

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
Magistrados ponentes**

**SL14443-2014
Radicación n.º 42539
Acta 43**

Bogotá, D. C., tres (03) de diciembre de dos mil catorce (2014).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ JOAQUÍN MARÍN GARCÍA**, contra la sentencia proferida el 15 de mayo de 2009, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que el recurrente le instauró a **LA EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGIA EADE S.A. E.S.P.**

I. ANTECEDENTES

JOSÉ JOAQUÍN MARÍN GARCÍA demandó a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGIA EADE S.A E.S.P**, a fin de que sea condenada a reintegrarlo al cargo que ocupaba al momento del despido, hecho ocurrido el 18 de marzo de 2005, junto con el pago de salario y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta cuando se haga efectivo el reintegro; los «*aumentos e incrementos*» legales y extralegales dejados de percibir en igual periodo; las cotizaciones a la seguridad social integral; al «*SENA*», «*ICBF*» y a la Caja de Compensación, los perjuicios morales y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que estuvo vinculado a la demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 14 de septiembre de 1987 y finalizó el 18 de marzo de 2005, fecha en que fue despedido sin justa causa, desconociendo lo establecido tanto en la convención colectiva de trabajo como en el acta de acuerdo extra convencional suscrita el 28 de octubre de 2003; expresó que tuvo la calidad de trabajador oficial; que el último cargo que desempeñó fue el de «*conductor*» y que el

salario ponderado devengado ascendió a la suma de \$758.364.00.

Adujó que la demandada es una empresa de servicios públicos domiciliarios regida por la Ley 142 de 1994 y las relaciones con sus trabajadores se rigen por las convenciones colectivas, acuerdos extra convencionales y por el D. 2351/1965, tal y como lo establece el art. 17 de la convención colectiva vigente para la data del despido; manifestó que el cargo que desempeñaba continua vigente y que fue reemplazado con otro trabajador que desempeña las mismas funciones; asimismo expresó que pertenecía a la organización sindical y que por lo tanto le eran aplicables las convenciones suscritas por el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad en Colombia «*Sintraelecol*» y la demandada; que la accionada procedió a desvincularlo con fundamento en un proceso de transformación empresarial del año 2000, desconociendo lo establecido en el acta extra convencional suscrita el 28 de octubre de 2003, que es la que en verdad consagró la «*estabilidad laboral*». Finalmente dijo que la estabilidad laboral se configuró en doble sentido pues no sólo está protegido por la convención colectiva, sino también por la Constitución en tanto es cabeza de familia (fls. 3 a 7).

La EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGIA EADE S.A E.S.P., al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones; en cuanto a los hechos aceptó los extremos de la relación laboral, el cargo desempeñado y la naturaleza del vínculo; adujo en su defensa que al demandante se le ofreció un plan de retiro voluntario puesto que su cargo fue suprimido sin que se violaran acuerdos anteriores, ya que el acta de preacuerdo del 28 de octubre de 2003, no produce efectos jurídicos porque no se perfeccionó ya que no se depositó en el entonces Ministerio de la Protección Social en el término oportuno; dijo que no le constaba que el accionante perteneciera a la organización sindical «SITRAELECOL», pero aceptó que se beneficiaba de la Convención Colectiva y de los acuerdos logrados con todas las formalidades; negó que se le hubiere causado un perjuicio toda vez que a la terminación del contrato se le canceló la indemnización y prestaciones sociales a las cuales tenía derecho, las que ascendieron a \$28.880.002. Respecto de los demás hechos manifestó no ser ciertos.

En su defensa propuso las excepciones que denominó: prescripción, imposibilidad jurídica del reintegro, compensación, pago, inexistencia de la obligación y la genérica (folios 80 a 95).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto de Descongestión Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo del 14 de diciembre de

2007, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por el señor JOSÉ JOAQUÍN MARÍN GARCÍA, a quien le impuso las costas del proceso (fls. 301 a 309).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 15 de mayo de 2009, confirmó la decisión de primera instancia, y no impuso costas en la alzada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal sostuvo que para la fecha de extinción del vínculo, 18 de marzo de 2005, las relaciones laborales de la empresa se regían por la convención colectiva firmada entre «EADE S.A E.S.P» y «SINTRAECOL», para el periodo comprendido entre el 1º de agosto de 2004 y el 31 de diciembre de 2007, cuyo artículo 17 derogó implícitamente el acta extra convencional suscrita el 28 de octubre de 2003. Fue así como concluyó que la nueva convención no estableció la figura del reintegro.

