



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL294-2018

Radicación n.º 53829

Acta 2

Bogotá, D.C., catorce (14) de febrero de dos mil dieciocho (2018)

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **RAÚL ALBERTO LÓPEZ BECERRA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 30 de septiembre de 2011, dentro del proceso promovido por él contra la **FINANCIERA DE DESARROLLO TERRITORIAL S.A. (FINDETER)**.

I. ANTECEDENTES

El accionante demandó a Findeter para que se declarara que fue despedido ilegalmente y, en consecuencia, se ordenara su reintegro al mismo cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría, con el consecuente pago de salarios y prestaciones legales y

convencionales compatibles, causados y dejados de percibir desde la desvinculación; a «*lo que resulte probado*» por la reliquidación del auxilio de cesantía y sus intereses, vacaciones, primas de vacaciones, navidad y servicios, entre el 1.º de enero de 2000 y el 29 de octubre de 2003, más la indexación; tales acreencias las pidió subsidiariamente en caso de «*resultar imposible la restitución y/o reintegro*», o bien, que se reliquidara la indemnización recibida por el despido, con base en las primas técnica, de servicios, vacaciones y navidad, auxilio de alimentación «*y demás pagos que constituyen salario*», y la sanción moratoria del Decreto 797 de 1949; como terceras pretensiones subsidiarias, aspiró a la indemnización plena y total de perjuicios causados por la demandada.

En sustento de sus pretensiones afirmó que el 16 de octubre de 1992, a través de contrato de trabajo a término indefinido fue vinculado a Findeter como mensajero; que el sindicato de empresa celebró convención colectiva de trabajo con aquella compañía, cuya vigencia quedó pactada del 1.º de enero al 31 de diciembre de 2003, y estando afiliado en esa institución sindical, ésta, denunció ese compendio el 2 de octubre de ese año, mediante la presentación de un pliego de peticiones ante Findeter, el cual lo devolvió el 6 del mismo mes tras considerar su formulación inoportuna, por lo que al día siguiente fue radicado «*por triplicado*» ante el Ministerio de Trabajo y nuevamente ante la empresa mencionada el 8 de octubre, con copia de la precitada actuación administrativa. Indicó que aun cuando «*el conflicto*» suscitado con lo anterior no había fenecido, y que la cláusula quinta de

la citada convención estipulaba que la desvinculación de los trabajadores debía preceder de una justa causa comprobada, lo cierto es que, de manera unilateral y sin motivo justo, fue retirado el 29 de octubre junto a 70 trabajadores más, con lo cual sacó a más del 30% de sus empleados. Informó que previo a esto, el 30 de septiembre de 2003 la empresa le comunicó que por Decreto 2702 de 2003 se reestructuraría la entidad.

Dijo que el 4 de diciembre del año citado, el sindicato insistió en la denuncia, y asimismo lo hizo Findeter el 30 de ese mes, pero la convención se prorrogó; que la asociación sindical promovió acción de cumplimiento contra la pasiva, y aunque el Tribunal Administrativo de Cundinamarca la negó por improcedente el 14 de septiembre de 2004, el Consejo de Estado revocó esa decisión el 22 de abril de 2005 y dispuso el acatamiento de lo señalado en el artículo 433 del CST, en virtud de lo cual le ordenó a la compañía que recibiera a los delegados del sindicato para iniciar la negociación del pliego presentado el 8 de octubre de 2003, y el 25 de mayo de 2005 se suscribió una nueva convención colectiva.

Recalcó que por el despido le pagaron indemnización, la cual no incluyó las sumas pagadas por prima técnica, auxilio de alimentación y la bonificación por servicios prestados; que reclamó el reintegro y los reajustes atrás indicados, teniendo en cuenta como factor salarial lo cancelado por viáticos, primas técnica, de junio y noviembre, el auxilio de alimentación y la bonificación por servicios, con apego al Pacto Colectivo del 22 de diciembre de 1998, el laudo arbitral

del 29 de mayo de 2001 y la referida convención, pero obtuvo resultado negativo (f. 3 a 30).

La parte demandada precisó que al momento en que se produjo la desvinculación del actor, no se adelantaba conflicto colectivo, pues la denuncia de la convención debió presentarse entre el 1.º de noviembre y el 31 de diciembre de 2003, de conformidad con lo señalado en los artículos 478 y 479 del CST, y no obstante, el pliego de peticiones fue radicado el 2 de octubre y sin denuncia previa, la que luego fue adjuntada pero, en todo caso, por fuera del citado interregno, de allí su devolución, y afirmó que estos actos fueron realizados una vez el sindicato conoció el Decreto 2702 de 2003, que ordenó la reestructuración de Findeter y la supresión de cargos que no eran requeridos dentro de la nueva planta de personal, lo que calificó como un abuso del derecho. Al punto, estimó que para el caso de trabajadores oficiales no era necesario solicitar autorización de despido colectivo, y destacando aquella norma (D. 2702/03), adujo que la desvinculación no fue arbitraria.

