

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

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL8155-2016
Radicación n. 46636
Acta 20

Bogotá, D. C., ocho (08) de junio de dos mil dieciséis (2016).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **LUIS ALBERTO BEDOYA ZAPATA**, contra la sentencia proferida el 9 de abril de 2010, por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que el recurrente le instauró a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. E.S.P.**

I. ANTECEDENTES

El citado accionante demandó a la Empresa Antioqueña de Energía EADE S.A. ESP, a fin de que fuera

condenada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al momento del despido, junto con el pago de todos los salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir hasta cuando se haga efectivo el reintegro; los «*aumentos e incrementos*» legales y extralegales dejados de percibir en igual periodo; los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, así como los perjuicios morales y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones refirió que mediante contrato de trabajo a término indefinido prestó sus servicios a favor de la demandada desde el 25 de septiembre de 1995 hasta el 13 de julio de 2005, fecha en que fue despedido «*intempestivamente sin que mediara ningún procedimiento previo, con directa violación de la convención colectiva vigente y del acta de acuerdo extraconvencional de 28 de octubre de 2003*»; que desempeñó el cargo de auxiliar en la sede Olaya y era trabajador oficial; que devengó un salario mensual de \$689.427; que estuvo afiliado al sindicato Sintraelecól y por ello es beneficiario de las convenciones colectivas y acuerdos suscritos por esa organización sindical; que para la terminación del vínculo se adujo la transformación empresarial del año 2000, con lo que se desconoció la convención colectiva y el acta de acuerdo extraconvencional, donde se pactó la estabilidad laboral para todos los trabajadores de la empresa y, que ha sufrido enormes perjuicios por la injusta privación de su empleo (fls. 4-9).

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó únicamente los extremos temporales de la relación laboral. En su defensa adujo que el acta de preacuerdo extra convencional de fecha 28 de octubre de 2003, nunca se concretó y correspondía a un «preacuerdo», esto es, un principio o inicio de lo que podría haber sido un acuerdo; añadió que, de cualquier manera no podría generar obligaciones entre las partes comoquiera que adolece de los requisitos establecidos en el art. 469 del C.S.T., específicamente, carece de depósito ante el Ministerio del ramo dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

En su defensa formuló las excepciones de prescripción, imposibilidad jurídica del reintegro, compensación, pago, inexistencia de la obligación, inexistencia del cargo en la estructura organizacional e improcedencia del reintegro (fls.28-38).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo del 13 de abril de 2009 (fls. 186-198), resolvió:

Primero: Se **CONDENA** a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. “EN LIQUIDACIÓN”**, a **REINTEGRAR** al señor **LUIS ALBERTO BEDOYA ZAPATA (...)**, al mismo cargo, que venía desempeñando al momento del despido, es decir, al 13 de julio de 2005.

Segundo: Se **DECLARA** para todos los efectos legales, que en el contrato de trabajo suscrito entre el señor **LUIS ALBERTO BEDOYA ZAPATA (...)**, y la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE**

ENERGÍA S.A. E.S.P. “EN LIQUIDACIÓN”, no existió solución de continuidad.

Tercero: Se **CONDENA** a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. “EN LIQUIDACIÓN”, a PAGAR** al señor **LUIS ALBERTO BEDOYA ZAPATA, (...), los salarios y prestaciones legales y extralegales causados, con los respectivos aumentos legales y convencionales, desde el momento del despido hasta el día en que sea efectivamente reintegrado; con la respectiva indexación de las sumas objeto de condena, de conformidad con el IPC certificado por el Dane.**

Cuarto: Se **CONDENA** a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. “EN LIQUIDACIÓN”, a PAGAR** a nombre del señor **LUIS ALBERTO BEDOYA ZAPATA (...), los respectivos aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, y demás parafiscales, desde el momento del despido hasta el día en que efectivamente sea reintegrado.**

Quinto: Se **DECLARA próspera** la excepción de **COMPENSACIÓN** formulada por la parte demandada; en consecuencia, se **AUTORIZA** a la entidad demandada a **DESCONTAR** de la suma objeto de condena, lo pagado al señor **LUIS ALBERTO BEDOYA ZAPATA (...), por los conceptos de cesantías e indemnización convencional por despido injusto, en las sumas de CINCO MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (5.775.635,00) y OCHO MILLONES SEISCIENTOS VEINTIOCHO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS (\$8.628.458,00), respectivamente.**