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 que se case totalmente la sentencia recurrida, para en su lugar, revoque la de primer grado y en su lugar acoja en su integridad las súplicas de la demanda.

Con fundamento en la causal primera, formula dos cargos que oportunamente fueron replicados, los cuales y a pasar de estar dirigidos por vías diferentes, se estudiaran de manera conjunta no sólo por tener unidad de designio, sino también por así permitirlo el numeral 3º del artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, adoptado como legislación permanente por el artículo 162 de la Ley 446 de 1998.

VI. CARGO PRIMERO

Está formulado en los siguientes términos:

*(...) acuso la sentencia impugnada de **violación indirecta de la ley sustancial por aplicación indebida** de los artículos 435, 467 y 468 del CST en relación con los artículos 1, 9, 18, 19, 20, 21 y 55 del mismo ordenamiento legal, artículos 1602 y 1603 del Código Civil, los artículos 25, 53, 55, 56 y 93 de la Constitución Política, el artículo cuarto del convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (bloque de constitucionalidad). La violación se produjo como consecuencia de errores protuberantes de hecho cometidos por la indebida apreciación de documentos auténticos militantes en el proceso (Las negrillas son del texto)*

Sostiene que el tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado a pesar de estarlo entre (sic) la entidad demandada y el sindicato al cual se encontraba afiliado el

actor, estaba pactado al momento de la terminación del contrato una estabilidad absoluta que concedía derecho al reintegro al trabajador despedido sin justa causa.

2. No haber dado por demostrado, estándolo, que al actor le asistía el derecho al reintegro.

3. Haber dado por demostrado sin estarlo que al demandante no le asistía el derecho al reintegro.

Manifiesta que los anteriores errores de hecho fueron fruto de la indebida apreciación del documento auténtico denominado «ACTA DE PREACUERDO EXTRA CONVENCIONAL» que aparece a folios 35 a 37 del expediente.

En la demostración del cargo y luego de transcribir la cláusula referida a la estabilidad laboral contenida en la citada acta extra convencional, señala lo siguiente:

Es indudable que este documento tiene fuerza vinculante como quiera que es el fruto de las negociaciones adelantadas entre la empresa y la organización sindical y fue suscrito según se lee dentro de su texto “en desarrollo del acta suscrita el 17 de octubre de 2003 entre el Ministerio de Minas y Energía y SINTRALECOL, que ha de regular las relaciones colectivas entre la empresa de energía y sus trabajadores” está firmada por su gerente y representante legal de la patronal y por los representantes de la organización sindical

Y más adelante agrega:

De una simple lectura del texto se concluye que es evidente el yerro cometido. No se encuentra una explicación lógica de donde el Tribunal sacó tal argumento, ya que su texto es Prístino y no existe argumento alguno en el que las partes que participaron en la negociación colectiva hayan decidido echar atrás o dejar sin efectos la cláusula de estabilidad absoluta, la cual dicho sea de paso, no es incompatible con ninguna de las normas que componen el articulado de la convención que más adelante se firmó entre las partes. Simplemente en la convención se reguló el

otro aspecto de la estabilidad laboral, es decir las tablas de indemnización, quedándole entonces al trabajador despedido sin justa causa, la opción de elegir según su propia conveniencia entre el reintegro, establecido en el acta o la indemnización convencional incluida en el texto de la convención.

Igualmente afirma que el Tribunal al negarle eficacia a esta disposición:

Olvido que de acuerdo con el artículo 1602 del Código Civil todo contrato válidamente celebrado es ley para las partes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales y que de acuerdo con el artículo 55 del CST, el de trabajo como todos los contratos debe ejecutarse de buena fe. Es evidente que no puede haber buena fe si se dejan de cumplir los compromisos y obligaciones adquiridos (...) tampoco puede perderse de vista que el actuar de la empresa al firmar el acta de acuerdo extraconvencional generó en el sindicato y por ende en sus afiliados una confianza legítima que los condujo a creer en el actuar coherente y respetuoso de la empresa con los compromisos adquiridos en este caso en el acta citada y en la convención colectiva de trabajo. Pretender ahora desconocer lo pactado como lo hizo la empresa, es desconocer su propio acto, en contra de los principios de la buena fe y de confianza legítima que deben imperar en las relaciones obrero patronales”.

Por último, aduce que existe doctrina probable que desvirtúa la conclusión del Tribunal, pues la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia ha sido enfática y reiterada en reconocer plena validez y fuerza vinculante a las actas extra convencionales como la que aquí se discuten; cita en su apoyo dos sentencias, una del 24 de mayo de 1982, rad. 6160 y otra del 3 julio de 2008, rad. 36.

VII. SEGUNDO CARGO

Está formulado en los siguientes términos:

(...) *acuso la sentencia impugnada de **violación directa de la ley sustancial por interpretación errónea** de los artículos 55, 435, 467, 468, 477 y 478 de CST en relación con los artículos 1, 9, 18, 19, 20, 21 y 55 del mismo ordenamiento legal, artículos 1602 y 1603 del código Civil, los artículos 25, 53, 55, 56 y 93 de la constitución política, el artículo cuarto del convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (bloque de constitucionalidad)*” (las resaltas son del texto)

En la demostración del cargo manifiesta que no se discute las conclusiones fácticas del Tribunal acerca de la vinculación del accionante y sus extremos temporales, el despido sin justa causa, la condición de afiliado al sindicato y su carácter de beneficiario de la convención colectiva de trabajo. Lo que no comparte es la conclusión del Tribunal referida a que el acta extra convencional en la cual se fundamenta la acción de reintegro, no se encontraba vigente cuando se produjo el despido; pues señala que la misma y a la luz de las normas individualizadas en la proposición jurídica estaba en pleno vigor.

Afirma que el Tribunal efectuó una exegesis errada de las normas señaladas en la proposición jurídica, toda vez que entendió que el acta extra convencional no se mantuvo vigente por el hecho de no haber quedado incorporada en la convención, y agregó que:

Si bien el acta no es propiamente una convención colectiva de trabajo (tramitada y firmada como culminación de un conflicto en los términos del artículo 469 del CST), si es un apéndice de la misma y por lo tanto sería válido sostener que el término de vigencia es el mismo y que por lo tanto para desaparecer como fuente de derecho, sería necesario que previa denuncia, las partes en un nuevo conflicto la deroguen o modifiquen.

Sostiene que de conformidad con el artículo 1602 del Código Civil, la citada acta tiene pleno vigor, porque:

(...) no existe documento alguno en el que las partes que participaron en la negociación colectiva hayan decidido echar para atrás o dejar sin efectos la cláusula de estabilidad absoluta, la cual dicho sea de paso, no es incompatible con ninguna de las normas que componen el articulado de la convención. Simplemente en la convención se reguló el otro aspecto de la estabilidad laboral, es decir las tablas de indemnización, quedándole entonces al trabajador despedido sin justa causa, la opción de elegir según su propia conveniencia entre dos alternativas, el reintegro, establecido en el acta o la indemnización convencional incluida en el texto de la convención.

Finalmente precisó que el *ad quem* olvidó uno de los pilares fundamentales del derecho laboral en general y del colectivo, cual es la efectividad de los acuerdos celebrados por las partes, por tanto debe buscarse que ellas honren los compromisos adquiridos, máxime que de acuerdo a las normas constitucionales que se citaron como violadas y que junto con los convenios de la OIT conforman el bloque de constitucionalidad, mecanismo éste por el cual el estado Colombiano está obligado a fomentar las buenas relaciones laborales y contribuir a la solución de los conflictos colectivos, y como es lógico incluye la garantía de que en caso de que una de las partes incumpla lo pactado en una negociación, es la autoridad judicial la que garantiza a la otra, la tutela efectiva de los derechos violados.

VIII. RÉPLICA

Efectuada de manera conjunta para los dos cargos, empieza por transcribir lo establecido en el acta extra convencional en punto a la estabilidad laboral, y lo previsto en la cláusula 17 de la convención colectiva de trabajo, expresa que el Tribunal no se equivocó, para con ello concluir que es irrefutable que allí se contempla que los despidos podrán hacerse con base en lo consagrado por el D. 2351/1965, el que si bien es cierto en su art. 7º incluye las justas causa para la finalización unilateral del vínculo laboral por parte del patrono y del trabajador, también lo es que en su artículo 8º prevé que el contrato de trabajo lleva envuelta una condición resolutoria con el consecuente pago de la indemnización, que fue precisamente lo que hizo la parte demandada.

Expresa igualmente que dicho acuerdo extra convencional no es aplicable a las partes en tanto en la convención colectiva 2003-2007 no se hizo mención expresa, por tanto el mismo fue derogado por mutuo consentimiento entre las partes, acción con la que, de paso, se acató lo señalado por el artículo 1602 del Código Civil; además, dice, que no puede soslayarse que en el artículo 17 convencional consagra con claridad que si la necesidad empresarial lo aconsejaba, eran factibles los despidos unilaterales y sin justa causa, desde luego con el pago de la correspondiente indemnización, que fue precisamente la conclusión a la cual arribó el sentenciador de alzada.

Sostiene también que el contenido del acta de preacuerdo fue excluido por la cláusula 3ª de la convención colectiva vigente a la fecha del despido, y que si en gracia de discusión se aceptara su supervivencia, no cabe duda que fue modificado por la cláusula 17 de la misma convención.

IX. CONSIDERACIONES

Tal y como lo esgrime el recurrente, el Tribunal sí incurrió en los desaciertos facticos que singulariza en el primer cargo, los que se dieron a consecuencia de la equivocada valoración del «*ACTA DE PREACUERDO EXTRACONVENCIONAL*» y de la «*CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO*», que obran a folios 35 a 37 y 38 a 74 del expediente, toda vez que tales medios de prueba, indican que A JOSÉ JOAQUÍN MARÍN GARCÍA le asiste derecho a la estabilidad laboral demandada, en tanto así está consagrado en el acuerdo extra convencional vigente para la fecha en que se dio por terminado el vínculo laboral.

En efecto el tema objeto de controversia, que es la vigencia del acuerdo extra convencional que consagra la ineficacia de la extinción unilateral sin respaldo en alguna de las justas causas establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, ha sido dilucidado en múltiples oportunidades por esta Sala de la Corte, entre otras en la sentencia SL873-2013, que a su vez rememoró las

sentencias CSJ SL, 14 nov. 2012, rad. 42830 y CSJ SL, 2 mar. 2010, rad. 36133 en las que sobre el particular dijo:

El soporte esencial del Tribunal para confirmar la sentencia que profirió el juez de primer grado, consistió en que el preacuerdo extraconvencional, de 28 de octubre de 2003, fue sustituido por la convención colectiva de trabajo suscrita el 28 de julio de 2004, la cual se encontraba vigente al momento del despido de la trabajadora y preveía la terminación del contrato de trabajo, previo el pago de la indemnización de que trata el Decreto 2351 de 1965.

Así mismo, consideró el ad quem, que de la redacción de la cláusula convencional no emergía duda de “que la empresa podía hacer uso del Decreto 2351 de 1965, sin distingos de que la terminación del contrato de trabajo se hiciera con justa causa o sin ella, evento éste en el cual procedería el pago de la indemnización de perjuicios por despido injusto conforme a la tabla aprobada y contemplada en el artículo 17 convencional”.

No obstante lo dicho por el Tribunal, esta Sala, respecto del acuerdo extra convencional, en un caso similar, en el que se discutió sobre su validez y naturaleza, radicado 32347, de 3 de julio de 2008, consideró que :

(...) el mismo carácter de “extraconvencional” con el que se tituló el acta, evidencia una vez más que las partes no le dieron calidad de convención colectiva a la misma, sino que simplemente acordaron una serie de puntos relacionados con el manejo de algunas situaciones laborales de las cuales surgen obligaciones para la empleadora, entre las que cabe destacar el relativo a la estabilidad laboral con un mandato imperativo para ella en cuanto acordó que no “podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 7º del mismo Decreto y respetando el debido proceso”, agregándole a renglón seguido la consecuencia para su inobservancia: La ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo y la acción judicial del trabajador para solicitar su reintegro en las mismas condiciones de empleo o el pago de la indemnización prevista en la convención colectiva de trabajo vigente.

Nada se opone a que en el Derecho del Trabajo los trabajadores, bien sean por sí mismos o representados por la organización sindical a la cual pertenecen, celebren acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas situaciones laborales

y menos aún, tampoco puede haber oposición o ilicitud en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o inclusive convencionales. Si el simple acto unilateral de un empleador puede crear derechos para los trabajadores en tanto superen los mínimos legalmente establecidos, con mucha mayor razón ello puede aplicarse a los convenios directos que celebren con sus servidores.

Un acuerdo, como el que ahora ocupa la atención de la Sala, se convierte en ley para los contratantes sin desconocer el clásico principio que lo informa y según el cual debe ejecutarse de buena fe. Así se desprende claramente de los artículos 1602 y 1603 del Código Civil, que entre otros regulan el efecto de las obligaciones válidamente celebradas y de cuyas fuentes o nacimientos, señaladas en el artículo 1494 ibídem, vale la pena destacar el concurso real de voluntades de dos o más personas o el hecho voluntario de la persona que se obliga.