Añadió que como el contrato colectivo se prorrogó, nuevamente se denunció por la organización sindical el 30 de junio de 2004 y el 18 de abril de 2005 se firmó un acuerdo de voluntades con el cual se dio por terminado el conflicto, lo que fue materializado el 25 de mayo siguiente con la suscripción de una nueva convención, de ahí que, cuando la decisión del Consejo de Estado quedó ejecutoriada, ya no había contienda, decisión a la que, en todo caso, le cuestionó el argumento de que los 60 días son hábiles y no comunes,

pues ello va en contra de lo que ha adocinado la jurisprudencia de esta Corte. Finalmente, dijo que pagó integralmente las acreencias laborales legales y extralegales, pues los factores a los que se les atribuye connotación salarial, en realidad no la tienen.

Propuso las excepciones previas de ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales y prescripción, la que también formuló de fondo, además de las que denominó: pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, y compensación (f. 68 a 84).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 13 de agosto de 2010, dispuso el reintegro en favor del demandante al cargo que desempeñaba al momento del despido o a uno de igual o superior jerarquía, a pagarle debidamente indexados los salarios y prestaciones sociales legales y convencionales causadas y dejadas de percibir desde la fecha del despido y hasta cuando efectivamente se reintegrara, más el pago de aportes al SGSS, y declaró que no existió solución de continuidad. Absolvió de lo demás y gravó en costas a la enjuiciada.

Para llegar a esta decisión, el despacho advirtió que la cuestión jurídica atinente a si el pliego presentado el 8 de octubre de 2003, previa denuncia de la convención, fue prematuro o no, lo resolvió el Consejo de Estado por sentencia del 22 de abril de 2005, que estimó que lo fue en

el término estipulado en el artículo 478 del CST, luego no era dable revivir esa controversia en el juicio ordinario laboral y, en esa medida, coligió que el conflicto colectivo principió en aquella data y perduró hasta el 25 de mayo de 2005, cuando se celebró el nuevo acuerdo convencional. Después argumentó, con apoyo a la jurisprudencia de esta Corte, que lo dispuesto en el Decreto 2702 de 2003 no configuraba una causa justa de terminación contractual, aun cuando estaba impregnada de un fundamento legal.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá resolvió la apelación propuesta por el extremo pasivo, y mediante sentencia del 30 de septiembre de 2011, revocó integralmente la de primer grado, para en su lugar desestimar lo pretendido.

La Colegiatura tuvo por indiscutido que el actor fue despedido unilateral e injustificadamente, según lo apreció de la carta de terminación del contrato obrante a folio 37, y que Sintrafindeter presentó denuncia y pliego de peticiones el 7 y 8 de octubre de 2003, por lo que la controversia se limitaba a determinar la calidad de afiliado del promotor y si aquellos actos se realizaron en el plazo señalado en el artículo 478 del CST. Lo primero lo halló probado a folios 40, 42 y 43, y en cuanto a lo segundo, adujo que aunque el referido precepto no especificaba si en el término de 60 días «se incluían o no los días feriados y vacantes», lo cierto era que:

[...] este plazo naturalmente se encuentra íntimamente ligado a la vigencia del texto convencional, la cual es ininterrumpida; es decir, si el texto legal refiere que la denuncia del texto convencional debe realizarse dentro de los sesenta anteriores al de su pérdida de vigencia, la cual, no se interrumpe en días vacantes y festivos, es razonable considerar que el término señalado para la denuncia de la convención, también debe incluirlos.

Este aserto lo apoyó en las sentencias de esta Sala, SL, 5 ago. 2004, rad. 22474, reiterada en las decisiones SL, 7 jul. 2005, rad. 24372 y SL, 25 oct. 2005, rad. 25276, cuyas enseñanzas le permitieron concluir que *«[...] si la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2003 expiraba el 31 de diciembre de ese mismo año, la denuncia de la Convención debió haberse presentado a partir del 1.º de noviembre [...].*

Para desestimar la pretensión subsidiaria de reliquidación de la indemnización por despido injusto, extrajo de la cláusula 5ª convencional que para el cálculo de ese emolumento *«únicamente se tendría en cuenta el salario percibido por el extrabajador»*, y que *«si bien en la cláusula vigésima segunda del mismo texto extralegal se abrió la posibilidad de que las sumas reconocidas en forma extralegal fueran tenidas en cuenta siempre que por ley fuera factor prestacional, tal previsión se erigió únicamente para la liquidación de prestaciones sociales»*, esto, aun cuando a folio 90 observó que para los efectos aritméticos indicados, se tomó la primas de navidad, de servicios y de vacaciones.

Por último, estimó que no se demostraron los daños y perjuicios para acceder *«al reconocimiento de la indemnización, diferente a la establecida en forma*

convencional, ya que por obvias razones, esta precisamente tiene como objeto el precaver cualquier eventual perjuicio».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte activa, 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 recurrida, para que *«[...] una vez constituida en sede de instancia revoque la de segundo grado y acceda a las súplicas de la demanda en la forma allí estipuladas, condene en costas a la parte demandada en las instancias y si hubiere oposición, en el recurso de casación».*

Formuló 6 cargos por la causal primera de casación, que fueron oportunamente replicados. Como método de decisión, se abordarán en el siguiente orden: conjuntamente los cargos primero y quinto, y tercero y cuarto, pues no obstante que se esgrimieron por vías distintas, rebaten similar temática y contienen igual elenco normativo. Los demás se estudiarán por separado, en el orden propuesto.

VI. CARGO PRIMERO

Precisándolo como el ataque principal, acusó la sentencia de ser *«directamente violatoria del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 por falta de aplicación»*, en relación con el

artículo 3.º del CST, *«por cuanto se dejó de aplicar en consideración a que dispone que las relaciones colectivas reguladas por el CST cobijan también a los trabajadores oficiales»*, el art. 304 del CPC, *«en consonancia con el artículo 145 del CPTSS, estas últimas como violación medio»*, además de los preceptos, 13, 25, 29, 53, 55 y 228 de la Constitución Política, 9, 14, 16, 21, 461, 467, 470 y 481 del CST, 45, 51, 58 y 59 del Decreto 1042 de 1978 y 1, 11, 12, 17 de la Ley 6ª de 1945.

Para demostrar la infracción, afirmó que el Tribunal omitió resolver su pretensión principal de reintegro con fundamento en que la demandada cometió un despido colectivo, el cual esgrimió en la demanda, con lo cual *«quebrantó manifiestamente el artículo 304 del CPC»* y ello lo llevó a inaplicar el artículo 67 de la Ley 50 de 1990. Al respecto, trajo a cuento la sentencia de tutela CC T-326/02, que estableció que *«en los procesos de reestructuración es necesario agotar el proceso que impide el despido colectivo de trabajadores oficiales»*, pues la Carta Política no hizo distinción al consagrar los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la asociación sindical y demás, por lo que, *«tratándose de despidos colectivos no es posible, bajo los principios del derecho constitucional, discriminar a los trabajadores por ser oficiales o particulares, brindando mayores garantías a unos sobre los otros»*, de manera que, en suma, las entidades del Estado no puede estar exentas *«de los controles previos administrativos atinentes al despido colectivo»*, aserto que

cimentó, además, en una aclaración de voto a la sentencia CSJ SL, mar. 2007, rad. 30549.

VII. RÉPLICA

Para rebatir la tesis del recurrente, tomó como suyas las consideraciones de la sentencia dictada el 25 de julio de 1985 por el Consejo de Estado, que declaró parcialmente nulo el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, en cuanto comprendía a los trabajadores oficiales, que fuera modificado por el precepto que se estima infringido.

VIII. CARGO QUINTO

Lo planteó como sigue:

Acuso la sentencia del Tribunal por infracción indirecta de la ley en la modalidad de falta de aplicación del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 en relación con los artículos 174, 175 del CPC aplicables por la remisión que hace el artículo 145 del CPTSS, y el artículo 60 [ibidem] (...) (estas normas procesales como violación medio), como consecuencia de error evidente de hecho por no dar por demostrado, estándolo, que el actor fue víctima de un despido colectivo.

Consideró que el Tribunal apreció erróneamente la demanda y su contestación, concretamente los hechos 14, 16, 17 y 19, de los que extrajo confesión, así como el memorando obrante a folio 131 y la certificación de folio siguiente, material que reprodujo textualmente y del que dijo, aquella autoridad «[...] pasó por alto (...) apartándose del debido proceso, pues no dio cumplimiento al artículo 60 [y 145] del CPTSS (...) y por ello a los artículos 174 y 175 del CPC, lo

que condujo a la violación por falta de aplicación del artículo 67» antes dicho, y que si el juzgador plural «hubiere considerado tales pruebas habría llegado a la conclusión de que el actor sufrió despido colectivo y por tanto habría accedido a la pretensión principal de la demanda».

IX. RÉPLICA

Para la demandada, si el Tribunal hubiese apreciado la demanda y la contestación, no habría modificado su criterio por cuanto está acreditado que el actor es trabajador oficial, al cual no se aplica el artículo 67 citado.

X. CONSIDERACIONES

Empieza la Corte por precisar que aunque el censor comete una impropiedad al presentar el alcance de la impugnación, pues una vez solicita que se case la sentencia del Tribunal, acto seguido pide su revocatoria, sin percatarse de que no es posible decidir en instancia sobre lo que no existe, ello en todo caso es superable, en tanto es entendible que su interés en ese escenario procesal está puesto sobre la sentencia del juzgado.

Igual de salvable es la disfunción en que incurre el censor en el primer cargo, al denunciar la falta de aplicación, pues salta a la vista que de allí subyace la intención de acusar la infracción directa del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, en la medida en que el Tribunal omitió dilucidar sobre

su aplicabilidad al caso, al momento de dirimir la problemática jurídica del reintegro pretendido.

Saneadas las anotadas inconsistencias técnicas y precisado el conflicto que debe resolver la Sala, se previene de entrada que el juzgador no cometió ninguna transgresión, pues si bien es verdad, no mencionó el precepto citado, también lo es que al emprender el análisis del mismo en torno a determinar si era el pertinente al asunto debatido –que es la premisa fundamental del concepto de violación por infracción directa–, se concluye que no lo es, dado que según doctrina reiterada de la Corte, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 no regula las relaciones de trabajo en el sector oficial y, por consiguiente, no es necesario solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo previo a realizar un despido colectivo de trabajadores oficiales, que es la obligación que se desprende de esa norma.

Fue esa la conclusión a la que llegó esta Sala de la Corte al resolver un asunto de idénticos contornos a los ahora analizados, la cual se reitera con esta sentencia. Se trata de providencia CSJ SL18044-2017, que sobre lo debatido, esbozó:

[...] extender la aplicación del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 al sector público, haría inane las disposiciones constitucionales y legales que autorizan a las autoridades suprimir empleos de la estructura laboral del Estado, incluso por razones de interés general.

En segundo lugar, porque el tratamiento diferencial en las relaciones laborales públicas y privadas, no solo tiene soporte en el principio constitucional de libre configuración del legislador, sino que cuenta con un sustento objetivo, en la medida en que las

primeras están regidas por el interés público, mientras que las segundas por el interés privado, razón por la que en las últimas, la intervención estatal está encaminada a «lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social» (art. 1 del CST).

Y finalmente, porque los intereses que protegen las normas que regulan los despidos colectivos son individuales, pese a que en él confluyan varios trabajadores, lo que impide que se pueda ubicar dentro del campo de acción y protección del derecho laboral colectivo, que está encaminado a garantizar intereses generales y globales de los trabajadores, a través de las figuras como el derecho de asociación sindical, el derecho a la negociación colectiva, el fuero sindical y el derecho de huelga, los cuales, se precisa, no se determinan preponderantemente por el número de personas que intervienen o resulten afectadas, sino por los bienes jurídicos constitucionales que en ellos están incorporados, en los artículos 39, 53, 55 y 56 superiores.

En efecto, en la sentencia CSJ SL7489-2017, que reitera las sentencias CSJ SL, 16 oct. 2012, rad. 40506, que reiteró las CSJ SL, 8 de mar. 2005, rad. 23764; CSJ SL, 17 jun. 2009, rad. 35077; CSJ SL, 25 en. 2011, rad. 36595 y CSJ SL, 4 jul. 2012, rad. 44915, la Corte, puntualizó:

“(...) a través del tiempo se ha considerado que la figura del despido colectivo, consagrada antaño en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, no es aplicable a los trabajadores oficiales. No hay que olvidar que cuando el gobierno nacional trató de modificar esa regla, mediante el artículo 37 del Decreto Reglamentario No 1469 de 1978, la Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia del 25 de julio de 1985 anuló la expresión “trabajadores oficiales”.

(...)

“Además suponer que la figura de los despidos colectivos es aplicable a los trabajadores oficiales implica hacer nugatorias las disposiciones constitucionales y legales que autorizan a las autoridades públicas para suprimir empleos, pues de ser así esta facultad no podría utilizarse sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo, cuando el número de afectados rebasa el tope previsto en el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 ibídem (...).”

Y en cuanto al puntual reproche al derecho a la igualdad que afirma la acusación, dijo la Corte en sentencia CSJ SL12894-2016, asimismo reiterada en la decisión en cita, que:

En punto a la igualdad que reclaman los impugnantes, vale acotar que la naturaleza de la vinculación se erige, precisamente, en el motivo que justifica, en materia de despidos colectivos, un trato diferente por parte del legislador, en tanto así se trate funciones industriales, comerciales, empresariales o productivas las asignadas a la entidad convocada a juicio, la naturaleza oficial que ostenta la misma constituye un principio de razón suficiente, dada la prevalencia del interés general sobre el particular.

El anterior criterio está expuesto en amplísima jurisprudencia de la Sala, entre muchas otras, en sentencias CSJ SL7489-2017, CSJ SL12894-2016, CSJ SL8178-2016, CSJ SL13279-2014, CSJ SL, 22 abr. 2008, rad. 29105, CSJ SL, 6 mar. 2007, rad. 30539 y CSJ SL, 20 sep. 2003, rad. 20845.

Ahora bien, en lo que hace a los reproches fácticos que se le endilgan al Tribunal, deviene de lo antes expuesto que, incluso si hipotéticamente se estableciera que la empresa demandada cometió un despido colectivo, ello en realidad no tendría incidencia en la decisión judicial, ni alguna consecuencia jurídica podría ser atribuible ante ese supuesto, pues como quedó visto, indiscutida como está la calidad de trabajadores oficiales de los empleados de la entidad, a esta no se le imponía acudir al Ministerio del Trabajo en cumplimiento de lo consagrado en el artículo 67 tantas veces citado, pues este no regula ese tipo de relaciones laborales.

No prosperan los cargos.

XI. CARGO SEGUNDO

Lo perfiló como «*subsidiario del anterior*», y denunció que la providencia «*viola directamente el artículo 478 del CST, en relación con el artículo 62 de la Ley 4ª de 1913 que dejó de aplicarse como consecuencia de la errónea interpretación del primero (...); en relación además con los artículos 25, 26 y 27 del Código Civil*».

Luego de destacar algunos apartes de la sentencia impugnada, argumentó que según los artículos 25 a 27 del CC, «*la interpretación que se hace con autoridad para fijar el sentido de una ley oscura de manera general compete hacerla al legislador (y a la Corte Constitucional conforme a la sentencia C-820 del 4 de octubre de 2006 de la Corte Constitucional), y los jueces por vía doctrinaria. En ese sentido, no pueden los juzgadores desatender su tenor literal bajo el pretexto de consultar su espíritu*». Bajo esa lógica, consideró que «*no es exacto (...) que la jurisprudencia de la H. Corte haya hecho una referencia sobre los alcances del artículo 62 de la Ley 4ª de 1913 en relación con el señalado artículo 478*», preceptiva esta que en sintonía con aquella, «*se refirió a los 60 días excluyendo los feriados y de vacantes*».

Así, apuntó que si el Tribunal hubiera advertido lo dicho, «*no habría tenido que realizar ninguna clase de esfuerzo interpretativo del artículo 478 del CST y en consecuencia hubiera llegado a la misma conclusión que hizo el H. Consejo de Estado*» en la sentencia atrás mencionada. Inclinado hacia ese entendimiento, concluyó que:

[...] habiéndose iniciado el conflicto colectivo de trabajo el 8 de octubre de 2003, habiéndose realizado el despido del recurrente el 29 de octubre del mismo mes y año durante el conflicto, y estando afiliado a la organización sindical (...), este se encontraba amparado por el fuero circunstancial; conflicto que terminó el 25 de mayo de 2005 como aparece demostrado en el proceso de folios 176 a 179.

XII. RÉPLICA

Apuntó que la interpretación que le brindó el Tribunal al artículo 478 del CST es la ajustada a la jurisprudencia de esta Corte, como puede verse en providencias CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 22474, reiterada en CSJ SL, 7 jul. 2005, rad. 24372 y CSJ SL, 25 oct. 2005, rad. 25276, y argumentó que el artículo 62 de la Ley 4ª de 1913 solo aplica para los términos judiciales, no para los referentes a convenciones colectivas de trabajo, «*que no tienen interrupción*».

XIII. CONSIDERACIONES

Básicamente, se le atribuye un yerro interpretativo al Tribunal pues, a juicio de la censura, la lectura del artículo 478 del CST permite concluir, sin mayores esfuerzos, que los 60 días que allí se estipulan para efectos de formular la denuncia de la convención, son hábiles y no calendarios, lo que desde luego llevó al juzgador a aplicar la preceptiva de manera desacertada.

Para colegir lo contrario al recurrente, el Tribunal advirtió que la norma en estudio no especificaba si en el plazo señalado «*se incluían o no los días feriados y vacantes*», tras

lo cual se ubicó en perspectiva a la temporalidad de la vigencia de la convención colectiva, de cuyo análisis consideró que corría ininterrumpidamente, y fue en ese contexto que coligió que el plazo para denunciarla se encontraba *«íntimamente ligado a la vigencia del texto convencional»*. Con apoyo en esa intelección, eminentemente jurídica, sostuvo que *«[...] si el texto legal refiere que la denuncia del texto convencional debe realizarse dentro de los sesenta días anteriores al de su pérdida de vigencia, la cual, no se interrumpe en días vacantes y festivos, es razonable considerar que el término señalado para la denuncia de la convención, también debe incluirlos»*.

Esa postura se ajusta a la adoptada por esta Sala, pues se tiene dicho que el término previsto en el artículo 478 del CST debe contabilizarse ininterrumpidamente, o lo que es lo mismo, en días corrientes o calendario, criterio que puede observarse en varias providencias, como en CSJ SL, 28 jul. 2004, rad. 23538, CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 22474 y CSJ SL, 10 dic. 2008, rad. 33750, que fueron reiteradas en la sentencia ya referida con antelación, que definió un asunto igual al ahora debatido (CSJ SL18044-2017). Al respecto, esta última recordó:

[...] el precepto en comento precisó que los 60 días con que cuentan las partes para denunciar la convención, son los “inmediatamente anteriores a la expiración de su término”, condicionando, entonces, su sentido, al acuerdo colectivo, cuyos efectos son continuados, pues su aplicación no se suspende, ni interrumpe con días festivos o feriados.

Inclusive, en esa oportunidad también se respondió el argumento según el cual, la norma laboral debía interpretarse bajo las previsiones establecidas en el artículo 62 de la Ley 4ª de 1913, tesis que no aceptó la Corte, por lo siguiente:

Además, en relación con lo último, debe acotar la Corte que, a pesar de que el artículo 62 de la Ley 4 de 1913, establece la regla general de contabilización de términos legales y administrativos, la misma no es aplicable al desarrollo de las relaciones laborales, pues contrariaría su finalidad, teleología y naturaleza, en la medida en que las situaciones surgidas del contrato de trabajo son continuadas, su desenvolvimiento no se trunca con los días vacantes, festivos o feriados, e incluyen todas las fechas del calendario, a menos que exista disposición contraria, como acontece en el régimen de vacaciones.

De ahí que, atendiendo los términos descritos en el precepto y la teleología de la norma, que busca reglamentar las condiciones de la denuncia de la convención, que es la que abre paso a trabar válidamente el conflicto colectivo laboral, no incurrió el Tribunal en la violación de la ley que se cuestiona.

Por lo visto, se desestima el cargo.

XIV. CARGO TERCERO

Igualmente, lo denominó como «subsidiario del anterior». Por la vía directa, acusó la violación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, «en la modalidad de aplicación indebida, como consecuencia de la falta de aplicación de los artículos 331 y 332 del CPC aplicables por la remisión que hace el artículo 145 del CPTSS relacionados con la cosa juzgada, estas normas procesales como violación medio».

Reiteró que *«habida cuenta que la entidad demandada se negó a iniciar las negociaciones a pesar de la insistencia del sindicato, este se vio avocado (sic) a interponer una acción de cumplimiento»*, que fue resuelta por el Consejo de Estado a través de sentencia que hizo tránsito a cosa juzgada, lo cual fue desconocido por el Colegiado y ello, por consiguiente, quebrantó los artículos 331 y 332 del CPC, en relación con el 145 del CPTSS, lo que condujo a la violación del precepto 25 del Decreto 2591 de 1965. Así concluye que, *«habiéndose iniciado el conflicto colectivo de trabajo el 8 de octubre de 2003 y finalizado el 25 de mayo de 2005, realizado el despido del recurrente el 29 de octubre del mismo mes y año y perteneciendo este a la organización sindical (folios 40, 42 y 43), es evidente que se encontraba amparado por el fuero circunstancial»*.

XV. RÉPLICA

Contrarió que se dijera que la sentencia del Consejo de Estado generó efectos de cosa juzgada en lo aquí litigado, pues no existe identidad de personas, objeto y causa, por lo que aquella es oponible a los que allí participaron. Con todo, aduce que esa corporación solo obligó a iniciar las negociaciones del pliego, por ello, el Tribunal no tenía la obligación de aplicar el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, pues encontró que al término del contrato no existía el conflicto.

XVI. CARGO CUARTO

Subsidiario del anterior, por la vía indirecta endilga la «*aplicación indebida del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en relación con los artículos 331 [y 332] del CPC (...), aplicables en razón del artículo 145 del CPTSS; y del artículo 60 del CPTSS (estas normas procesales como violación de medio).*

Aduce que lo anterior es consecuencia del siguiente error de hecho:

[...] no dar por demostrado, estándolo, que la controversia entre Sintrafindeter y Findeter S.A., sobre el inicio del conflicto colectivo de trabajo, provocado con la presentación del pliego de peticiones el 8 de octubre de 2003 y finalizado el 25 de mayo de 2005, fue resuelto en forma definitiva por el H. Consejo de Estado, mediante sentencia proferida (...) el 22 de abril de 2005.

Lo fundó en la falta de apreciación de la referida providencia y de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 25 de mayo de 2005, con lo que no dio cumplimiento a lo previsto en el artículo 60 del CPTSS. Agregó que de haber apreciado esos elementos, «*habría concluido que el recurrente fue despedido durante el conflicto colectivo de trabajo iniciado el 8 de octubre de 2003 (...), encontrándose afiliado al sindicato*».

XVII. RÉPLICA

Enfatizó que el Tribunal no incurrió en error al colegir que no había conflicto colectivo cuando se despidió al actor, pues se basó en la jurisprudencia de esta Sala; que la sentencia que se estima inapreciada no es un medio probatorio consagrado legalmente, sino un criterio

jurisprudencial que puede ser o no compartido, y que la valoración de la convención colectiva suscrita el 25 de mayo de 2005, no incide en aquella conclusión.

XVIII. CONSIDERACIONES

No le asiste razón al opositor cuando afirma que una sentencia no puede fungir como elemento de juicio en un proceso, pues como lo ha precisado la Sala en anteriores oportunidades, haciendo remembranza a la jurisprudencia de la Sala de Casación Civil, *«Es claro que una sentencia, más propiamente, su parte resolutive, pueda utilizarse en otro juicio aún contra terceros en calidad de prueba y no como cosa juzgada, para demostrar el derecho que reconoce a la parte favorecida, mientras no se le contraponga prueba en contrario que la desvirtúe»* (CSJ SL557-2013)

Se comienza con lo anterior, dado que aun cuando las deficiencias técnicas que tienen los cargos son inocultables, lo cierto es que el propósito de la acusación es diáfano, pues se encamina a cuestionar la falta de apreciación de la sentencia incorporada al expediente y que dictara el Consejo de Estado el 22 de abril de 2005, cuya autenticidad las partes no discuten; junto a esta, se acusa la inobservancia de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada en el 2005, medios que, dice el recurrente, de haber sido apreciados, le hubieran permitido colegir que el conflicto inició el 8 de octubre de 2003 y finalizó el 25 de mayo de 2005.

Delimitada así la controversia, observa la Sala que aunque el Tribunal no apreció los elementos de juicio enlistados en la censura, la verdad es que estos no acreditan la existencia de cosa juzgada respecto de la fecha de inicio del conflicto colectivo de trabajo, ni este quedó allí declarado, pues solo ordenó a la demandada a recibir a los delegados de Sintrafindeter, que era justo a lo que se encaminaba la acción.

En esa medida, no logra el recurrente desquiciar la presunción de acierto y legalidad que ampara a toda sentencia, pues la falta de valoración alegada no demuestra la incidencia que ello tuvo en la decisión judicial, en tanto no aparece patente que de apreciar los elementos de juicio que se extrañan en la sentencia, se hubiese llegado a una decisión disímil a la que arribó el juzgador de apelaciones.

Cabe destacar que a igual conclusión llegó esta Sala de la Corte en la mentada sentencia CSJ SL18044-2017, pues a este respecto anotó:

[...] pese a que el Tribunal no realizó pronunciamiento alguno sobre la prueba documental de folios 238 a 257 y 92 a 95 del cuaderno 1 del plenario, atinentes, respectivamente, a la sentencia judicial proferida por el Consejo de Estado el 22 de abril de 2005, y al Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado el 25 de mayo de 2005, tales medios de convicción no acreditan la existencia de una cosa juzgada respecto de la fecha de inicio del conflicto colectivo de trabajo objeto de discusión, en la medida en que el objeto del proceso administrativo que promovió el sindicato Sintrafindeter contra la demandada, estaba encaminado a que recibiera la comisión de negociadores del Sindicato, lo cual fue ordenado, y no la declaratoria de la existencia del citado conflicto.

No sobra señalar que aunado a lo expuesto nace otra conclusión evidente, y es que el recurrente en realidad no cuestionó jurídicamente los elementos y efectos de la institución procesal de cosa juzgada, sino concretamente lo que en su sentir extraía la sentencia del Consejo de Estado, lo cual quedó abordado con precedencia.

Surge diamantino que el cargo no debe prosperar.

XIX. CARGO SEXTO

Ahora llamado «*subsidiario de los anteriores*», denunció la «*infracción indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 467 del CST, por errónea apreciación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en el año 2003 visible a folios 158 a 171 (...) en relación con el artículo 1.º del Decreto Reglamentario 797 de 1949, artículo 11 de la Ley 6ª de 1945, (...) 51 y 52 el Decreto 2127 de 1945, 127 del CST, 42 del Decreto 1042 de 1978 y el artículo 6.º del Decreto 1160 de 1947; el artículo 60 [y 145] del CPTSS, por el cual nos remitimos al artículo 174 [y 187] del CPC, estas normas procesales como violación medio.*

Le imputó al Tribunal los siguientes errores de hecho:

1. *No dar por demostrado, estándolo, que la referida convención, no excluyó para la liquidación de la indemnización por despido injusto ninguna de las sumas recibidas por el trabajador por concepto de primas, bonificaciones y auxilios extralegales consagrados convencionalmente, por cuanto la cláusula vigésimo segunda prevé que dicha exclusión opera solamente “para la liquidación de las prestaciones sociales que reconozca*

Findeter salvo las sumas y porcentajes que por ley sean factor prestacional.

- 2. Tener por demostrado, sin estarlo, que en la base salarial tomada para la liquidación de la indemnización al accionante estaban incluidos todos los factores remuneratorios.*

Como consecuencia de lo anterior, no se le liquidó la indemnización como le correspondía al accionante ni se le reconoció la indemnización moratoria a la que tiene derecho.

Para el actor, los yerros manifiestos se configuraron por lo siguiente:

Las partes acordaron la indemnización sobre el concepto de salario y no de remuneración fija; la exclusión de que trata la cláusula 22 de la Convención vigente al momento del despido (f. 171 y 172), únicamente fue prevista para la liquidación de prestaciones como claramente allí se lee, no para la indemnización por despido, como concluye el H. Tribunal en forma equivocada.

(...)

Si el Tribunal no hubiere equivocado la interpretación el texto convencional, habría llegado a la conclusión, que no se tuvieron en cuenta todos los factores constitutivos de salario para determinar la indemnización liquidada al actor, y por tanto habría accedido a la petición de reajuste de la indemnización deprecada, junto con la indemnización moratoria.

Solicitó que una vez revocada la decisión censurada, en sede de instancia se tuviera en cuenta que «en el plenario están acreditados los factores salariales no comprendidos en la liquidación de la indemnización; y que para la liquidación de la indemnización se tomó como uno de sus factores el último sueldo devengado por el recurrente», que ascendía a \$433.000. Así, arguyó que «el laudo arbitral a folio 212 establece que (...) devengaba auxilio de alimentación desde el 1.º de enero de 2002, de \$40.000,00»; «la convención colectiva vigente para el año 2003, a folio 163», dice que recibía «auxilio

de alimentación desde el 1.º de enero de 2003, de 50.000,00»; a folio 130 aparece certificación sobre los pagos efectuados del 1.º de enero de 2000 al 29 de octubre de 2003, y a folio 90 que le cancelaron \$59.7638,00 (sic) y 197.857,00 por primas de junio y de noviembre; y en la demanda y la contestación, se aprecia a folio 6 que en el 2003 percibió \$2.598,00 diarios por prima técnica, y el 130 informa que lo era por \$77.940 mensuales.

XX. RÉPLICA

La oposición siguió el criterio expuesto por el Tribunal, en punto a que, si bien, para la liquidación del despido injusto, únicamente debía tenerse en cuenta el salario del trabajador, lo cierto es que se tomaron las primas de navidad, vacaciones y servicios, sin que sea pertinente agregar otros ingresos que no constituyen salario.

XXI. CONSIDERACIONES

El accionante edifica el desatino factual en que el Tribunal no advirtió que el artículo 22 de la convención colectiva vigente al momento del despido, únicamente previó la exclusión de lo recibido por primas, bonificaciones y auxilios, para la liquidación de prestaciones sociales, que no para la indemnización por despido, lo que dice, fue acordado por las partes que la suscribieron.

Al respecto, recuerda la Sala que en materias como las que ahora se resuelven, por vía de casación no es posible

determinar el alcance de las normas convencionales, salvo que se evidencie un error protuberante. Ese criterio ha sido sostenido, entre otras, en providencia CSJ SL1158-2016, reiterada en CSJ SL11917-2017; aquella razonó en lo que interesa:

En efecto, lo primero que resulta pertinente recordar es que esta Sala de la Corte ha sostenido de manera pacífica que, en la lógica del recurso extraordinario de casación, la convención colectiva debe ser asumida como uno de los elementos de prueba y no como una norma legal sustancial de alcance nacional, respecto de la cual sea dable discutir su contenido, sentido y alcances. Por ello mismo, ha insistido en que la interpretación de las disposiciones de dichos acuerdos corresponde a los jueces de instancia, quienes en su ejercicio se encuentran amparados por los principios que informan la sana crítica y por la libre formación del convencimiento establecida en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Bajo las anteriores premisas, ha adoctrinado la Corte que el alcance que pueda otorgarle el juez del trabajo a una determinada cláusula convencional, de entre las diferentes interpretaciones igualmente razonables, no resulta susceptible de corrección en el ámbito del recurso extraordinario de casación, salvo que, ha precisado, tal exégesis resulte totalmente contraria a la razón, al texto naturalmente entendido y a la intención de los contratantes allí concretada, de forma tal que se incurra en un error de hecho evidente, ostensible y manifiesto.

Para negar la reliquidación pretendida, el Tribunal apreció la cláusula 5ª de la convención anotada, de la que advirtió que «para la liquidación de la indemnización por despido injustificado únicamente se tendría en cuenta el salario percibido por el extrabajador»; al respecto, el recurrente simplemente aseveró que las partes firmantes de la convención «acordaron la indemnización sobre el concepto de salario y no de remuneración fija», pretendiendo sostener que recibió varios pagos que tenían esa connotación, pero ocurre que el Tribunal, acto seguido, analizó la cláusula 22, de la

que no advirtió una exclusión inexorable de los pagos extralegales para liquidar las prestaciones sociales, como lo hace ver el censor, pues al contrario, la vislumbró como una posibilidad de que las sumas reconocidas en forma extralegal, eventualmente podían ser tenidas en cuenta en ese cálculo, «*siempre que por ley fuera factor prestacional*», clarificando expresamente que ese precepto, tal como textualmente se lee a folio 170, únicamente aplicaba a la liquidación de prestaciones sociales, mas no a la de indemnización por despido injusto, premisa que careció de crítica y, siguiendo la lógica del recurso, deja ilesa a la providencia, pues rememórese, si la sentencia impugnada no es afligida en todos sus pilares, su integralidad se presume legal y cierta.

En consecuencia, no prospera el cargo.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandante. Se fijan las agencias en derecho en la suma de tres millones setecientos cincuenta mil pesos (\$3.750.000.00), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XXII.

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, **NO CASA** la sentencia dictada el treinta (30) de septiembre de dos mil

once (2011) por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **RAÚL ALBERTO LÓPEZ BECERRA** contra la **FINANCIERA DE DESARROLLO TERRITORIAL S.A. (FINDETER)**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Travacu
ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Omar R. O.
OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

G. Jimenez
GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