Sexto: Se **ABSUELVE** a la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. “EN LIQUIDACIÓN”, de los perjuicios morales, deprecados por el señor LUIS ALBERTO BEDOYA ZAPATA (...).**

Séptimo: Se **DECLARA** la **no prosperidad** de la excepción de **PRESCRIPCIÓN** propuesta por la parte demandada; las demás quedan implícitamente resueltas en la presente decisión.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de las partes, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 9 de abril de 2010, revocó la

decisión de primer grado y, en su lugar, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones (fls. 263-273).

Para arribar a esa decisión, el Tribunal sostuvo que para la fecha de extinción del vínculo laboral, «11 (sic) de julio de 2005», las relaciones laborales de la empresa se regían por la convención colectiva firmada entre la EADE S.A. ESP y la organización sindical Sintraelec (2004-2007), normativa que «en lugar de contemplar la prohibición de despedir a sus trabajadores sin justa causa, preveía una tabla de indemnización aplicable al caso del despido (...)».

En este mismo orden, y luego de transcribir la cláusula de estabilidad laboral contenida en el «Acta de Preacuerdo Extraconvencional» de fecha 28 de octubre de 2003 y la cláusula 17 de la convención colectiva (2004-2007), concluyó:

De todo lo anterior concluye la Sala, que fue voluntad de las partes negociadoras de la convención colectiva de trabajo sustituir el preacuerdo inicial varios meses atrás, concretamente el 28 de octubre de 2003, por la regulación que finalmente quedó plasmada en la convención suscrita el 28 de julio de 2004, y que era la que estaba vigente el 29 de abril de 2005 (sic) cuando se produjo el despido del demandante.

En este orden, la Sala entiende que el acuerdo preconvencional buscaba fijar algunas pautas a tener en cuenta en la futura negociación colectiva, pero sin impedir a las partes, dentro de la autonomía de su voluntad, fijar las nuevas condiciones que habrían de regir los contratos de trabajo de manera diferente a aquella intención preliminar. En derecho, dice el viejo adagio, las cosas se deshacen como se hace, y en este caso específico las partes que negociaron la convención colectiva de trabajo advirtieron que luego de amplias deliberaciones sobre el tema de la estabilidad se había retirado el punto de la mesa de negociaciones decidiendo mantener lo legal y convencionalmente establecido, dentro de lo cual se hallaba la regulación sobre la

tabla indemnizatoria por despido con carácter reivindicatorio pues mejoraba la tabla legal existente.

Bien se sabe que en un momento dado una convención colectiva de trabajo puede eliminar beneficios consagrados en convenciones anteriores, siempre que no se vulneren derechos adquiridos de manera particular, y con mayores veras, una convención colectiva puede eliminar o modificar situaciones contempladas en un acuerdo extra convencional celebrado con antelación a aquella. De otro modo dicho, las convenciones colectivas no contienen cláusulas pétreas, ni desde luego tampoco las tienen los acuerdos preparatorios de una convención colectiva de futuro.

Así las cosas, de la redacción definitiva como fue concebida la cláusula de estabilidad en la convención colectiva de trabajo 2004-2007, no queda duda que la empresa podía hacer uso del Decreto 2351 de 1965, sin distinciones 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 de la propia convención colectiva de trabajo.

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 la parte actora que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme en su totalidad la decisión de *a quo*.

Con fundamento en la causal primera, formula dos cargos que oportunamente fueron replicados, los cuales a pasar de estar dirigidos por vías diferentes, se estudiarán de manera conjunta, por perseguir un mismo fin y valerse de argumentos similares.

VI. CARGO PRIMERO

Ataca la sentencia recurrida por violar la ley sustancial, por la vía indirecta y en el concepto de 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 (bloqueo de constitucionalidad)*».

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

- 1. Haber dado por establecido sin estarlo que para el momento del despido no se encontraba vigente el acta extraconvencional que establece el derecho al reintegro en caso de despido sin justa causa.*
- 2. No haber dado por demostrado estándolo, que para el momento del despido se encontraba vigente el acta extraconvencional que establece el derecho al reintegro en caso de despido sin justa causa.*
- 3. No haber dado por demostrado a pesar de estarlo que al demandante le asistía el derecho convencional al reintegro.*
- 4. Haber dado por demostrado sin estarlo que al demandante no el asistía el derecho convencional al reintegro.*

Manifiesta que los anteriores errores de hecho fueron producto de la indebida apreciación del documento auténtico denominado «*ACTA DE PREACUERDO EXTRA CONVENCIONAL*» (fls 64-66) y de la convención colectiva de trabajo (fls.70-106).

En sustento de su acusación refiere que el acta de

preacuerdo extra convencional fue fruto de la negociación, no fue derogada por las partes y en modo alguno riñe con el texto de la convención colectiva de trabajo.

Luego de transcribir la cláusula de estabilidad laboral contenida en la mencionada acta, señala que ese documento tiene fuerza vinculante comoquiera que es fruto de las negociaciones adelantadas entre el sindicato y la empresa; que no existe texto suscrito por las partes que participaron en la negociación colectiva, en el cual se haya dejado sin efectos la cláusula de estabilidad y, en esa medida, debe *«entenderse que en la convención se reguló el otro aspecto de la estabilidad laboral, es decir las tablas de indemnización, quedándolo (sic) 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»*.

Aduce que el Tribunal al negarle valor a la cláusula de estabilidad, violó el art. 1602 del C.C., que establece que todo contrato válidamente celebrado es ley para la partes y no puede ser invalidado sino por *«consentimiento mutuo»* o por causas legales. Agrega que si conforme al art. 55 del C.S.T. todo contrato debe ejecutarse de buena fe, *«es evidente que no puede haber buena fe si se dejan de cumplir los compromisos y obligaciones adquiridos»*.

En este orden, puntualiza que si se avalara la decisión del Tribunal *«se echaría a tierra todo el proceso de negociación colectiva adelantado por las partes y le restaría seriedad, ya que uno de los pilares fundamentales del derecho laboral en general y del*

colectivo con mayor razón, es la efectividad de los acuerdos celebrados, debe propenderse porque empleadores y trabajadores 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, el Estado Colombiano está obligado a fomentar las buenas relaciones laborales y contribuir a la solución de los conflictos colectivos y como es lógico ello incluye la garantía de que en caso de que una de las partes incumpla lo pactado en la negociación, la autoridad judicial le garantice a la otra la tutela efectiva de los derechos violados».

Sostiene que el acuerdo extra convencional generó en el sindicato una confianza legítima, que no puede ser desconocida y que esta Corporación ha sido enfática en reconocer la *«plena validez y fuerza»* vinculante de las actas extra convencionales.

Para finalizar, afirma que si el juez de apelaciones hubiera apreciado y aplicado el acta extra convencional y le hubiera otorgado el valor probatorio que realmente tiene, habría llegado a la conclusión de que el reintegro impetrado era procedente.

VII. RÉPLICA

Para oponerse al cargo, la convocada sostiene que el referido acuerdo extra convencional no es aplicable a las partes, en tanto que de forma posterior se pactó una nueva convención colectiva (2004-2007), la que fijó las condiciones que regirían los contratos de trabajo durante su vigencia, normativa que contempló en su art. 17 que los despidos

podrían fundarse en lo estatuido por el D. 2351/1965, norma ésta que en su art. 8 prevé que el vínculo laboral lleva envuelta una condición resolutoria.

Precisa que el art. 3 de la convención estableció que sólo continuarían vigentes las cláusulas y artículos de convenciones y laudos anteriores que no hubieran sido sustituidos, de lo cual se desliga que *«al no haberse hecho referencia expresa a preacuerdos extraconvencionales (ni a nada por el estilo), éstos quedaron derogados por mutuo consentimiento entre las partes (...)*».

Agrega que si se admitiera que el preacuerdo extra convencional se mantuvo vigente luego de la suscripción de la convención colectiva, es *«indudable»* que fue sustituido o modificado por el art. 17 convencional, en virtud de lo cual *«EADE estaba facultado para despedir a sus empleados cuando la necesidad empresarial lo aconsejase»*.

Concluye que el cargo no está llamado a la prosperidad, en tanto que *«la estabilidad absoluta que planteó el preacuerdo extraconvencional desapareció con el nacimiento de la nueva convención colectiva, de obligatoria aplicación por fuerza de ley, que no incluyó que tal preacuerdo extraconvencional mantuviera su vigencia o que, aun en el caso de que se consintiera en gracia de discusión que hubiera podido seguir rigiendo, es irrefragable que su contenido fue modificado por la nueva convención que autorizaba a la empresa a hacer despidos con base en lo señalado en el Decreto 2151 de 1965 (sin reducirlos a los que contaran con justa causa) y cuando la necesidad empresarial así lo recomendase»*.

Por último, refiere que la EADE se liquidó el 25 de junio de 2007, esto es, desapareció del mundo jurídico, lo que conlleva a que el reintegro no sea viable.

VIII. SEGUNDO CARGO

Ataca la sentencia recurrida por violar la ley sustancial, por la vía directa y en el concepto de interpretación errónea de los «*artículos 55, 435, 467, 468, 477 y 478 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)*».

En sustento de su acusación, comienza por señalar que no 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, pero sí controvierte el razonamiento relativo a que el acta extra convencional en la cual se fundamenta la acción de reintegro no se encontraba vigente cuando se produjo el despido.

En este orden, refiere que el Tribunal efectuó una exégesis errada de las normas señaladas en la proposición jurídica, especialmente las que regulan de forma directa el tema de la convención colectiva de trabajo.

Afirma que las partes no le fijaron término de duración a la cláusula extra convencional, en la medida que, al ser ésta un apéndice de la convención colectiva, su vigencia debe ser la misma con arreglo al principio general de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Además –precisa-, que ante la ausencia de ese término debe aceptarse *«que la cláusula extraconvencional tendría un plazo presuntivo de seis meses, en los términos del artículo 477 del CST»*, lo que quiere decir que *«la cláusula está en vigor hasta que sea renegociada o derogada por negociación entre las partes»*.

Agrega que como el acta no es propiamente una convención colectiva (tramitada en el marco de un conflicto colectivo), su vigencia ni siquiera estaría sometida a un término *«sino que estará vigente de acuerdo con el artículo 1602 del Código Civil hasta que las propias partes así lo determinen, ya que “todo contrato válidamente celebrado es ley para las partes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales”»*.

Por último, esboza similares argumentos a los del primer cargo, específicamente aquellos relativos a que las partes no derogaron la cláusula de estabilidad del acta extra convencional, a que dicha cláusula es compatible con la convención, y a que esos acuerdos gozan de plena efectividad y validez.

IX. RÉPLICA

Para oponerse al cargo, señala que los pilares de la sentencia del juzgador de segundo grado son evidentemente

probatorios, lo que, dada la vía escogida por el censor, hace que la providencia atacada se conserve incólume.

Agrega que se encuentra acreditado a través del certificado especial expedido por la Cámara de Comercio que la demandada se liquidó el 25 de junio de 2007, razón suficiente para que el reintegro o la reinstalación impetrada no sea viable, pues como ya desapareció del mundo jurídico, una condena de tal índole, obligaría a lo imposible.

Por último, refiere los mismos argumentos expuestos al oponerse al cargo primero.

X. CONSIDERACIONES

No son materia de debate entre las partes los siguientes supuestos fácticos: *(i)* que Luis Alberto Bedoya Zapata laboró para la Empresa Antioqueña de Energía S.A. E.S.P. desde el 25 de septiembre de 1995 hasta el 13 de julio de 2005; *(ii)* que el último cargo que desempeñó fue el de auxiliar; *(iii)* que la terminación del vínculo estuvo originado en la decisión unilateral y sin justa causa de la empleadora y, *(iv)* que en la liquidación definitiva de prestación sociales, le fue cancelada, entre otros, la suma de \$8.628.458 por concepto de indemnización por despido injusto.

El tema de la validez del acta de preacuerdo extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003, ha sido abordado por la jurisprudencia en múltiples oportunidades,

en el sentido que este pacto, a pesar de la entrada en vigor de la convención colectiva de trabajo 2004-2007, conservó su fuerza normativa y obligacional, puesto que la vigencia y temporalidad de la prerrogativa del reintegro allí consagrada no se condicionó a la firma de aquella. Adicionalmente, en tal acuerdo colectivo no se eliminó o dejó sin efectos este derecho, sino que, por el contrario, se mantuvo «*lo legal y convencionalmente pactado*».

Así lo señaló esta Sala en sentencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744, reiterada en la CSJ SL2729-2015:

*Planteadas así las cosas, es de anotar, que el Juez Colegiado se equivocó al concluir la pérdida de vigor del mencionado “preacuerdo extraconvencional”, en lo que atañe a la “ESTABILIDAD LABORAL” y sus consecuencias derivadas del incumplimiento o inobservancia por parte de la empleadora demandada de las obligaciones adquiridas en ese acuerdo celebrado con la organización sindical SINTRAELECOL, si se tiene en cuenta que **en ninguno de los apartes del acta** que para tal efecto éstos suscribieron el 28 de octubre de 2003, **se 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 específico derecho**.*

Ciertamente, la parte pertinente de la citada acta de preacuerdo extraconvencional reza:

“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 solo 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 efectúe 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 que se encuentra pactada en la convención colectiva de trabajo vigente”. (Resaltos fuera del texto). (Folio 43 del cuaderno principal).

*Y en la parte final de este documento las partes intervinientes en el acuerdo, dejaron constancia de que “... En señal de conformidad **se suscribe** este preacuerdo el día 28 de Octubre de 2003, **la cual es producto** de la presentación del VII Pliego Único Nacional, entregado al Ministro de Minas el 14 de agosto de 2003.” (resalta la Sala, folio 44 del cuaderno principal).*

Del mismo modo, en el artículo 17 de la convención colectiva de trabajo firmada por la empresa demandada y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia “Sintraelecol”, para una vigencia del 1º de agosto de 2004 al 31 de diciembre de 2007, se estipuló:

“Artículo 17. 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**. En cuanto a la aplicación de los **numerales 9, 13 y 15 del Artículo 7º del citado Decreto**, se establece lo siguiente:

“1.- El despido con base en la causal del numeral 9, se somete al procedimiento del Decreto 1373 de 1966, y tal como lo dispone su artículo 2.

“2.- El despido con base en la causal del numeral 13, se cumplirá mediante el siguiente procedimiento:

“.....

“Si la causal que adujere la Empresa para el despido fuere la contemplada en el numeral 15, el término de duración será de 270 días.

“Las indemnizaciones por despidos sin justa causa, serán las siguientes:

“.....

“PARAGRAFO: La fracción por mes subsiguiente quedará así:

“.....”

“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 colectiva 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, se velará por el **respeto de lo convencional y legalmente establecido respetando los derechos de los trabajadores**” (...).

Frente al tema de la vigencia y validez del acta de preacuerdo extra convencional que es objeto de debate en este proceso, ya la Corte fijó su criterio al respecto, en un asunto de características similares a este y en el que fungió como demandada la misma entidad que hoy ostenta esa condición. En la sentencia del 3 de julio de 2008, radicación 32347, se dijo:

“... 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 sea por si 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 (...)”

[...]

Como se puede observar, la lectura del acta extraconvencional de marras deja al descubierto que las partes no supeditaron su vigencia a la firma de una próxima convención colectiva de trabajo; y en el artículo 17 convencional nada se dijo sobre la pérdida de vigor de lo allí consagrado, y al contrario se determinó el respeto de la “estabilidad laboral” de los trabajadores conforme a lo legal y convencionalmente establecido a esa fecha, habiéndose retirado de la negociación únicamente lo discutido el “27 de julio de 2004”; lo que significa, que se mantuvo el derecho al reintegro en que el actor funda el restablecimiento del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, el Tribunal apreció con error los anteriores medios de convicción, y se equivocó al restarle fuerza al “acuerdo” que sobre estabilidad, habían concertado los trabajadores a través de la organización sindical con la empresa convocada al proceso, que como se explicó en el antecedente jurisprudencial que atrás se transcribió del 3 de julio de 2008 radicado 32347, dicho preacuerdo extraconvencional es lícito o legal, tiene plena validez y resulta de obligatorio cumplimiento para los pactantes, así éstos no le hubieran dado el carácter de convención colectiva de trabajo, el cual para el momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante estaba en pleno vigor, aún cuando para esa época ya estuviera firmada la convención con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, que se

insiste no modificó lo concerniente a la consecuencia del reintegro.

Teniendo en cuenta que los argumentos vertidos en la línea jurisprudencial transcrita son aplicables al caso que hoy ocupa la atención de la Sala, se concluye que el *ad quem* se equivocó al restarle validez y eficacia normativa al acta extra convencional de fecha 28 de octubre de 2003.

En consecuencia, los cargos prosperan.

Sin costas en casación.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Fueron fundamentos de la impugnación de la parte demandada, la validez y eficacia normativa del acta extra convencional, así como la imposibilidad física y jurídica del reintegro en virtud de la finalización del proceso liquidatorio. Por su parte, el demandante a través del recurso vertical, pretendió la procedencia del pago de los perjuicios morales.

En cuanto a los puntos materia del recurso de apelación de la demandada, ha de decirse, además de lo ya indicado en sede de casación, que de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala, el pacto extra convencional en que se apoya la pretensión de reintegro no fue derogado o sustituido por la convención colectiva de trabajo (2004-2007), motivo por el cual, la terminación del contrato de

trabajo que realizó la entidad demandada es **ineficaz** al tenor de lo dispuesto en la cláusula de estabilidad laboral contenida en ese acuerdo.

Consecuencial a la ineficacia del despido, el acuerdo extra convencional establece el derecho del trabajador a ser reintegrado a su cargo, previsión frente a la cual, la convocada se opone, debido a que por su liquidación definitiva, se encuentra en imposibilidad física y jurídica de dar cumplimiento a esa orden.

En torno al proceso liquidatorio de la accionada, obra a folios 40 a 43 del cuaderno 1º, certificado de existencia y representación de la demandada «EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGIA S.A. E.S.P. (EN LIQUIDACIÓN) tendrá como sigla “EADE S.A. E.S.P.” (EN LIQUIDACIÓN)» expedido el 31 de octubre de 2006 por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, en el que consta que a través de escritura No. 8654 de 31 de julio de 2006 de la Notaría 15 del Circuito de Medellín, registrada el 1º de agosto de 2006, «se aprobó la disolución de la sociedad».

Ulteriormente, se allegó «CERTIFICADO ESPECIAL» expedido el 19 de marzo de 2009 por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, en donde además de certificar los nombres de las personas que actuaron como liquidador principal y suplente, consta que «según Acta No. 44, del 25 de junio de 2007, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrada en esta Cámara de Comercio el 25 de junio de 2007, en el libro 9º, bajo el No. 7658, **se declaró LIQUIDADA la sociedad**» (fl. 209) (negrillas fuera del texto original).

Respecto a esta última certificación esta Sala de la Corte en anteriores procesos estimó que *«no es suficiente para impedir la materialización de la reincorporación del actor al servicio de la demandada, pues no existe prueba de la culminación del aludido proceso de liquidación»* (CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 40310; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 42852; CSJ SL873-2013; CSJ SL874-2013; CSJ SL875-2013; CSJ SL11321-2014; CSJ SL10114-2015; CSJ SL2729-2015) y, en ese sentido, se ordenó el reintegro de varios demandantes a la empresa al considerarse que la certificación emitida por la Cámara de Comercio no era una prueba apta para demostrar el hecho de su liquidación definitiva.

Pues bien, examinado nuevamente el asunto, esta Sala estima oportuno cambiar su postura al respecto, para en su lugar señalar que los certificados de Cámara de Comercio aportados por la demandada, constituyen prueba idónea de la liquidación total de la entidad.

Sobre el punto, es imperioso recordar que una de las funciones legales del registro mercantil es la de dar publicidad a los actos y contratos inscritos, con el objeto de facilitar su conocimiento por parte de cualquier persona; servir de prueba de los mismos y brindar certeza en las transacciones mercantiles.

En Colombia, dicha función fue asignada a las Cámaras de Comercio, de conformidad con el num. 3º del art. 86 del C. de Co., que expresamente señala que le

corresponde a éstas entidades *«llevar el registro mercantil y certificar sobre los actos y documentos en él inscritos»*. Vale decir, legalmente está en cabeza de estas instituciones la función de inscripción y certificación de los actos que, de acuerdo con el mismo Código, deban ser objeto de registro.

Ahora bien, con arreglo al num. 9º del art. 28 del C. de Co, debe ser registrado en las Cámaras el acto de liquidación de las sociedades, lo que significa que, una vez efectuado, le corresponde a estas entidades el deber subsiguiente de dar fe de la existencia de la situación.

Lo expuesto conduce a concluir que, por mandato legal, el certificado de Cámara de Comercio es la prueba idónea de la liquidación de las sociedades y, por ello, constituye una prueba auténtica y completa del hecho que expresa. Y como prueba válida y eficaz que es, tiene aptitud suficiente para consolidar el convencimiento de los jueces en lo que hace a la extinción definitiva de las sociedades y entidades obligadas a inscribir tal circunstancia.

En este asunto, como atrás se mencionó, se allegó certificado expedido el 19 de marzo de 2009 por la Cámara de Comercio de Medellín, en el que se deja constancia del hecho de la liquidación final y definitiva de la entidad, aspecto que no puede pasar por alto la Sala en orden a analizar la viabilidad del reintegro pedido en la demanda.

En efecto, para que sea factible la reinstalación de un empleado, es imprescindible que la entidad a la cual va a ser reincorporado exista físicamente, pues es un ilógico pretender la reubicación a una entidad que, sencillamente, ha desaparecido material y jurídicamente, como acá ocurre en virtud del certificado mercantil adosado al juicio y al cual la Sala le atribuye plena eficacia para demostrar la liquidación total de la EADE.

En el derecho de las obligaciones, el tema de la «*imposibilidad sobrevenida*» ha sido objeto de estudio por parte de la doctrina autorizada, en el sentido que en las hipótesis de imposibilidad sobrevenida y definitiva del débito primario (reintegro), procede «*el equivalente pecuniario de este: perpetuatur obligatio en la aestimatio pecunia (art. 1731 c.c.)*»¹. Lo que significa que de no ser posible el cumplimiento de la obligación *in natura*, por ejemplo, por extinción de la entidad en la cual debía ser reintegrado un trabajador, procede la entrega de un subrogado pecuniario, que de una u otra forma satisfaga el derecho del trabajador.

El tema en cuestión no ha sido ajeno a la jurisprudencia de esta Corporación, como puede verse en la sentencia CSJ SL, 30 abr. 1998, rad. 10425:

El Tribunal acierta cuando sostiene que el cierre total del lugar donde prestaban el servicio los demandantes hace imposible el reintegro, porque esa es una verdad axiomática. Más aún, para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede

¹ HINESTROSA Fernando: *Tratado de las Obligaciones*. Universidad Externado de Colombia. 3ª Edición. Pág. 779

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.

Igualmente, en la sentencia CSJ SL, 06 jul. 2011, rad. 39352, la Sala razonó:

De entrada observa esta Corporación que le asiste razón a la censura en este puntual aspecto, al afirmar que erró el ad quem al revocar la decisión de primera instancia, por cuanto la entidad demandada, al momento de proferirse la sentencia impugnada, no estaba en la posibilidad física y jurídica de reintegrar a la demandante, dado su estado de disolución y liquidación evidenciado en la documental que obra al folio 453 del cuaderno del Tribunal, así como tampoco lo está en la actualidad, ya que el 30 de septiembre de 2009 se extinguió del ámbito jurídico, como certeramente lo revela el certificado de la Cámara de Comercio, adosado al folio 35 del cuaderno de la Corte.

[...]Entonces, parafraseando lo que sentara la Corte en la sentencia citada, en este caso, el reintegro deprecado adquiere la connotación de imposible de efectuarse, puesto que, como puede advertirse en el Certificado de Existencia y Representación Legal adosado al folio 453 del cuaderno del Tribunal, mediante Decreto 2525 de 2 de julio de 2005 se declaró la disolución y el estado de liquidación del banco demandado. De ahí que sea necesario afirmar que tratándose de un hecho sobreviniente luego de haberse presentado la demanda, en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al proceso laboral por la integración autorizada en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, es viable tener en cuenta dicho documento.

Por consiguiente, en sede de instancia, la Corte, ante el hecho indiscutible de la extinción total de la entidad accionada, debe acoger otras soluciones jurídicas que compensen en forma adecuada y proporcional los derechos que le fueron vulnerados al demandante.

Esto es así debido a que, la ocurrencia de un hecho externo al trabajador, como lo es la extinción de la entidad empleadora por la culminación del proceso liquidatorio, no debe conducir a la absolución o a que el juez decline su deber de administrar justicia. Por el contrario, frente a situaciones como estas, lo razonable es adoptar decisiones compensatorias de los derechos constitucionales y legales de los trabajadores, a través de sentencias viables, completas y de posible ejecución.

Por ello y en aras de garantizar la materialidad del derecho a la justicia efectiva, la Sala, en reemplazo del aludido reintegro y a título compensatorio, considera procedente disponer el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación del demandante hasta la fecha de culminación de la liquidación de la entidad, debidamente indexados, así como los respectivos aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, por el mismo lapso.

Tal solución se acompasa con el criterio expuesto por la Corte Constitucional, donde, ante la imposibilidad del reintegro por finalización del proceso liquidatorio, ha considerado procedente *«el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por el trabajador (...) desde la fecha en que éste fue retirado del servicio, hasta la fecha en que culmine la liquidación de la entidad demandada»* (CC T- 360/2007), en tanto

«el trabajador perjudicado con la liquidación de una entidad pública o privada, sólo tiene la opción indemnizatoria, pero no le es dado solicitar un reintegro imposible» (CC T-550/00).

Se reitera que, en este particular caso existe prueba concreta de la liquidación final de la entidad, es decir, de su extinción total. Sin embargo, debe aclarar la Sala que diferentes consecuencias se generarían cuando la sociedad se encuentra en trámite de proceso liquidatorio, ya que, en estos casos, la entidad subsiste, solo que su capacidad jurídica se contrae a la realización de los actos necesarios para la culminación de aquel. Por esto, es razonable el reintegro de un trabajador a una sociedad en liquidación, eso sí, hasta que esta concluya definitivamente.

Adicionalmente, como se encuentra demostrado que el trabajador recibió una indemnización por despido injusto en cuantía de \$8.628.458 así como las cesantías retroactivas por valor \$5.775.635 (fls. 23 y 24, C. 1), se ordenará la reliquidación de estos dos conceptos, tomando en consideración el tiempo transcurrido desde la finalización del vínculo hasta la fecha efectiva de la culminación de la liquidación de la empresa. De igual modo, se autoriza a la entidad para compensar lo pagado por estos conceptos.

Por último, en cuanto al punto de inconformidad de la parte actora, no se accederá al resarcimiento de los perjuicios morales puesto que no se allegó elemento

probatorio alguno tendiente a demostrarlos, por lo que no se encuentran acreditados, tal y como lo estableció el *a quo*.

En consecuencia, se revocarán los numerales 1º, 2º y 5º del fallo apelado, se modificarán los numerales 3º y 4º y se confirmará en lo restante.

Las costas de primera instancia estarán a cargo de la demandada. Sin costas en la apelación.

XII. 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 9 de abril de 2010 por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario laboral seguido por **LUIS ALBERTO BEDOYA ZAPATA** contra la **EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. ESP. – HOY LIQUIDADA.**

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR los numerales primero y segundo de la sentencia dictada el 13 de abril de 2009, por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar, declarar la imposibilidad física jurídica del

reintegro, de conformidad con lo precedente.

SEGUNDO: MODIFICAR los numerales tercero y cuarto del fallo apelado, en el sentido que los pagos allí dispuestos deberán realizarse hasta el día de finalización del proceso liquidatorio, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: REVOCAR el numeral quinto de la sentencia, para en su lugar condenar a la demandada, o a quien haga sus veces, a reliquidar la indemnización por terminación del vínculo y las cesantías retroactivas, teniendo en consideración el tiempo transcurrido desde la fecha de terminación del contrato y la fecha de la culminación de la liquidación de la entidad. De igual modo, se autoriza a la entidad para compensar lo pagado por estos conceptos.

CUARTO: Confirmar en lo restante el fallo de primera instancia.

QUINTO: Costas como se indicó en la parte motiva.

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

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS