenciones o pactos colectivos de trabajo.

“Quiere ello decir que para que las estipulaciones del acuerdo sectorial adquiriesen vigencia en cada una de las empresas, debían ser expresamente incorporadas por la respectiva convención colectiva de trabajo. Por tal motivo, no se equivocó el Tribunal de manera protuberante al concluir que el acuerdo marco sectorial es independiente de las convenciones colectivas de trabajo y que no tiene fuerza vinculante inmediata, de suerte que no incurrió en el segundo de los desaciertos de hecho que el cargo le imputa.

“Confirma que las partes signatarias no confundieron el escenario de la comisión decisoria con el conflicto colectivo laboral, la circunstancia de que, según interpretación cabal del texto, las propuestas laborales de Sintraelecol no acogidas por la comisión, no deben ser resueltas mediante los mecanismos de la huelga o el arbitramento, sino que, sencillamente, quedan insolutas porque no tienen la cualidad de conflictivas, ya que nada se dispuso sobre la materia.

“Por otra parte, si bien es cierto que la demandada suscribió el señalado Acuerdo del 13 de febrero de 1996, determinar si por esa circunstancia se presentó una consecuencia de orden vinculante, es cuestión por completo ajena a lo que acredita el mencionado acuerdo como medio de prueba, pues corresponde a un asunto estrictamente jurídico, como implícitamente lo admite el propio impugnante al acudir en apoyo de su afirmación al artículo 1494 del Código Civil.

“2. La parte recurrente cree encontrar en las sucesivas convenciones colectivas que celebraron Corelca y Sintraelecol después del acuerdo del 13 de febrero de 1996, la prueba del conflicto colectivo laboral, iniciado, dice, con el pliego único presentado por Sintraelecol y concluido con la firma de la respectiva convención, particularmente en la celebrada el 22 de junio del año 2000, por cuanto considera que ésta tuvo su origen en el pliego único de peticiones, ya que incorporó lo acordado en el acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1998, igualmente suscitado por la presentación de dicho pliego.

“Sin embargo, cumple precisar que en la señalada convención colectiva de trabajo suscrita el 22 de junio de 2000 ninguna alusión directa se hizo al pliego único de peticiones y el hecho de que en ella, como lo afirma la impugnante, se aluda al acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1999 y se integraran los puntos allí convenidos, no significa de manera irrefutable que dicho acuerdo colectivo tuviere su origen exclusivo en el citado pliego único, pues lo que con claridad se expresa es que se incorporaron las decisiones de naturaleza laboral de dicho acuerdo marco sectorial, de donde no es obligatorio concluir que se estuviera tomando en consideración el citado pliego.

“Por tanto, es razonable colegir que la causa jurídica de las convenciones a las que alude la impugnante fue el compromiso del 13 de febrero de 1996, que acogiera Corelca, porque en el seno de la comisión, según los compromisos, sólo se examinan propuestas laborales y porque el Ministerio no se obligó a actuar como interlocutor de los pliegos de peticiones de las empresas.

“Con eso no queda en duda la validez de las convenciones colectivas firmadas después de febrero de 1996, porque, en principio, nada se opone a que una convención colectiva se firme sin que medie conflicto alguno. Basta el acuerdo de voluntades de las partes, y el acuerdo del 13 de febrero es una de sus manifestaciones.

“Lo expuesto tiene como consecuencia determinar que el llamado pliego único de peticiones del 18 de agosto de 1999, que según la voluntad de las partes es una propuesta laboral,

independientemente de que ese día se presentara en copia a la empresa demandada, jurídicamente no promovió un conflicto colectivo, porque los compromisos concretos del 13 de febrero de 1996 (que no el deseo inicial del Sindicato) no convirtieron la intermediación del Ministerio de Minas y Energía en campo de solución de conflictos colectivos laborales, sino únicamente en el medio para examinar las propuestas colectivas laborales.

“De manera que el despido de la demandante, que ocurrió días después de presentado el citado pliego, el 2 de septiembre de 1999, y que, por lo demás, obedeció a un hecho completamente ajeno a la negociación colectiva, no sucedió cuando se encontraba en término un conflicto colectivo laboral de los que según el artículo del Decreto 2351 de 1965 confieren protección especial a los trabajadores, por lo que, según lo dispuesto en esa norma, dicho despido no deviene ineficaz, todo lo cual indica que no incurrió el Tribunal en el tercero de los desaciertos fácticos que le son atribuidos...”.

Son suficientes las consideraciones transcritas para concluir que no prospera la acusación.

**SEGUNDO CARGO.-** Acusa la sentencia de violar “de manera directa por infracción directa los artículos 11 del Decreto 3135 de 1968 y 51 del Decreto 1848 de 1969: debido a esta infracción directa, aplicó indebidamente los artículos 2º, 4º, 5º, 32 y 45 del Decreto 1045 de 1978, 1º del Decreto 797 de 1949; Constitución Política, art.53”.

En su desarrollo sostiene que sin consideración a aspectos probatorios, denuncia la infracción directa de los artículos 11 del Decreto 3135 de 1968 y 51 del Decreto 1848 de 1969, los cuales consagran el derecho de todo empleado público o trabajador oficial, cualquiera que sea la naturaleza de la entidad empleadora, a devengar una prima proporcional de navidad, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicio. Cuestiona que el tribunal se hubiese limitado a examinar los arriba citados artículos del decreto 1045 de 1978, sin reparar en que para los trabajadores de las entidades no comprendidas en la enumeración de su artículo 2º se aplican las normas de los Decretos 3135 y 1848 relativas a la prima proporcional de navidad y alega que este error jurídico del fallador de alzada lo llevó a dejar de aplicar las disposiciones citadas en la proposición jurídica, que consagran el derecho de los servidores públicos nacionales a devengar la prima proporcional de navidad, y a aplicar indebidamente las normas relativas a los factores para liquidar cesantía, primas, indemnizaciones por despido, moratoria e indexación.

**TERCER CARGO.-** Acusa la sentencia por violar “de manera indirecta, por aplicación indebida los artículos 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo debido a errores evidentes de hecho, en relación con los artículos 2º, 5º... 32 y 45 del Decreto 1045 de 1978, 11 del Decreto 3135 de 1968, 51 del decreto 1848 de 1969, Ley 6ª de 1945, art.49; 1º del Decreto 797 de 1949, 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad”.

Afirma que la errónea apreciación de la convención colectiva visible a folio 176 y de la liquidación de la indemnización por despido de folio 31, condujo al tribunal a incurrir en los siguientes errores evidentes de hecho:

“1º.- No dar por demostrado, estándolo que CORELCA y SINTRAELECOL, en la convención colectiva de trabajo, se limitaron a pactar la prima de navidad prevista en la ley, señalando en forma precisa treinta días de salario.

“2º.- No dar por probado, estándolo que el demandante si tiene derecho a la prima proporcional de navidad por el tiempo servido entre el 1º de enero y el 2 de septiembre de 1999.



“3º.- No dar por demostrado, estándolo que la demandada actuó de mala fe, al omitir el pago de la prima de navidad señalada en la convención colectiva de trabajo”.

En su demostración destaca que la convención colectiva de manera expresa destaca que la prima de navidad asciende a 30 días de salario pagaderos dentro del 15 días de diciembre de cada año, a más de que “la propia norma... la denomina prima legal de navidad...”. Cuestiona que el sentenciador hubiese concluido que la actora no tiene derecho a la prima en cuestión “muy a pesar de que aquí no está en discusión si la demandada reconoce o no el derecho como pretende la sentencia atacada, pues según la mencionada liquidación de la indemnización... allí se establece el reconocimiento de los \$58.266.00 por concepto de prima de navidad, proporcional y no puede la sentencia señalar que este derecho no se debe reconocer, cuando la propia demandada lo ha aceptado de manera expresa...”.

Para oponerse a estos cargos, la réplica asume la oposición “de manera conjunta en tanto que por distintas vías se busca un mismo objetivo, esto es, determinar el pago proporcional de una prima convencional que no posee disposición expresa que permita darle tal alcance”.

Arguye que la impugnación está mal enfocada en sus aspectos técnicos, en la medida en que afirma que algunas piezas probatorias han sido apreciadas erróneamente, cuando lo cierto es que la apreciación es correcta; que por ello no es viable afirmar que el Tribunal apreció erróneamente una prueba y generó una interpretación igualmente errada “...y luego afirmar que la interpretación de la prueba es correcta, pero se aplicó la norma indebida...”. Advierte que el tribunal atina en determinar que el alcance de la norma convencional –“...valga decir que se trata de una norma no susceptible de ser atacada en casación, por no poseer alcance nacional- no determina un pago proporcional de la prima convencional de navidad ni de ningún derecho derivado del reintegro mismo...” y se remite a sentencia de 5 de octubre de 2005, radicación 25637, en que se dirimió el tema controvertido en estos cargos.

#### V-. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

No obstante estar dirigidos los cargos por distinta vía, se estudiarán de manera conjunta en tanto persiguen igual objetivo, esto es el pago de la prima proporcional de navidad.

La consideración fáctica fundamental del Tribunal y que no cuestiona el recurrente, consistió en que las disposiciones de la convención colectiva de trabajo vigente al momento del despido “no consagran la prima de navidad proporcional”.

Mirado el texto convencional que se acusa como erróneamente apreciado por el Juzgador Ad quem, no resulta palmar que el derecho deprecado a esa prima proporcional esté expresamente consagrado en el acuerdo colectivo y por lo tanto, no incurrió el sentenciador en el yerro endilgado, al menos no con el carácter manifiesto exigido para desquiciar una sentencia en casación laboral.

Ahora bien, tampoco podía el Tribunal con fundamento en la norma que el censor acusa de infracción directa es decir, el artículo 11 del Decreto 3135 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto 3148 de 1968, fulminar condena a la mencionada prima en forma proporcional, pues sabido es que para que el operador jurídico le haga producir efectos a una determinada disposición se deben cumplir los supuestos fácticos que ellas consagran.

De conformidad con el párrafo 2° de la norma en cita, “Quedan excluidos del derecho a la prima de navidad a que se refiere este artículo, los empleados públicos y trabajadores oficiales que presten sus servicios en establecimientos públicos, empresas industriales o comerciales del Estado y sociedades de economía mixta, que por virtud de pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o reglamentos de trabajo, tengan derecho a primas anuales similares, cualquiera sea su determinación (sic)”.

Y el artículo 51 del Decreto 1848 de 1969 reglamentario del anterior, dice a la letra en el párrafo 1°:

“Quedan excluidos del derecho a la prima de navidad a que se refiere este artículo, los empleados públicos y trabajadores oficiales que presten sus servicios en establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del estado y sociedades de economía mixta, que por virtud de pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales y reglamentos internos de trabajo, tengan derecho a primas anuales de cuantía igual o superior cualquiera sea su denominación, conforme a lo dispuesto al efecto en el artículo 11 del Decreto 3135 de 1968, subrogado por el artículo 1° del Decreto 3148 del mismo año citado”.

Como el sentenciador dio por demostrado hechos no controvertidos por el censor, que Corelca era y es “una empresa comercial e industrial del Estado” y que la prima de Navidad tenía consagración convencional, esto ubicaba la situación del actor en la hipótesis excluyente del párrafo segundo del artículo 11 del Decreto Ley 3135 de 1968 modificado por el artículo 1° del Decreto 3148 de ese año, y por lo tanto, si pretendía acceder a ella debía probar como lo prevé el Decreto 1848 de 1969 en el precepto ya referido, que las primas anuales cualesquiera fuera su denominación, eran inferiores a la prima de Navidad de consagración legal, y el censor no demostró ante la Corte por medio probatorio calificado haber demostrado esa circunstancia, máxime cuando la convención colectiva que se denuncia como apreciada con error, consagra en su artículo décimo noveno atinente a primas y auxilios las siguientes prestaciones:

“d. Prima Legal de Navidad: Treinta (30) días de salario promedio, pagaderos anualmente dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año.

“e. Prima Extralegal de servicios: Setenta y cinco (75) días de salario promedio pagaderos anualmente así: cuarenta y cinco (45) días en junio y treinta (30) días en diciembre”.

La Corte en sentencia de 2 de diciembre de 1998, rad. N° 11181, frente a una pretensión idéntica contra el Banco Central Hipotecario, reiterando el criterio sostenido en la sentencia de 13 de agosto de 1997, rad. N° 9645, señaló:

“En lo que atañe con la prima proporcional de navidad que reclamó la actora, fundando su pretendido derecho en el artículo 11 del decreto 3135 de 1968, y la cual fue negada por el ad quem por hallar demostrado que la accionante devengaba una prima superior, lo que la ubicaría en la hipótesis excluyente del párrafo 1o del artículo 51 del decreto 1848 de 1969, reglamentario del primero, encuentra la Corte que tampoco incurrió el segundo juzgador en dislate fáctico, pues, ciertamente, como la última norma lo dispone, en el caso de la accionante está demostrado, a través del reglamento interno de trabajo de la demandada (fl. 179), que ella ha tenido derecho a percibir una prima de servicios equivalente a dos (2) sueldos, ‘por cada semestre en la forma establecida en la ley’, que en todo caso representa una suma superior a la

prevista en las disposiciones legales en reflexión.

“Por lo tanto, estando probatoriamente respaldado en el reglamento interno de trabajo de la demandada, cuya aplicabilidad y validez no ha sido objeto de discusión, el aserto de que la reclamante tiene derecho, como trabajadora, a percibir una prima de servicios que enriquece más su patrimonio que la prevista en el artículo 11 del decreto ley 3135 de 1968, no se configura en la sentencia del Tribunal yerro fáctico alguno que pueda quebrarla”.

No prosperan los cargos.

**CUARTO CARGO.-** Por vía indirecta, acusa la sentencia “por aplicación indebida de las siguientes normas: C.S.T., arts. 9, 14, 467 y 468; Ley 6ª de 1945, arts. 11, 47; Decreto Reglamentario 2127 de 1945; en relación con el C.C.A. art. 66; decreto 1042 de 1978, art.2º y 72; Dto. 2400, art.2º; Constitución Política arts.53, 122; Código Civil arts. 1556, 1557; C.P.L. arts. 11, 60 y 61”.

Afirma que la errónea apreciación de la liquidación de la indemnización por despido injusto, la convención colectiva, la demanda y el agotamiento de vía gubernativa, al igual que la falta de estimación de la contestación de la demanda y la carta de despido, condujo al tribunal a incurrir en los siguientes errores evidentes de hecho:

“1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la actora en ejercicio del derecho establecido en la convención... optó por la indemnización por despido injusto.

“2. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que la actora desde el mismo momento de la terminación del contrato... insistió en el reintegro.

“3. No dar por demostrado a pesar de estarlo que la actora por medio de la demanda hizo uso de la opción de reintegro.

“4. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que la demandada al pagar la indemnización por despido injusto desconoció el derecho de opción que era exclusivo de la actora y que no es renunciable.

“5. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada ante la petición de reintegro de la actora, se negó al mismo, con el argumento de que los cargos habían sido suprimidos.

“6. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que la demandada a pesar de haberse declarado la inexecutable del art.120 de La ley 489 de 1998... y todo el decreto 1161 de 1999, no aceptó la opción de reintegro que la actora había formulado desde el 09 de noviembre de 1999, ni en ese año, ni posteriormente”.

En su demostración manifiesta que la actora desde antes de agotar la vía gubernativa había optado por el reintegro al empleo en los términos de la convención colectiva de trabajo. Además, lo hizo en dicho agotamiento de la vía gubernativa y en la demanda que dio inicio a este proceso. Arguye que no aparece ningún documento que acredite “que hubiera optado por la indemnización, como una iniciativa del acreedor” y que por el contrario “mas bien aparece acreditando (sic) la iniciativa y actuación unilateral de la demandada” tanto en la liquidación como en la carta de despido. Por lo demás advierte que el hecho de ante un despido masivo se le

hubiese impuesto una opción, la de la indemnización, y que ante esa circunstancia se pretenda por el tribunal “que la parte débil... renunció tácitamente al reintegro, no deja de ser una apreciación extremadamente ilógica y lo que es peor, una valoración absolutamente inclinada a las pretensiones de la empresa que produjo el despido injusto...”.

El opositor sostiene que la valoración de las pruebas fue correcta y la conclusión que de ellas se desprende es completamente lógica y jurídicamente posible.

#### V.- CONSIDERACIONES DE LA CORTE

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, rad. 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:

“...para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y de la misma manera el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible. Cuando el hecho debido se torna imposible la obligación original (de dar, hacer o no hacer) se resuelve en una de indemnizar perjuicios, de modo que lo jurídicamente procedente es la demanda judicial de los perjuicios...”.

Y luego añadió:

“...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...”.

De tal modo, no prospera el cargo.

Costas en el recurso extraordinario a cargo 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 dieciséis (16) de diciembre de dos mil cinco (2005), proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso seguido por PATRICIA INÉS FIELD HELD contra la CORPORACIÓN ELÉCTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A E.S.P. – CORELCA.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la recurrente.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente al Tribunal.

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA      CARLOS ISAAC NADER

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ      FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO      ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA 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