En las condiciones esbozadas, es natural colegir que un acuerdo en ese sentido, no tiene la necesidad de ser depositado para que surta los efectos queridos por las partes. Como regla general, en el derecho del trabajo los únicos acuerdos que deben ser depositados son los que emanan de un conflicto colectivo de trabajo cuya solución es dada por las mismas partes, pues así lo exige el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, condición que aquí no se puede predicar del convenio celebrado por la empresa y el sindicato, quienes simplemente, en desarrollo del principio de la autonomía de la voluntad, el cual no repugna en las relaciones obrero patronales, siempre y cuando no se desconozcan los derechos mínimos de los trabajadores, quisieron regular algunas condiciones de trabajo, las cuales no quedaron condicionadas en forma alguna ni se exigió del pacto mismo que fuera depositado a la usanza de las convenciones colectivas de trabajo.

En el segundo cargo, la acusación toma en cuenta la manifestación del Tribunal en el sentido que el denominado preacuerdo debe tenerse en cuenta en la convención colectiva próxima a celebrarse. De ahí alega que como consecuencia, las obligaciones adquiridas por la empresa eran de las llamadas convencionales suspensivas.

Al respecto, la Sala advierte que en el texto de la citada acta extraconvencional, no hay expresión alguna que permita colegir que los puntos acordados se debían tener en cuenta para una próxima convención colectiva a celebrarse (...) (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Si bien en este particular asunto, el argumento del Tribunal se dirigió a señalar que el acuerdo extraconvencional fue suplido por la convención colectiva que empezó a regir el 1º de agosto de 2004, lo cierto es que en el texto de la referida acta dicho aspecto no aparece regulado, tal como se lee:

“ESTABILIDAD LABORAL

“EADE S.A. ESP garantiza la estabilidad en el empleo de sus trabajadores y en consecuencia no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo sino tan sólo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 1º del mismo Decreto y respetando el debido proceso. No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectué pretermitiendo lo estipulado anteriormente y en consecuencia el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante el reintegro en las mismas condiciones de empleo que gozaba anteriormente sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, o la indemnización prevista en esta convención a opción del trabajador.”

“Cuando la EADE S.A. ESP, de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al trabajador afectado una indemnización en los términos en que se encuentre pactada en la convención colectiva de trabajo vigente.”

Además, el artículo 17 de la Convención Colectiva, nada contempló respecto del punto, según su texto:

“ESTABILIDAD LABORAL. La empresa garantiza la estabilidad de sus trabajadores y sólo hará despidos con base en lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965 (...)

“NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2004-2007: En julio 27 de 2004 se discutió ampliamente el punto de estabilidad en el cual se presentaron propuestas de las partes y, de mutuo acuerdo, se decide retirarlo de la negociación, manteniendo lo legal y convencionalmente establecido a la fecha.

“La empresa manifiesta que dentro de sus políticas empresariales no está el abuso de la posibilidad de despido que la convención determina, y por el contrario plantea que los despidos que se realicen serán por justa causa y siguiendo el conducto regular, ahora si la necesidad empresarial aconseja terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, velará por el respeto de lo convencional y legalmente establecido respetando los derechos de los trabajadores”.

Así las cosas, es claro que el ad quem se equivocó al considerar que el acta que contenía el acuerdo extraconvencional fue suplida por la convención colectiva, cuando, como atrás se dijo, en ningún aparte de este texto se reguló tal aspecto y, por el contrario, sólo se retiró lo discutido el 27 de julio de 2004 y se mantuvo “lo legal y convencionalmente establecido a la fecha”.

En tal sentido, no podía el Tribunal restarle fuerza al acuerdo que, sobre estabilidad, habían concertado los trabajadores y la empresa y el cual, tal como se vio, no fue modificado por la convención colectiva.

Es claro que, pese a lo dicho por el replicante, no es posible admitir que en dicho acuerdo se permitiera a la empresa motu proprio terminar el contrato de trabajo sin justa causa, pues precisamente, en el se consignó que era el trabajador quien, ante el despido, optara por reclamar judicialmente el reintegro o la indemnización; hacer una intelección diferente implicaría desconocer el pacto que garantizaba a los trabajadores una estabilidad reforzada.

