

Radicación n.º 56732

ERNESTO FORERO VARGAS

Magistrado ponente

SL1990-2018

Radicación n.º 56732

Acta 15

Bogotá, D. C., treinta (30) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por HÉCTOR DARÍO OSORIO PAVAS, contra la sentencia proferida por la Sala Tercera de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 30 de noviembre de 2011, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra EMPRESAS DEPARTAMENTALES DE ANTIOQUIA EDATel S. A. ESP.

I. ANTECEDENTES

Héctor Darío Osorio Pavas llamó a juicio a Datel S. A. ESP, con el fin de que se declarara que el despido «fue injusto e ilegal», al haberse realizado sin tener en cuenta los presupuestos legales, aunado a que gozaba de fuero circunstancial; como consecuencia de lo anterior deprecó como pretensión principal el reintegro a un cargo de igual o superior categoría, junto con el pago de las prestaciones legales y extralegales a que tenía derecho y subsidiariamente demandó el pago de la indemnización por despido injusto establecida en la convención colectiva de trabajo; los demás derechos ultra y extra petita y las costas.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que trabajó para la demandada desde el 22 de septiembre de 1997, en el cargo de agente de conectividad, desarrollando sus funciones en el municipio de San Luis, Antioquia, devengando una asignación básica mensual de \$1.160.256,00; que la empresa demandada era una entidad de economía mixta, dedicada a la prestación de servicios públicos domiciliarios; que no tuvo llamados de atención o sanciones, excepto el que originó el despido adiado el 21 de mayo de 2007; que se encontraba afiliado al sindicato y era beneficiario de la convención colectiva de trabajo; que el 25 de mayo de 2007 fue llamado a descargos «de conformidad con la (sic) establecido en la Convención Colectiva y el reglamento Interno de Trabajo, donde se le imputan cargos por no laborar el día 18 de Mayo de 2007 y encontrándose ingiriendo licor en horas laborales»; que en dichos descargos el actor manifestó que cumplió las labores de acuerdo con el cronograma entregado por Walter Jiménez su jefe inmediato, así como que para el 19 de mayo de 2007 «atendió el único arreglo que estaba pendiente»; que la demandada decidió dar por terminado el contrato el 31 de mayo de 2007 pretermitiendo los términos y disposiciones del reglamento interno vigente para el momento de los hechos, el cual consagraba en su capítulo XVII la tabla de faltas y sanciones disciplinarias, artículo 113 lo siguiente: «Adóptase la siguiente escala de faltas y sanciones disciplinarias: ... Tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias o en tiempo de trabajo... por primera vez: seis (6) días y notificación de despido; por Segunda

vez: Despido»; que en dicho reglamento también se encontraba el proceso disciplinario, advirtiéndole que la accionada con posterioridad a los hechos lo modificó y eliminó la escala de faltas y sanciones disciplinarias y que el 9 de agosto de 2007 y 8 de octubre de 2007 presentó ante Edatel las respectivas reclamaciones, recibiendo una respuesta negativa.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso al éxito de las pretensiones y, en cuanto a los hechos, dio como cierto que el actor se encontraba afiliado al sindicato al momento de la terminación de la relación laboral, y que era beneficiario de la convención colectiva de trabajo, pero respecto al despido aclaró, que la decisión de dar por terminado de forma unilateral el contrato obedeció a una justa causa comprobada, por cuanto el actor no se presentó a laborar el 18 de mayo de 2007 «como era su deber» y fue visto en un establecimiento comercial «portando el uniforme de la empresa, en estado de embriaguez, dormido sobre la mesa y visto por usuarios del servicio de EDATEL, con lo cual se afectó el buen nombre de la empresa», en cuanto a los demás hechos manifestó que no eran ciertos.

En su defensa propuso como excepciones la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, inexistencia de la obligación, pago, carencia del derecho sustantivo, buena fe, la genérica y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral Adjunto del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo adiado el 31 de agosto de 2010, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación formulada por la demandada; negó las pretensiones de la demanda; absolvió a EDATEL S.A. de todos y cada uno de los cargos impetrados en su contra; condenó en costas a la parte vencida en juicio y ordenó que la sentencia fuera consultada en caso de no ser impugnada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Tercera de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 30 de noviembre de 2011, al desatar el recurso de apelación interpuesto por el demandante, confirmó la providencia impugnada, y condenó en costas en ambas instancias a cargo del demandante.

En lo que en rigor interesa al recurso extraordinario, el colegiado indicó que el problema jurídico consistía en «verificar si se presentó despido injusto, procediendo el reintegro del demandante o en subsidio la indemnización, verificándose si la falta cometida daba lugar al despido y si éste gozaba de fuero circunstancial al momento del mismo».

Así las cosas, el Tribunal encauzó su estudio advirtiéndole que en el recurso de apelación el accionante reconoció haber consumido dos cervezas el 18 de mayo de 2007, asimismo indicó que en el reglamento interno de trabajo vigente para el momento de los hechos, que establecía la escala de faltas y sanciones disciplinarias, indicaba que quien tomara bebidas alcohólicas dentro de las dependencias o en tiempo de trabajo, tenía como sanción la primera vez, 6 días y notificación de despido, y por segunda vez el despido; igualmente aceptó que «en una ocasión anterior, se le llamó la atención por un hecho similar, su jefe inmediato, en su declaración manifestó que no se trató de un proceso disciplinario, sino simplemente un llamado de atención, situación que no tienen consagración en el Reglamento Interno de Trabajo y por lo tanto no puede tenerse como

antecedente disciplinario». Ahora bien, frente a las razones expuestas por la accionada en tratándose de la terminación del contrato, lo que se destacó, más allá del hecho de que el trabajador hubiera ingerido bebidas alcohólicas, fue que hubiese incumplido con sus obligaciones contractuales, considerando tal comportamiento como una falta grave.

Acto seguido, el juez colegiado observó la carta de terminación y la diligencia de descargos, para colegir que lo que se le reprochaba al señor Osorio Pavas era el incumplimiento de sus obligaciones, prohibiciones y deberes establecidos en las normas legales, los reglamentos, directrices de la compañía y en su contrato de trabajo, y que justamente en la cláusula octava de este último se determinó que:

"OCTAVA: Se tendrán como justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las consagradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, **las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo y además de ellas las siguientes que las partes des** (sic) **ahora califican como graves:** (subrayado del texto original).

q. Violación grave por parte del trabajador de la (sic) obligaciones y prohibiciones contractuales, reglamentarias, legales y aquellas establecidas por el empleador que previa y oportunamente hayan sido comunicadas al trabajador. ..."

Dicho esto, precisó el ad quem que:

[...] cuando las partes califican de graves algunas conductas u omisiones, no le es dable al Juez interpretar dicha causal, para cambiarle la calificación, quitándole su calidad de grave, si las partes así lo establecieron; le basta verificar si los hechos se demostraron y si están comprendidos o no, en la causal alegada.

Seguidamente indicó que frente al justo despido era menester que éste fuese motivado en una causal reconocida por la ley y que aunado a ello se debían cumplir las formalidades o ritos para que se configurara la justa causa, si ello no se acreditaba el mismo sería ilegal.

Así las cosas, en el asunto de autos se evidenciaba que la parte pasiva realizó el debido proceso citando y escuchando en descargos al actor, el cual fue asistido por un compañero de trabajo miembro de la organización sindical, dejando constancia por escrito de la actuación, que concluyó con la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, así como que le fueron dados a conocer los motivos de dicha decisión, por lo que concluyó el Tribunal que:

Por lo tanto, al estar catalogada la causal invocada por la accionada como una conducta causal de terminación del contrato de trabajo y que el procedimiento estuvo enmarcado en la Ley, se concluye que Edatel S.A. ESP estaba habilitada para terminar válidamente la relación laboral con el señor Héctor Darío Osorio Pavas y por tanto el despido fue justo y legal.

Dijo el ad quem que revisados los argumentos esbozados en la apelación por la parte actora, si fuese el caso y la causal principal del despido radicara en la ingesta de licor en el horario laboral, «tenemos que el despido no es una sanción, sino una potestad del empleador de terminar el contrato unilateralmente, por justa causa, cuando se verifica un motivo grave que lo amerite».

Finalmente concluyó el Tribunal que, si bien en el reglamento interno de trabajo se

estipulaba una escala de faltas y sanciones, el empleador estaba en la potestad de:

[...] imponer o no la sanción que ella señala y si en esa primera vez no le impuso al trabajador la sanción de "seis (6) días y notificación de despido", no quiere decir que el hecho no ocurrió y lo cierto es que en el asunto debatido, se dio esa primera vez de incurrir en la falta de: "...Tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias o en el tiempo de trabajo", y al reincidir en la misma el empleador estaba facultado para proceder al despido. De igual forma, en esa primera vez en que llamó la atención al trabajador por consumir bebidas alcohólicas, no estaba obligado a realizar un procedimiento disciplinario ya que no consideró la imposición de una sanción.

[...] al haber sido probado que el despido fue por justa causa, no se hace necesario pronunciamiento alguno sobre el fuero circunstancial que se aduce en la demanda [...]

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado y en su lugar acceda a todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda, y que frente a las costas provea como corresponda.

Con tal propósito formuló un cargo, que fue oportunamente replicado y se decidirá a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía directa acusó la aplicación indebida de los artículos 455, 461 y 467 del CST, en relación con el artículo 140 del CPTSS; artículos 6 y 7 del Decreto Ley 2351 de 1965; artículo 28 de la Ley 789 de 2002; Decreto 2666 de 1950, modificado por los artículos 104, 105, 106, 107 y 108, numeral 16; convención colectiva de trabajo vigente en EDATEL S. A. ESP para la fecha de ocurrencia de los hechos; artículo 432 del CST; artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y todos en relación con el artículo 53 de la CN.

Como errores de hecho manifiesto enlistó los siguientes:

No dar por demostrado, siendo ello cierto, que el demandante HÉCTOR DARÍO OSORIO PAVAS, tenía derecho a que se le siguiera el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo vigente para la fecha de los hechos, del despido, de conformidad con el artículo 108, numeral 16, del Código Sustantivo de Trabajo; Reglamento éste que estipula en el "CAPITULO XVII - TABLA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS - Artículo 113 - Adóptese la siguiente escala de faltas y sanciones disciplinarias: ... Tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias o en tiempo de trabajo... por primera vez: seis (6) días... ; por segunda vez: Despido..."

No dar por demostrado, estándolo que de haberse aplicado el Reglamento Interno de Trabajo al demandante HÉCTOR DARÍO OSORIO PAVAS de conformidad con el artículo 108, numeral 16, del Código Sustantivo de Trabajo; Reglamento

éste que estipula en el "CAPITULO XVII - TABLA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS – Artículo 113 -... Adóptese la siguiente escala de faltas y sanciones disciplinarias:... Tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias o en tiempo de trabajo... por primera vez: seis (6) días... ; por segunda vez: Despido..." la sanción a imponer era tan sólo de seis (6) días por ser la primera vez y no un despido por no ser la sanción impuesta en la misma normativa.

No dar por demostrado, estándolo, que el demandante HÉCTOR DARÍO OSORIO PAVAS, gozaba de fuero circunstancial en tanto se pudo comprobar al interior del proceso más allá de toda duda que para la fecha de los hechos estaba pendiente la decisión de un conflicto colectivo de trabajo, ante la presentación de un pliego de peticiones, que sólo fue resuelto mediante laudo arbitral de mayo 22 de 2008, situación que impedía el proceder de la demandada en cuanto al despido.

Aseveró que los yerros endilgados se dieron como con secuencia de: «la falta de apreciación o la apreciación equivocada de las siguientes pruebas»:

Reglamento Interno de Trabajo vigente para la fecha de los hechos y adoptado debidamente por la empresa demandada, en cuanto al artículo 113; de conformidad con el artículo 108, numeral 16, del Código Sustantivo de Trabajo; Reglamento éste que estipula en el "CAPITULO XVII - TABLA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS –

Artículo 113 - ... Adóptese la siguiente escala de faltas y sanciones disciplinarias:...Tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias o en tiempo de trabajo... por primera vez: seis (6) días...; por segunda vez: Despido..."

Pliego de peticiones del 07 de julio de 2006 presentado por parte del Sindicato SINTRAEDATEL a la empresa EDATEL S. A. ESP, que fuera resuelto mediante Laudo Arbitral del 22 de mayo de 2008.

Convención Colectiva de Trabajo suscrita por SINTRAEDATEL y la empresa EDATEL S. A. ESP.

Para demostrar los dislates fácticos denunciados, el censor señaló que el reglamento interno de trabajo había sido mal apreciado, por cuanto en su artículo 113 y de conformidad con el artículo 108, numeral 16, del CST, se estableció la tabla de faltas y sanciones disciplinarias, dentro de las cuales se consagró la de tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias o en tiempo de trabajo, señalándose que cuando dicho comportamiento ocurra por primera vez, la sanción sería de seis (6) días y por segunda vez, el despido.

Indicó que como la ley faculta al empleador para adoptar el referido reglamento, no podía la empresa sustraerse de la obligación de su aplicación para tomar una decisión a todas luces contraria al propio ordenamiento creado por la misma empresa de manera voluntaria y por ello no se podía invocar normas distintas a las del mencionado reglamento interno, como las del Decreto 2351 de 1965, «bajo el presupuesto de que es opcional la adopción de una u otra norma, cuando de tajo es más favorable la establecida en el Reglamento Interno de Trabajo que se articula a la relación individual de trabajo aquí planteada», lo que hacía el despido injusto,

dando lugar al reintegro o en su defecto a la indemnización deprecada.

En lo que hace el pliego de peticiones del 7 de julio de 2006 presentado por Sintraedatel a la demandada y que dio origen al laudo arbitral adiado 22 de mayo de 2008, de cuyo pliego surgió el «FUERO CIRCUNSTANCIAL» que se dijo no estaba acreditado para el momento del despido, se tenía que en varios documentos arrimados al expediente aparecían las diferentes resoluciones emitidas por el Ministerio de la Protección Social, que daban cuenta que el Sindicato Sintraedatel al que se encontraba afiliado el demandante, presentó el 7 de julio de 2006 un pliego de peticiones, que de conformidad con los artículos 432 siguientes del CST, daba origen al conflicto colectivo de trabajo y de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, los trabajadores gozaban del denominado fuero circunstancial, hecho que impedía a la empresa despedir, salvo que fuera con justa causa; protección que iba hasta que se profirió el laudo arbitral el 22 de mayo de 2008.

Finalmente, en cuanto a la convención colectiva de trabajo, que fue la última prueba denunciada, el recurrente señaló que estaba acreditado que existiendo un silogismo que indica que la premisa mayor es la existencia de convención colectiva anterior, pasando por la premisa menor que es el inicio del conflicto colectivo de trabajo iniciado con la presentación del pliego de peticiones y luego la emisión del laudo arbitral del 22 de mayo de 2008; el demandante era beneficiario de la normatividad colectiva.

Concluyó su raciocinio, afirmando que la empresa Edatel S. A. ESP, dio por terminado el contrato de trabajo del actor sin justa causa, al no aplicar el reglamento interno de trabajo y no respetar el fuero circunstancial de que era beneficiario el accionante.

VII.

RÉPLICA

Manifestó que el cargo evidenciaba graves falencias de orden técnico que lo hacían inviable.

Con relación al alcance la impugnación, dijo que se pidió la casación del fallo del Tribunal y, a su vez, su revocatoria, equivocación con la «enjundia» suficiente para descartar el cargo, citando como apoyo a partes de la sentencia CSJ SL, 5 de abr. 2011, rad. 36.387.

Adicionalmente, al haberse escogido como sendero de violación la directa, el recurrente estaba compelido a admitir, sin debatirlas, todas las conclusiones de naturaleza fáctica en las que el fallador de segunda instancia asentó su decisión, estando imposibilitado para exponer argumentaciones de stirpe probatoria. Sin embargo, e incumpliendo esa exigencia técnica, se denunciaron una serie de errores de hecho en los que a su juicio incurrió el Tribunal, como secuela de la errada apreciación de las pruebas que singularizó y concentró su embate en la exposición de toda suerte de razonamientos tendientes a rebatir el análisis de las pruebas allegadas al expediente y en las que el juez colegiado fincó la providencia acusada.

Señaló que de acuerdo con lo anterior, era irrefragable que el cargo se distanció en

forma diametral de las formalidades técnicas propias del recurso extraordinario y debía descartarse.

Así mismo expresó, que si aún «con inusitada benevolencia se soslayaran los anteriores dislates y en gracia de discusión se examinaran las pruebas anexadas al juicio», la acusación no saldría avante, puesto que bastaba con estudiar el texto de reglamento interno de trabajo, para hallar que en el acápite pertinente, artículo 113, en forma explícita se mencionaba que lo allí previsto hace relación a una «Tabla de Faltas y Sanciones Disciplinarias» (f.º 120 a 123 del primer cuaderno) y por lo que obviamente no era aplicable en este caso, puesto que tratándose de un despido y no de la imposición de una sanción disciplinaria, Edatel, a su arbitrio, podía abstenerse de adelantar ese trámite, sin que por ello pudiese tacharse el despido como injusto, en tanto que la entidad accionada no estaba buscando corregir una conducta anómala, sino prescindir de los servicios de su empleado, que era bien distinto, trayendo en su apoyo algunas sentencias, entre ellas la CSJ SL 24 de jul. 2003, rad. 19876.

En cuanto a la protección foral derivada de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, transcribió el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, para decir que era irrefutable que la protección foral operaría siempre y cuando la terminación del contrato de trabajo se hubiera producido sin que mediara una justa causa comprobada.

Sin embargo, es suficiente con cotejar los motivos aducidos por la empresa para fenecer el nexo laboral, para encontrar que Edatel S.A. demostró en forma palmaria que existía una justa causa para despedir al actor., más cuando en el acta de descargos (f.º 9 y 10, primer cuaderno) éste confesó expresamente y en forma inequívoca, haber incurrido en las acciones que se le imputaron.

VIII.

CONSIDERACIONES

Como se memora, el primer argumento al que acudió la censura para fundamentar su embate, - que aunque lo fue por la senda de lo jurídico, la Corte entiende que es por la indirecta en atención al desarrollo de la acusación-, consistió en que el ad quem soslayó por completo el reglamento interno de trabajo, que de haberse observado no se habría percatado que lo que correspondía hacer, como respuesta al comportamiento endilgado al trabajador, era no haber impuesto como sanción el despido, sino una suspensión de seis (6) días.

De conformidad con el anterior derrotero, la Corte debe resolver, si la pretermisión en la aplicación del reglamento interno de trabajo de una empresa, que prevé un procedimiento para la imposición de sanciones, es ilegal cuando se termina el contrato de trabajo con justa causa sin observar sus previsiones.

Ciertamente, como lo ha puesto de presente esta Corporación en forma reiterada, a adoctrinado sobre ese particular lo siguiente:

Por lo demás, contrario a lo afirmado por el recurrente que se queja de la omisión del trámite disciplinario establecido en el reglamento de trabajo para despedir al trabajador, lo que la Corte ha sostenido al respecto es, que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por tal razón, no le son aplicables dichos trámites.

(Sentencia de 16 de marzo de 1984.) CSJ SL 12 abr. 2000, rad. 12849.

Aun así, conviene recordar en cuanto a este particular aspecto del fallo, que muchas veces se ha asentado por la Corte, que es verdad, que el despido no es una sanción disciplinaria, por ende, para que dicho acto se produzca no es menester que previamente se agote un procedimiento, salvo que, por fuerza de los actos que convocan la voluntad del empleador, como la convención colectiva de trabajo, el pacto colectivo o el contrato, entre otros, se hubiere estipulado expresamente.

Sobre este tópico, en sentencia CSJ SL 13 de ag. 2008, rad. 32422, para citar apenas un ejemplo, dijo la Corte:

"Cabe agregar, que esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

"Al respecto en sentencia del 25 de julio de 2002 radicado 17976, sobre el tema la Corte expresó:

"(...) Valga agregar que el artículo 115 del CST, prevé el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias al trabajador, al cual debe ceñirse estrictamente el empleador cuando a ese fin apunta, descartando su aplicación cuando se trata del despido –que no es una sanción disciplinaria-, pues si la falta da lugar a la terminación del contrato de trabajo, la ley laboral no prevé ningún mecanismo o trámite previo a tal determinación, excepto en los casos en que procede el preaviso, según la clase de falta cometida (Art.7º Dcto.2351/65), dejando a salvo, obviamente, de este concepto lo que al respecto se hubiera pactado en el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, etc."

"Y en casación del 24 de julio de 2003 radicación 19876, se dijo:

""(...) Así se afirma por cuanto la jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras". CSJ SL, 29 may. 2013, rad. 41388

De conformidad con el anterior rumbo, no cometió el Tribunal el dislate fundado en la inaplicación del reglamento interno de trabajo.

El otro argumento que planteó el recurrente, estuvo alrededor de la existencia del conflicto colectivo de trabajo y por ende del fuero circunstancial que adujo tener el actor.

Como es apenas obvio, para que exista la garantía foral de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, es menester inicialmente que haya nacido a la vida jurídica el conflicto colectivo de trabajo, que surge únicamente con la presentación del pliego de peticiones al empresario, por parte de los trabajadores o de la organización sindical.

El impugnante le achacó al Tribunal haber apreciado erróneamente el pliego de peticiones de fecha 7 de julio de 2006 que obra a folio 33 del primer cuaderno, suscrito por la presidente y secretaria de la organización sindical denominada Sindicato de Trabajadores de Edatel y recibido por la demandada en la misma data, según sello de recibido de la accionada.

Ahora bien, no es materia de discusión, que el contrato de trabajo del demandante feneció por iniciativa empresarial, el día 31 de mayo de 2007, tal y como además lo aceptó la misma entidad demandada (f.ºs 149 y 250 del cuaderno de 1ª instancia).

Entonces, si la fecha de presentación del pliego de peticiones ocurrió el 7 de julio de 2006 y la terminación del contrato de trabajo del demandante se dio con posterioridad, esto es el 31 de mayo de 2007, se puede concluir que la decisión empresarial aconteció después de que surgiera a la vida jurídica el conflicto colectivo de trabajo, como consecuencia de la presentación del pliego petitorio y estarse aun desarrollándose el referido conflicto y por ende, en principio existía la garantía foral pretendida. Lo anterior releva a la Sala de la revisión de las resoluciones proferidas por el Ministerio de la Protección Social a que aludió el recurrente para comprobar lo mismo, esto es, que el actor fue despedido cuando existía un conflicto colectivo de trabajo.

Acorde con lo precedente, cabe aclarar, que el censor en el acápite de la demostración del cargo, sostuvo que «y frente al fuero circunstancial, pese a haber prueba sobre ello decidió no pronunciarse (en alusión al a quo), no obstante haber sido objeto de apelación» (paréntesis fuera de texto), afirmación que no concuerda con la realidad procesal vertida en el expediente, pues como quedó visto, se encontrará que el Tribunal sí se refirió al fuero circunstancial, sólo que al haber encontrado acreditada con la plataforma probatoria la justeza del despido, consideró innecesario hacer algún otro pronunciamiento sobre el citado fuero, pues frente a esa garantía se permitía el despido, siempre que fuera por un motivo justo, que como se vio quedó acreditado en el plenario y por ello, el ad quem manifestó: «anotándose que al haber sido probado que el despido fue por justa causa, no se hace necesario pronunciamiento alguno sobre el fuero circunstancial que se aduce en la demanda»; además cabe destacar que la censura no cuestionó en el recurso de casación los motivos que se le imputaron al trabajador demandante para poner fin al contrato y contenidos en la carta de despido que se encontraron probados (fº 163), por virtud de que su ataque se limitó al procedimiento disciplinario ya estudiado y frente al cual la Sala no encontró ningún reparo y al desarrollo del conflicto, y por ende este puntual aspecto sobre que el despido del

actor se produjo con justa causa, se mantiene incólume.

Así las cosas para el Tribunal, la circunstancia de que estuviera demostrado un despido con justa causa, fue la que determinó la irrelevancia de hacer producir consecuencias a esa garantía foral. Ahora bien, si como ocurrió en este conflicto el despido se dio en medio de un conflicto colectivo de trabajo la consecuencia sería exactamente la misma, por razón a que, conforme a la jurisprudencia de la Sala, se ha sostenido que es imposible el despido de los trabajadores amparados, salvo cuando medie justa causa, ya que en este caso la decisión del empleador se torna legítima. En otras palabras, para la prosperidad de esta clase de reintegro, con fundamento en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, es menester que el despido ocurra sin justa causa.

Frente al tema puntual, la Sala en sentencia CSJ SL10233-2015, Rad 46022 adoctrinó:

[...]

un reintegro por fuero circunstancial, toda vez que, para la prosperidad de esta clase de reintegro impetrado por el accionante con fundamento en el precitado artículo 25 del D. 2351/65, es menester que el despido ocurra sin justa causa, conforme lo ha interpretado esta Sala de la Corte, entre otras, en la providencia CSJ SL de 5/10/98 Rad. 11017 y reiterada recientemente en sentencia SL 9393-2014, cuando al respecto adoctrinó:

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

En tal virtud, el Tribunal no cometió ninguno de los dislates fácticos enrostrados por la censura.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo de parte recurrente, por cuanto su acusación no salió victoriosa y la demanda fue replicada. Como agencias en derecho se fija la suma de \$3.750.000, que se incluirán en la liquidación con arreglo en lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

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 el 30 de noviembre de 2011, por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario adelantado por HÉCTOR DARÍO OSORIO PAVAS contra EMPRESAS DEPARTAMENTALES DE ANTIOQUIA EDATEL S. A. ESP.

Costas como se indicó en la parte motiva de la sentencia.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS

2

SCLAJPT-10 V.00



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