Es decir, que el Tribunal cometió varios yerros a saber: considerar que el acuerdo extraconvencional había sido suplido por la suscripción de la convención colectiva, y que por tal motivo la empresa estaba facultada para despedir a la trabajadora, previa indemnización, equivocación que se presentó al desconocer que el acta suscrita el 28 de octubre de 2003 no contempló una fecha determinada de extinción de la prerrogativa o derecho del reintegro, ni en el nuevo texto convencional que aludió a la garantía de la estabilidad se dejó sin efecto ese especificó derecho.

Conforme con lo expuesto se advierte que la acusación demostró que el sentenciador de segundo grado se equivocó al concluir la improcedencia del reintegro en este caso.

Teniendo en cuenta que la línea jurisprudencial transcrita, *mutatis mutandis*, es aplicable al caso de autos, se concluye que el *ad quem* se equivocó al considerar que el acta que contenía el acuerdo extra convencional fue suplida por la convención colectiva 2004-2007, cuando y en puridad de verdad, en ningún aparte de su contenido reguló tal aspecto o se dejó sin efectos, ni siquiera implícitamente como lo sostiene la demandada, pues sólo se retiró lo discutido el 27 de julio de 2004 y se mantuvo “lo legal y convencionalmente establecido a la fecha”; por tanto no podía el Tribunal restarle fuerza al acuerdo que, sobre estabilidad,

habían concertado los trabajadores y la empresa y el cual, se itera, no fue modificado por la convención colectiva.

Por lo visto, los cargos prosperan.

X. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Teniendo en cuenta que en el estadio de la casación se dejó precisado que el acta extra convencional que aparece a folios 35 a 37, no fue derogada o sustituida por la convención colectiva de los años 2004-2007, con fundamento en la misma, procedente es ordenar el reintegro de JOSÉ JOAQUÍN MARIN GARCÍA en tanto la propia demandada admitió al contestar la demanda, que es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo y además aceptó que fue despedido sin justa causa, lo cual se acredita con el documento que figura a folio 16 a 17.

En consecuencia, se ordenará el reintegro del accionante al cargo que desempeñaba al momento del despido -19 de marzo de 2005-, con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir desde el día siguiente al que se produjo su desvinculación, esto es desde el 20 de marzo de la citada anualidad, hasta cuando ocurra el reintegro. Igualmente se ordenará el pago de los aportes a la seguridad social, para lo cual se faculta a la demandada para descontar de los salarios dejados de percibir por el trabajador, el porcentaje

que a él por ley le corresponde asumir. Se absuelve de los perjuicios morales, en tanto no aparecen demostrados.

Asimismo y como la demandada propuso la excepción de «*compensación*», se le autorizará descontar las sumas que le fueron canceladas a Marín García por concepto de indemnización por despido injusto y auxilio de cesantía.

Finalmente, en lo que respecta al escrito que obra a folios 236 al que se acompaña el certificado expedido por la Cámara de Comercio de Medellín (fls. 237 a 240) según el cual la accionada, con posterioridad a la presentación de la demanda, entró en proceso de liquidación, en nada afecta la decisión de reintegró que aquí se adopta, conforme lo ha decidido y explicado la mayoría esta Sala en múltiples oportunidades, en las que se ha debatido la misma temática contra la misma sociedad demandada.

Sin costas en casación. Las de primera y segunda instancia, estarán a cargo de la demandada.

XI. DECISIÓN

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, **CASA** la sentencia proferida, el quince (15) de mayo de dos mil nueve (2009), por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ JOAQUÍN**

MARÍN GARCÍA contra la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. E.S.P.**

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia dictada el catorce (14) de diciembre de dos mil siete (2007), por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: CONDENAR a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. E.S.P.**, a reintegrar al señor **JOSÉ JOAQUÍN MARÍN GARCÍA** al cargo de «conductor» que desempeñaba al momento del despido -19 de marzo de 2005-, con el consiguiente pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir desde el día siguiente al que se produjo su desvinculación, esto es desde el 20 de marzo de 2005, hasta cuando ocurra el reintegro.

TERCERO: CONDENAR a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. E.S.P.**, a pagar los aportes a la seguridad social, para lo cual la demandada está facultada a descontar, de los salarios dejados de percibir por el trabajador, el porcentaje que a él por ley le corresponde asumir.

CUARTO: AUTORIZAR a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. E.S.P.**, a descontar, de la

condena, las sumas que le fueron canceladas al señor **JOSÉ JOAQUÍN MARÍN GARCÍA**, por concepto de indemnización por despido injusto y auxilio de cesantía.

QUINTO: Absolver a la demandada de los perjuicios morales.

SEXTO: Costas conforme se indicó en la parte motiva de esta providencia.

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

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE