



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1



DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA
Magistrada ponente

SL5077-2018

Radicación n.º 55378

Acta 41

Bogotá, D. C., veintiuno (21) de noviembre de dos mil dieciocho (2018).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **VÍCTOR HERNÁN VERGARA HENAO, JAIRO JULIO SALAZAR RESTREPO, FERNANDO DE JESÚS SÁNCHEZ MEJÍA, JHON JAIRO TOBÓN RESTREPO, LUIS ALBERTO RAMÍREZ** y **JAIME ALONSO MOLINA RESTREPO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 30 de septiembre de 2011, en el proceso ordinario laboral que instauraron contra **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E. S. P. EPM.**

I. ANTECEDENTES

Los citados demandantes presentaron demanda ordinaria laboral con el fin de que se hagan las siguientes declaraciones: que Empresas Públicas de Medellín E. S. P. – EPM sustituyó patronalmente a la Empresa Antioqueña de Energía S. A. E. S. P. – EADE o, en subsidio, que se declare la unidad de empresa; que fueron despedidos de manera unilateral e injusta y pidieron la nulidad de sus despidos. Como consecuencia de lo anterior, solicitaron ordenar el reintegro y condenar al pago de los salarios dejados de percibir con los aumentos correspondientes, las prestaciones sociales legales y convencionales, aportes a seguridad social con respecto a cada uno y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones indicaron que fueron vinculados al servicio de la Empresa Antioqueña de Energía S. A. mediante contrato de trabajo, en los cargos y en las fechas que se relacionan a continuación y con los siguientes salarios:

Trabajador	Fecha inicial	Cargo	Salario Básico	Salario Promedio
Víctor Hernán Vergara	3/07/1985	Asistente técnico	\$1.290.730	\$1.612.500
Jairo Julio Salazar Restrepo	27/01/1984	Asistente técnico	\$1.441.048	\$1.802.000
Fernando de Jesús Sánchez Mejía	17/07/1980	Agente técnico	\$1.411.986	\$1.765.000
Jhon Jairo Tobón Restrepo	13/10/1987	Conductor	\$834.742	\$1.044.000
Luis Alberto Ramírez	25/08/1981	Agente técnico	\$916.000	\$1.145.000
Jaime Alonso Molina Restrepo	14/05/1991	Auxiliar	\$758.862	\$949.000

Refirieron que en agosto de 2005, EPM y EADE decidieron unificar sus tarifas, para lo cual debían integrar mercados y definir un operador único; que la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Empresa Antioqueña de Energía y su sindicato - Sintraelecól fue considerada un obstáculo para la integración de ambas entidades, toda vez que los trabajadores tendrían derecho a que se les respetaran los beneficios extralegales. En razón de lo anterior, ambas empresas iniciaron gestiones para que los miembros del sindicato renunciaran a dicho acuerdo convencional; sin embargo, los trabajadores no aceptaron tal ofrecimiento.

Relataron que el 25 de julio de 2006, la demandada era dueña del 64.03% de las acciones de la Empresa Antioqueña de Energía y que en reunión extraordinaria de accionistas se aprobó la disolución anticipada de la sociedad y su posterior liquidación. Así mismo, que el 25 de junio de 2007, EPM había adquirido el 99.9% de las acciones, por tanto, se ordenó la liquidación de EADE y la desvinculación laboral de los actores.

Afirmaron que para la fecha de liquidación, el verdadero empleador era EPM, pues EADE sólo fungía como «patrono» de manera «formal», lo que se tradujo en una sustitución de empleadores, figura que se encontraba regulada de manera especial en el artículo 17 de la CCT, el cual establecía:

Quando se produzcan cambios de patronos sobre la totalidad o parte de los bienes, instalaciones, dependencias o servicios de EADE S.A ESP., ya sea por mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso) alteración o modificación del ente, transformación, liquidación o fusión de ésta, se efectuará el

fenómeno de la sustitución patronal; por lo tanto continuarán vigentes los contratos existentes con los trabajadores al momento de la sustitución lo mismo que la convención colectiva de trabajo suscrita entre EADE S.A ESP y SINTRAELECOL.

Sostuvieron que existió unidad de empresa, ya que no sólo existía dependencia económica y cumplimiento de actividades similares, sino también que EPM era quien brindaba asesoría técnica, administrativa y financiera.

Aseguraron que la única razón de la disolución y liquidación de EADE obedeció a la existencia de la organización sindical, así como de la convención colectiva, la que protegía sus derechos pues por el acta de preacuerdo extraconvencional del 28 de octubre de 2003, se consagró una «*estabilidad absoluta*», toda vez que indicó:

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 7º 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 dé 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 encuentra pactada la convención colectiva de trabajo vigente (f.ºs 2 a 14 y 199).

La entidad accionada al contestar la demanda se opuso a las pretensiones de los actores. En cuanto a los hechos

señaló que conforme con los archivos de la EADE S.A. ESP, esto es, las hojas de vida, «*se acepta la fecha de vinculación de los demandantes y la terminación de la relación laboral fue el 25 de junio de 2007*»; aceptó la existencia de la convención colectiva de trabajo, la aprobación de la disolución anticipada y posterior liquidación de la EADE, así como que era la «*sociedad matriz*» que controlaba a la EADE. Frente a los restantes, dijo que no eran ciertos, no tenían tal calidad o debían probarse.

Aclaró que no existió vinculación laboral con los demandantes, pues estos prestaron sus servicios personales a la EADE hasta el 25 de junio de 2007, fecha en la que se efectuó su liquidación y, por tanto, culminaron todos los contratos de trabajo, por lo que se les canceló la correspondiente indemnización.

Indicó EPM que empezó a prestar el servicio de energía a partir del 26 de junio de 2007; que el porcentaje de participación equivalente al 99.99% se concretó desde agosto de 2006 y que se trató de un grupo empresarial que actuó amparado en el artículo 28 de la Ley 222 de 1995 y no de una sustitución de empleadores, dado que EADE era una persona jurídica completamente independiente. Tampoco se dio la unidad de empresa, pues no tenían los mismos objetos sociales, no correspondían a la misma unidad de explotación, máxime cuando la empresa ya no existe y la EADE estaba constituida «*cien por ciento de capital público*», razón por la cual no eran aplicables las normas del CST.

Explicó que el motivo de la decisión de disolver y liquidar EADE fue el «*compromiso socio-económico de unificar las tarifas de energía eléctrica en el departamento de Antioquia*» y que fue adoptada por unanimidad en una asamblea de accionistas.

Por último, dijo que el acta de preacuerdo extraconvencional del 28 de octubre de 2003, fue sólo el antecedente de lo que las partes esperaban acordar, sin embargo, dicho acuerdo nunca se concretó. Por ello, no tiene ningún carácter vinculante para quienes lo suscribieron.

En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de sustitución de empleadores, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de unidad de empresa, inexistencia de la obligación, inexistencia de la acción de reintegro e imposibilidad de reintegrar a los demandantes, legalidad de las terminaciones unilaterales de los contratos de trabajo, «*inexistencia de abuso de la posición demandante*», prescripción, compensación, pleito pendiente, pago y la genérica (f.ºs 210 a 250).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 30 de julio de 2010, absolvió a las demandadas de todas las pretensiones de la demanda, ordenó la consulta del fallo en caso de no ser apelado y condenó en costas a los promotores del proceso.

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 30 de septiembre de 2011, confirmó la sentencia de primer grado, e impuso costas a la parte actora.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Colegiado puntualizó que la vinculación de los actores fue terminada el día 25 de junio de 2007 en razón de la extinción de la EADE y, que a la terminación del contrato les fue cancelada la correspondiente indemnización por el despido.

En relación con la sustitución de empleadores, el juez de alzada consideró que al tratarse de trabajadores oficiales debía aplicarse el artículo 53 del Decreto 2127 de 1945, según el cual, la sustitución implica la mutación del dominio sobre la empresa o negocio, pero sin afectar la vigencia y permanencia del nexo laboral, situación que no se presentó en el *sub judice*, toda vez que no se cumplió el requisito de continuidad en la relación laboral, pues en razón de la liquidación de la Empresa Antioqueña de Energía, se terminaron los contratos de trabajo de los demandantes el 25 de junio de 2007.

En cuanto a la declaratoria de unidad de empresa, indicó que su finalidad era garantizar las condiciones laborales de los trabajadores y evitar que en caso de divisiones empresariales se afecten sus derechos

establecidos en la ley o en convenciones colectivas. Sostuvo que tal fenómeno implica condiciones laborales económicamente respaldadas que garanticen las acreencias que se causen luego de la declaratoria de su existencia por parte de la autoridad administrativa o judicial. Que además de requerir la «*supremacía económica*» de una empresa sobre la otra, exige el análisis de la naturaleza jurídica de las entidades y la existencia de las mismas al momento de tal declaratoria.

En consecuencia, sostuvo que, aunque la demandada tenía facultad de dirección sobre la EADE, pues poseía el 64.03% de sus acciones, dicha situación no era suficiente para que se diera la unidad reclamada, ya que se trataba de empresas industriales y comerciales del Estado, con capital 100% público, «*resultando cuestionable, pretender extender los efectos de unidad de empresa comercial, cuya filosofía mercantil se aleja de los postulados del Estado*». Además, que la Empresa Antioqueña de Energía había sido liquidada el 25 de junio de 2007, por tanto, era inexistente. Lo anterior, en su criterio, llevó a considerar que era «*imposible jurídicamente*» la declaratoria de unidad de empresa respecto de una entidad que no existía.

Concluyó que en los términos del artículo 467 del CST, los acuerdos convencionales y los preacuerdos extraconvencionales celebrados entre empleadores y trabajadores son exigibles entre quienes los suscribieron, razón por la cual no es viable que se le aplique tales disposiciones, máxime cuando no se acreditó la ocurrencia

de acuerdos frente a la sustitución de bienes y servicios de la empresa extinguida, a ningún título, lo que acredita la independencia entre las empresas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La parte recurrente pretende que la Corte case el fallo impugnado para que en sede de instancia revoque la sentencia de primer grado y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales fueron objeto de réplica. La Sala analizará el cargo primero y, dependiendo del resultado, estudiará el segundo.

VI. CARGO PRIMERO

Se acusa la sentencia recurrida por violación indirecta de la ley sustancial en la modalidad de aplicación indebida de los «*artículos 467 al 471 del C. S. T., en relación con los artículos 19 y 53 del decreto 2127 de 1945; el artículo 194 del C. S. T., los artículos 1º, 17 y 49 de la Ley 6ª de 1945; los artículos 26, 27, 28 y 148 de la ley 222 de 1995; y el artículo 53 de la Constitución Política*».

Sostiene que la violación denunciada fue consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1. *No dar por demostrado estándolo que la convención colectiva de trabajo celebrada por EADE con SINTRAELECOL contiene un régimen especial de sustitución patronal.*
2. *No dar por demostrado estándolo que EPM conocía el contenido y consecuencias del artículo 71 de la convención colectiva de trabajo.*
3. *No dar por demostrado estándolo que entre EADE y EPM se celebraron acuerdos para la cesión de activos a esta entidad.*
4. *No dar por demostrado estándolo que EPM continuó prestando el servicio correspondiente al objeto social de EADE en las mismas condiciones técnicas, administrativas y de infraestructura física y tecnológica.*
5. *No dar por demostrado estándolo que EPM asumió los archivos de EADE y el pasivo pensional de ésta.*
6. *Dar por demostrado sin estarlo que EADE y EPM eran dos empresas independientes.*
7. *No dar por demostrado estándolo, la dependencia de EADE frente a EPM.*

Consideran que tales desaciertos tuvieron como origen la errónea apreciación de: (i) la convención colectiva (f.ºs 293 a 329); (ii) el acta extraconvencional de octubre 28 de 2003 (f.ºs 58 a 61); (iii) la demanda inicial (f.ºs 1 a 14) y, (iv) las declaraciones de Bernardo de Jesús Castaño Gómez, Jhon Walter Jaramillo López y Jorge Eliécer Restrepo Rodríguez.

Además acusan al juez de apelaciones de la falta de apreciación de: (i) el acta n.º 41 de reunión extraordinaria de accionistas de EADE de 25 de julio de 2006 (f.ºs 239 a 339 anexo); (ii) el acta n.º 44 de reunión extraordinaria de accionistas de EADE del 25 de junio de 2007 (f.ºs 397 a 432);

(iii) el certificado de existencia y representación de EADE (f.ºs 90 a 93) y, (iv) la confesión contenida en la contestación de demanda (f.ºs 210 a 250).

Para fundamentar su acusación aducen que el Tribunal desconoció el artículo 71 de la convención colectiva de trabajo, el cual definió la liquidación de la empresa como una causal de sustitución de empleadores, por tanto, el nuevo empleador se encontraba sometido al cumplimiento de las normas legales y extralegales vigentes al momento de producirse el motivo que dio lugar a dicho cambio.

Sostienen que el juez de apelaciones no apreció el acta n.º 41 de reunión extraordinaria de accionistas de EADE, en la que se evidencia que EPM tenía pleno conocimiento de la norma convencional señalada, toda vez que la mencionó de manera expresa en dicho documento e indicó que a pesar de las gestiones encaminadas a que los miembros de Sintraelecól renunciaran a su convención colectiva y se acogieran a la de EPM, no fue posible lograr un acuerdo.

Así mismo, refieren que otra prueba que refleja el conocimiento previo de la existencia de la convención colectiva de trabajo, por parte de la hoy demandada, es la conclusión a la que se llegó en la mencionada acta, según la cual:

Debido a los elevados riesgos y costos laborales originados en la posibilidad de tener que incorporar una nueva convención colectiva en EEPPM, y al no haberse llegado a un acuerdo con el Sindicato de EADE para acogerse a la propuesta de EEPPM, la liquidación de EADE se constituyen en el vehículo que permitirá lograr los objetivos de integración empresarial y posterior unificación de tarifas, mitigando al máximo los riesgos y costos de tipo laboral.

Mencionan que otro de los errores del juez colegiado fue considerar que no existía evidencia del acuerdo de sustitución de bienes y servicios, cuando en el acta n.º 44 se definió la entrega de los activos de EADE a EPM, los cuales se encontraban estimados en un valor de «\$384.977.448.772», por tanto, sí existió transferencia o cesión de activos. Además, la accionada, continuó la prestación de los servicios con la infraestructura de la Empresa Antioqueña de Energía, tal y como lo reconoció en la contestación de demanda.

Advierten que el Tribunal no se percató del contenido de la mencionada acta, pues no tuvo en cuenta que allí se indicó que ambas empresas suscribieron el contrato 14657 mediante el cual EPM asumió la totalidad de obligaciones pensionales de EADE y la adjudicación de registro de marcas, enseñas y lemas como bienes restituidos a EPM.

Por otro lado, señalan que en el proceso se acreditó la dependencia de la EADE respecto de la demandada, pues esta última tenía la calidad de accionista mayoritaria, lo cual se traduce en capacidad de manejo y direccionamiento, tal y como lo acepta la demandada al contestar el escrito inicial cuando refirió que aquella hacía parte del grupo empresarial, todo lo que se respalda con el certificado de existencia y representación denunciado.

Advierten que, según los testimonios de Bernardo de Jesús Castaño Gómez, Jhon Walter Jaramillo López y Jorge

Eliécer Restrepo Rodríguez, EPM continuó la prestación del servicio bajo las mismas condiciones tecnológicas y de infraestructura en que lo prestó EADE.

Afirman que, para la fecha del despido, los demandantes se encontraban amparados por una cláusula de estabilidad reforzada, consagrada en el acta extraconvencional depositada el 31 de diciembre de 2003, la cual establecía la ineficacia del despido sin justa causa y la procedencia del reintegro y era plenamente válida, toda vez que así lo determinó la Corte Suprema de Justicia en las sentencias CSJ SL, 2 mar. 2010, rad. 36133; CSJ SL, 10 mar. 2010, rad. 35707, y CSJ SL 16 mar. 2010, rad. 36342.

Por último, sostienen que los errores de hecho dejan sin sustento la argumentación del *ad quem* para negar la sustitución de empleadores. Entonces, como la ineficacia del despido restablece el contrato de trabajo, cobra sentido la aludida sustitución, en la medida que se entiende que el vínculo laboral continuó vigente.

VII. RÉPLICA

El opositor sostiene que tal y como lo consideró el Tribunal, la procedencia de la sustitución de empleadores está sujeta a la concurrencia de tres requisitos: (i) el cambio de empleador; (ii) la continuidad de empresa y (iii) la continuidad del trabajador. Aduce que el tercer elemento no se presentó, pues tal y como lo demuestran los documentos obrantes a folios 286 a 291, los contratos de trabajo suscritos

con EADE se terminaron, por tanto, la demandada nunca fue empleadora de los promotores del proceso.

En consecuencia, estima que, al no haber existido una sustitución de empleadores, EPM no se encuentra obligada a cumplir la convención colectiva de trabajo, toda vez que en términos del artículo 467 del CST, lo pactado en el acuerdo convencional solo es exigible respecto de las partes que lo suscriben.

VIII. CONSIDERACIONES

En razón de los fundamentos del recurso de casación, no son motivo de controversia entre las partes los siguientes supuestos fácticos definidos por el Tribunal: (i) que los actores fueron despedidos el día 25 de junio de 2007 a través de comunicaciones suscritas por la liquidadora suplente de la Empresa Antioqueña de Energía EADE, para lo cual se adujo la extinción de esta (f.º 25, 31, 37,43,49 y 200) y, (ii) que a la terminación de los contratos la EADE les canceló, dentro de la liquidación definitiva del contrato de trabajo, la correspondiente indemnización por el rompimiento del vínculo (f.º286 a 291).

El Tribunal consideró que como los demandantes ostentaron la calidad de trabajadores oficiales, el artículo 53 del Decreto 2127 de 1945 era la norma que regulaba la sustitución de empleadores. Al respecto, puntualizó que dicho fenómeno implica la mutación del dominio sobre la empresa o negocio, pero sin afectar la vigencia y permanencia

del nexo laboral; sin embargo, encontró que no estaba acreditada la ocurrencia de la aludida sustitución, en la medida que no se cumplió con el requisito de la continuidad del vínculo, dado que los contratos de trabajo fueron terminados por la EADE el día 25 de junio de 2007, en razón de su extinción.

La parte recurrente pretende lograr el quiebre del fallo de segunda instancia a partir de las conclusiones fácticas que derivó el Colegiado de las pruebas que denuncia como mal valoradas o no apreciadas, de las cuales considera, se acredita la sustitución de empleadores entre la Empresa Antioqueña de Energía y las Empresas Públicas de Medellín.

Pues bien, según acta n.º 41 de reunión extraordinaria de accionistas de EADE de julio 25 de 2006, a la cual asistió el gerente general de las Empresas Públicas de Medellín, para dicha fecha esta sociedad contaba con una participación en aquella del 64,0271849343%.

En dicha reunión se analizaron las decisiones societarias que facilitarían la unificación de las tarifas de energía eléctrica en el departamento, aprobando por unanimidad «*Decretar la disolución anticipada*» de la EADE, con fundamento en lo previsto en el artículo 44.1 de los estatutos sociales, en concordancia con el ordinal 6 del artículo 218 del Código de Comercio y con el artículo 19.12 de la Ley 142 de 1994; se autorizó la celebración de un contrato de arrendamiento de la infraestructura eléctrica y de los demás bienes para la prestación de servicios a partir

del 26 de junio de 2006, con el fin garantizar la continuidad del servicio a los usuarios.

Además, se observa que se facultó al liquidador para ofrecer un plan de retiro conciliado a fin de procurar la terminación por mutuo acuerdo de los contratos de trabajo, *«con el reconocimiento de una bonificación económica equivalente a la suma tarifada en la convención colectiva de trabajo para los despidos sin justa causa más un 10% adicional»* (f.ºs 239 a 244 del anexo).

Mediante acta n.º 44 de reunión extraordinaria de accionistas de la EADE llevada a cabo el 25 de junio de 2007, se analizó y consideró la aprobación de la cuenta final de la liquidación, rendición de cuentas del liquidador y se distribuyeron los remanentes; quedó constancia que para esa calenda la hoy demandada tenía el 99,99999996% de acciones en aquella. Además, se indicó que al decretarse la disolución de la sociedad a fin de garantizar la continuidad de prestación del servicio se celebró un contrato de arrendamiento con la empresa ETASERVICIOS, el cual comenzó el 1 de agosto de 2006, acordándose en esta reunión terminarlo en dicha fecha (25 de junio de 2007), con ocasión de la terminación del proceso liquidatorio de la EADE S.A. ESP.

Asimismo, se advierte que de la cuenta final de la liquidación de la EADE aprobada por la Asamblea General de Accionistas se le adjudicó a EPM como activos la suma de *«\$384.977.448.772»* por tener una participación en aquella de 99,999999962% y la suma de *«\$147»* al Municipio de

Medellín por contar una participación del 0,000000038%; aunado a lo anterior se autorizó al liquidador para efectuar las correspondientes anotaciones en la Cámara de Comercio (f.ºs 353 a 388).

El certificado de existencia y representación de EADE (f.ºs 90 a 94) da cuenta del proceso liquidatorio al que fue sometida la Empresa Antioqueña de Energía y que culminó el 25 de junio de 2007, en razón de lo cual dejó de ser sujeto de derechos y obligaciones.

Los anteriores documentos no fueron valorados por el Tribunal, pese a lo relevantes que resultaban para resolver el asunto, pues daban cuenta que se dispuso la liquidación de la EADE S.A. ESP el 25 de julio de 2006, que se continuó con la prestación del servicio de energía a través de un tercero, luego de lo cual se dio la compra de las acciones de la EADE S.A. ESP por parte de las Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., como la adjudicación de activos a ésta por contar con una participación accionaria del 99,99% y que el 25 de junio de 2007 aquella se extinguió definitivamente.

Aunado a lo anterior, la Sala destaca que la convención colectiva 2003-2007 en la cláusula 71 previó que cualquier modificación del empleador a través de cualquier cambio empresarial, entre ellos, la transformación, liquidación o fusión se realizaría a través del fenómeno de la sustitución empresarial en virtud de lo cual, los contratos vigentes continuarían vigentes. En efecto, expresamente previó: *«Cuando se produzcan cambios de patronos sobre la totalidad*

o parte de los bienes, instalaciones, dependencias o servicios de EADE S.A E.S.P., ya sea por mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso) alteración o modificación del ente, transformación, liquidación o fusión de esta, se efectuará el fenómeno de la sustitución patronal; por lo tanto continuarán vigentes los contratos existentes con los trabajadores al momento de la sustitución [...]».

Todo lo expuesto derivaba en la existencia de una verdadera sustitución patronal entre la EADE y EPM, tal y como lo sostiene la parte recurrente. Esto según lo analizado en la sentencia CSJ SL20195-2017 en la que se estudió el caso de un trabajador que había prestado sus servicios en la Empresa Antioqueña de Energía S.A. ESP, hasta el 25 de julio de 2006 cuando fue despedido sin justa causa, con ocasión de la liquidación de aquella; en dicho caso la Sala, de acuerdo a las pruebas analizadas, concluyó que entre la EADE S.A. y Empresas Públicas de Medellín se había presentado una sustitución de empleadores que hacía procedente el reintegro en esta última. Para el efecto, la Corte sostuvo:

Conforme a la prueba recaudada en primera instancia, se concluye, y ello no fue materia de controversia, que el empleador del demandante fue la Empresa Antioqueña de Energía S.A. E.S.P., la cual tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del actor el 25 de julio de 2006 (folio 20), situación que conllevó a la cesación en la prestación de los servicios por parte del señor Nanclares Zamora, a partir de esa fecha, sin demostrarse que haya laborado para las Empresas Públicas de Medellín.

Así mismo, se aprecia a folios 27 a 52 el acta n.º41 llamada reunión extraordinaria de la asamblea de accionistas de EADE S.A E.S.P., celebrada el 25 de julio de 2006, en la cual se examinaron las diferentes opciones y alternativas en torno a la unificación de

tarifas en la prestación del servicio de energía por parte de la Empresa Antioqueña de Energía S.A. E.S.P. y las Empresas Públicas de Medellín, y luego de examinar todas las opciones, se tomó la decisión de liquidar de forma definitiva a EADE S.A. E.S.P.; y, así mismo, se ordenó la celebración de un contrato de arrendamiento de la infraestructura eléctrica, y de los demás bienes necesarios para la prestación del servicio con un tercero, con el fin de garantizar su continuidad a los clientes de la empresa liquidada, contrato que fue firmado con la sociedad ETA SERVICIOS S.A. E.S.P.

Es de anotar, que de conformidad con dicha acta, (específicamente a folios 48 del plenario,) se estableció que «Como se explicó en el capítulo 3, la opción para la unificación de las tarifas de energía eléctrica en el departamento de Antioquia implica la liquidación de EADE. A su vez, esta situación deriva en la adquisición por parte de EEPPMM de la totalidad de las acciones de EADE.

La compra de las acciones de la Compañía por parte de EEPPMM, seguida de la decisión de liquidar la Compañía, deben entenderse como una reestructuración del manejo del mercado de energía en Antioquia por parte de EEPPMM. En otras palabras, desaparece EADE, como figura jurídica para prestar el servicio en Antioquia, pero se incorpora su mercado al de EEPPMM, de manera que se pueda lograr la unificación tarifaria y una gestión óptima del mercado integrado.

En su sesión del 5 de septiembre de 2005, la Junta Directiva de EEPPMM autorizó avanzar en el proceso de negociación para la compra del total de las acciones de EADE. Por su parte, EADE contrató a la firma COLCORP -antiguo CORFINSURA- para realizar la valoración de la Compañía y asesorar a EEPPMM y al Departamento de Antioquia en la negociación de las acciones.

La Nación, a través del Ministerio de Minas y Energía, manifestó su posición de acogerse al valor establecido por el Departamento para la venta de su participación.»

Más adelante, y a manera de conclusión, se dijo que «la unificación de tarifas lleva a la unificación de la operación de los sistemas de distribución de EADE y EEPPMM y de la gestión de los dos mercados. Para hacer efectiva esta integración, EEPPMM debe absorber a EADE, previa adquisición, por parte de EEPPMM, de las acciones de EADE que hoy están en manos del Departamento de Antioquia, la Nación, algunos municipios y el IDEA.

Debido a los elevados riesgos y costos laborales originados en la posibilidad de tener que incorporar una nueva convención colectiva en EEPPMM, y al no haberse llegado a un acuerdo con el sindicato de EADE para acogerse a la propuesta de EEPPMM, la liquidación de EADE se constituye en el vehículo que permita lograr los objetivos de integración empresarial y posterior unificación de

tarifas, mitigando al máximo los riesgos y costos de tipo laboral.» (folio 52).

La decisión adoptada en dicha reunión, se acredita con la culminación del proceso liquidatorio de EADE S.A. E.S.P., la cual ocurrió el 25 de junio de 2007, tal como se desprende del contenido del certificado expedido por la Cámara de Comercio de Medellín (folio 168), en armonía con el acta n.º44, denominada reunión extraordinaria de la asamblea de accionistas de EADE S.A. E.S.P. (acta final de liquidación registrada en el libro 9.º, bajo el n.º7658, obrante en los folios 406 al 446), fecha desde la cual esta sociedad dejó de ser sujeto de derechos y obligaciones, constituyéndose esta circunstancia relevante para el análisis de la procedencia o no del reintegro solicitado por el actor.

En dicha acta (exactamente a folios 407), se dejó claro que en virtud de garantizar la continuidad de la operación del servicio de energía, y con base en la autorización de la asamblea de accionistas, se celebró el contrato de arrendamiento con ETA SERVICIOS S.A. E.S.P., el cual se cumplió plenamente conforme a los objetivos trazados, ya que se llevó a cabo sin traumatismos, y se ordenó su finiquito el 25 de junio de 2007, a través de decisión tomada por las empresas demandadas EADE S.A. E.S.P. y EE.PP.MM. S.A. E.S.P.

En la referida acta, concretamente en los folios 417 (reverso) al 440 del plenario, se lee que la presidenta de la asamblea de accionistas, después de manifestar que se habían cancelado los pasivos externos, procedió a realizar la adjudicación de todos los bienes materiales y devolutivos que se encontraban en cabeza de la arrendataria ETA SERVICIOS S.A. E.S.P., así como de los activos de la empresa liquidada Empresa Antioqueña de Energía S. A. E.S.P., a los actuales accionistas, esto es, a las Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. y al Municipio de Medellín.

Adicionalmente, en la cláusula 71 de la Convención Colectiva de Trabajo 2003-2007 (folios 232 a 278 del cuaderno principal), se pactó que «cuando se produzcan cambios de patronos sobre la totalidad o parte de los bienes, instalaciones, dependencias o servicios de EADE S.A. E.S.P., ya sea por mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso) alteración o modificación del ente, transformación, liquidación o fusión de esta, se efectuará el fenómeno de la sustitución patronal; por lo tanto continuarán vigentes los contratos existentes con los trabajadores al momento de la sustitución ...».

De conformidad con lo anterior, la Sala resalta que, por su innegable carácter contractual, en principio, la convención colectiva de trabajo está llamada a regirse por la regla que impone que los contratos legalmente celebrados son ley para las partes, y no pueden ser invalidados sino por su consentimiento mutuo, o por causas legales.

Sobre el particular, pertinente resulta traer a colación lo dicho en la sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 33719, que reiteró la CSJ SL, 25 abr. 2006, en la cual se adoctrinó:

No obstante lo anotado, a mediados del siglo XX, y pretendiendo dar respuesta a las necesidades surgidas de la crisis que vivió el nascente derecho sindical colombiano, resultado de las diferencias que se produjeron no solo entre las centrales obreras de aquella época sino también, en la proliferación de agremiaciones sindicales y la consiguiente de convenciones colectivas de trabajo y pactos colectivos de trabajo, contratos sindicales y otras figuras, fenómenos que la mayor de las veces los historiadores jurídicos los achacan a tendencias políticas encontradas pero que no puede desconocerse, pues constituyó un hecho notorio de la época, tuvieron mucho que ver con los intereses económicos en conflicto del momento, como criterio regulador de aplicación ante la concurrencia desordenada de convenciones colectivas de trabajo en un mismo ámbito de trabajo, en el régimen laboral sindical colombiano se profirió el Decreto 904 de 1951, que en su artículo 1º dispuso que ‘no puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se entenderán incorporadas a la primera, salvo estipulación en contrario.

Para ese momento resultó así concebible la concurrencia ‘de hecho’ de convenciones colectivas de trabajo y demás tipos de acuerdos obrero patronales dentro de un mismo ámbito laboral, es decir, dentro de las empresas que para aquella época empezaron a tener algún peso específico en la economía nacional, lo cual, naturalmente, impuso al Estado, y particularmente al gobierno de entonces, asegurar un mínimo orden que garantizara el derecho de asociación y negociación colectiva, pero también, la preferencia de la convención colectiva de trabajo frente a otras formas de negociación, como también, de la preexistente a las que posteriormente, y ‘de hecho’, llegaren a concurrir en dicho ámbito laboral.

Fácil resulta así observar que la norma aludida estableció, por una parte, la preferencia de la convención colectiva de trabajo frente a otras formas de negociación o acuerdo sobre condiciones del trabajo producidas entre empleadores y trabajadores y, por otra, la imposibilidad de que en un mismo ámbito empresarial subsistiera más de una convención colectiva de trabajo, descartando, de esa manera, que mediante los mecanismos jurídicos imperantes de la época, coexistieran dos o más actos de esa naturaleza. No obstante, advirtió que si ‘de hecho’ ello ocurriera, que lo podía ser por la situación particular e histórica que se ha mencionado, la

convención colectiva de trabajo primeramente vigente sería la ‘única’ con capacidad para producir ‘todos los efectos legales’, dado que, las demás convenciones colectivas que resultaren posteriores se considerarían incorporadas en la primera, salvo que se hubiere estipulado por las partes lo contrario, entiende la Corte, por quienes en su momento estuvieren legitimados para ello.

Luego, la citada disposición tuvo un contexto histórico causal que no es posible eludir para su interpretación, y más aún, una teleología y efectos que no pueden extenderse a situaciones que hoy aparecen totalmente distintas a aquéllas, como la del sub lite.

(...) Lo dicho, por ser apenas razonable que cada una de las convenciones colectivas de trabajo se suscribe tomando en consideración las particulares condiciones existentes en ese momento en la respectiva negociación colectiva, las que no se pueden alterar en beneficio de una de las partes, menos aún, generando mixturas ajenas a la voluntad de sus primitivos contratantes. En otras palabras, no es aceptable proponer ante una pluralidad de convenciones colectivas de trabajo que legalmente coexisten por virtud de fenómenos jurídicos como la fusión de sociedades, que se extraigan de cada una de las mismas las disposiciones que más convengan a un trabajador --que de seguro no fue parte en la génesis de cada una de éstas --, por desconocer tal proceder las circunstancias que rodearon la particularidad de cada negociación colectiva y las razones de orden económico y de política empresarial que las generaron. Como tampoco podría el empleador derogar a su arbitrio los beneficios que le otorgaba al trabajador la convención colectiva de trabajo que le era legalmente aplicable, so capa de la absorción de la sociedad o empresa inicialmente empleadora o de la creación de una nueva con el patrimonio de aquélla que inicialmente lo empleó.

Sin lugar a duda, los mayores derechos otorgados por la convención colectiva de trabajo al trabajador hacen parte de su haber contractual, y desde esa visión, serían dables de calificar como ‘adquiridos’. De igual forma, los que le son extraños por regular relaciones laborales de trabajadores de otra empresa, que acceden a la suya por vía de absorción o se incorporan con los suyos a una nueva empresa, se conservan a favor de aquéllos en tanto no compartan, como es lo deseable, un mismo cuerpo convencional, o que por efecto de preceptivas legales como las de los artículos 471 y 472 del Código Sustantivo del Trabajo, que no son tema de la presente discusión, alguna de tales convenciones deba extenderse a trabajadores que inicialmente no fueron comprendidos por la misma.

Así las cosas, como se desprende del contenido del certificado expedido por la Cámara de Comercio de Medellín (folio 168), en especial del acta n.º44, denominada reunión extraordinaria de la asamblea de accionistas de EADE S.A E.S.P. (acta final de liquidación registrada en el libro 9.º, bajo el n.º7658, obrante en los folios 406 al 446), que si bien esa empresa dejó de ser sujeto de derechos y obligaciones, resalta la Sala, con los medios de convicción examinados, el contrato de arrendamiento celebrado entre EADE S.A. E.S.P. y ETA S.A. E.S.P., garantizó la continuidad en la prestación del servicio de energía, esto es, el objeto social de la primera se siguió desarrollando a través de un tercero, y hasta cuando se dio la compra de las acciones por parte de las Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., hecho que para la Sala resulta significativo, puesto que deja al descubierto que la verdadera intención de las mencionadas sociedades, no era otra que disfrazar con otra modalidad contractual, lo que realmente sucedía en torno a la relación laboral de los trabajadores de EADE, es decir, la sustitución patronal aludida por el censor.

En este orden de ideas, al tener por cierto que el despido del accionante fue injusto (folio 20), en tanto se sustentó en la liquidación y disolución de EADE S.A. E.S.P., y que era beneficiario de la estabilidad laboral consagrada en el acuerdo extra convencional y en el artículo 17 de la Convención Colectiva de trabajo 2003-2007, se revocará la sentencia del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, de fecha 25 de junio de 2009 para, en su lugar, declarar la procedencia del reintegro del demandante en las Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., como sustituto patronal de EADE S.A. E.S.P., a partir del 26 de julio de 2006, y el consecuente pago de salarios dejados de percibir, prestaciones sociales legales y convencionales y aportes a la seguridad social, pues en el expediente no se avizoran razones que desaconsejen el restablecimiento de la relación laboral.

Asimismo, como se encuentra plenamente demostrado en el expediente que el actor recibió en la liquidación definitiva de nómina por empleados la indemnización por despido injusto, las cesantías y los intereses de cesantías (folio 90), se autorizará a la demandada para que abone tales valores a los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales legales y convencionales causados hasta la fecha de reintegro, por ser incompatibles con éste, y la no solución de continuidad del contrato de trabajo que ello implica. Lo anterior de conformidad con la excepción de compensación propuesta por la llamada a juicio EADE S.A. E.S.P.

Aquí es necesario agregar, que este proceso contiene situaciones jurídicas y fácticas distintas a las de otros en los que se ha demandado únicamente a la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. EADE, conocidos por esta Sala en sede de casación, sin que en aquellos hubiese prosperado la pretensión del reintegro efectivo a las instalaciones de la empresa, debido a la liquidación de ésta; sin embargo, en el que ahora nos ocupa la

atención, la reinstalación en el empleo sí es procedente, pues como quedó demostrado, operó la sustitución patronal entre las sociedades demandadas en el sub lite, lo que lo hace jurídicamente posible (subrayado fuera del texto original).

En dicho caso, a diferencia de otros en los que se demandó únicamente a la Empresa Antioqueña de Energía S.A. E.S.P. EADE (CSJ SL8155-2016, CSJ SL19441-2018 y CSJ SL1977-2018) y en lo que no se ordenó el reintegro de los trabajadores, la Sala consideró que sí era dable el reintegro del trabajador demandante, al quedar demostrado que operó la sustitución patronal entre la EADE y la EPM, lo que lo hacía jurídicamente posible y en razón de la estabilidad laboral consagrada en el acuerdo extra convencional y en el artículo 17 de la convención colectiva de trabajo 2003 - 2007.

En el presente asunto, al igual que en la sentencia transcrita, se encuentra acreditado que ocurrió la sustitución patronal entre las referidas sociedades y, por ende, se configuró el yerro fáctico endilgado, en la medida que el Tribunal pasó por alto que las pruebas atrás referidas, daban cuenta de que había operado el mencionado fenómeno entre esas sociedades.

Lo anterior está soportado en los hechos acreditados y que rodearon la liquidación de la EADE y la adquisición de del 99.99% de las acciones de esta sociedad por parte de EPM, en concordancia con lo contemplado por la convención colectiva 2003-2007, la cual en su cláusula 71 previó que cualquier modificación del empleador a través de cualquier cambio empresarial, entre ellos, la transformación,

liquidación o fusión se realizaría a través del fenómeno de la sustitución empresarial, en virtud de lo cual, los contratos de trabajo vigentes continuarían rigiendo; y en tales condiciones el pacto extralegal de la ocurrencia de tal fenómeno ante la configuración de esas circunstancias, fue completamente inadvertido por el juez de apelaciones.

De otro lado, en el caso que analizó la Corte en dicha oportunidad, se estuvo en presencia de una causa de terminación que no fue real, pues pese a que el contrato del allí demandante se terminó el 25 de julio de 2006 con fundamento en la liquidación de la empresa, lo cierto fue que ello no aconteció dado que la extinción definitiva de la EADE se llevó a cabo el 25 de junio de 2007.

En el *sub lite*, si bien la causa de terminación del contrato fue real, pues los actores fueron despedidos el 25 de junio de 2007, fecha en que – como quedó visto atrás - se dio la extinción jurídica de la EADE, lo cierto es que la liquidación de la empresa es una causa legal más no justa. Dicho en otras palabras, respecto de los promotores del proceso, la causal aducida que en verdad aconteció, tiene el carácter de ser legal, mas no justa, pues como ya ha tenido oportunidad la Sala de explicarlo, el despido originado en la liquidación definitiva de la empresa, es un modo legal de terminación del nexo laboral pero no constituye justa causa (ver, entre otras, CSJ SL 12 nov. 2009, rad. 36458, reiterada en CSJ SL9279-2014).

Así, la Sala encuentra que el despido que se analizó en la sentencia CSJ SL20195-2017 y los de los actores del

presente proceso, tuvieron la misma calidad de injustos.

Ahora, en lo atinente a la procedencia del reintegro, la sustitución patronal entre EADE y EPM se genera por cuanto fue pactada convencionalmente en la cláusula 71 de la convención colectiva 2003 - 2007.

Tal fenómeno ha sido definido por el artículo 53 del Decreto 2127 de 1945 como *«toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria, o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas [...]»* y, a la luz del artículo 54 de la citada norma, tal situación trae como consecuencia, una responsabilidad solidaria del sustituto al prever que éste *«responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución, por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la ley»*, así como *«de las obligaciones que nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente el patrono sustituto»*.

Ahora como se advierte de las pruebas atrás indicadas, según acta n.º 41 de reunión extraordinaria de accionistas de EADE, para el 25 de julio de 2006, cuando se adoptó la determinación de liquidar la EADE, la hoy demandada era la socia mayoritaria dado que contaba con una participación en aquella del 64,0271% y para cuando acaeció el cierre definitivo, esto es, el 25 de junio de 2007, conforme lo evidencia el acta n.º 44 de accionistas tenía una participación

total del 99,99%. En tales condiciones es claro que, en su condición de accionista mayoritaria, la demandada tenía pleno conocimiento de las previsiones contenidas en la convención colectiva de trabajo de la EADE en punto a la estabilidad laboral convencional, la sustitución patronal y al reintegro extralegal pactado a favor de sus trabajadores y, por ende, de las implicaciones de las obligaciones que adquiriría.

De otro lado, en cuanto al argumento de la réplica referente a que no hubo prestación de servicios de los actores a la EPM, tal aspecto fáctico tampoco se encontró demostrado en el precedente jurisprudencial aludido, pese a lo cual se consideró que sí había operado el fenómeno de la sustitución patronal por las circunstancias ya vistas. Al respecto, la Sala no desconoce que la prestación del servicio es un elemento estructural de la sustitución de empleadores; sin embargo, en este caso particular similar al analizado por la Corte, no se debe tener en cuenta en la medida que se pactó convencionalmente la ocurrencia de tal sustitución en los términos ya transcritos del acuerdo de voluntades, máxime que la EPM - como quedó visto - era socia mayoritaria EADE y, por ende, se obligó con las normas allí contempladas.

Por lo expuesto, el Tribunal cometió los yerros fácticos endilgados, por lo que el cargo prospera haciéndose innecesario el estudio del segundo cargo por perseguir igual cometido.

Sin costas en el recurso extraordinario, dado que la acusación prosperó.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

El juzgado de primera instancia consideró que no era dable otorgarles el reintegro deprecado, por cuanto los actores prestaron sus servicios a la EADE hasta el día en que dicha empresa fue liquidada (25 de junio de 2007), lo que implicaba que los contratos de trabajos terminaron el mismo día en que desapareció de la vida jurídica esta entidad y *«pese a que EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN haya continuado con la prestación de los servicios que anteriormente prestaba EADE S.A. EPS, no se configura la sustitución patronal que alegan los actores, toda vez que ha quedado demostrado que éstos no prestaron sus servicios para EPM- vista eta como la nueva empresa – ni un solo día»* (f.º 501 y 502).

Agregó el fallador de primer grado que lo previsto en el acta de preacuerdo extraconvencional celebrado el 28 de octubre de 2003, respecto a la estabilidad únicamente tenía aplicación para aquellos casos en los cuales se incurra en un despido *«sin justa causa legal»*, lo que no ocurrió porque la liquidación de la empresa era una causa legal de terminación de los contratos de trabajo.

La parte actora en su apelación controvertió tal decisión para lo cual, luego de aludir a los artículos 53 del Decreto 2127 de 1945 y 71 de la convención colectiva de trabajo, sostuvo que la EADE S.A. ESP desde el 27 de septiembre de 2000 pertenecía al grupo empresarial de EPM y que desde

que esta se convirtió en socio mayoritario era el verdadero empleador; puntualizó que desde que se ordenó la liquidación de esta, la hoy demandada tenía una participación accionaria del 64,3% y que cuando los demandantes fueron despedidos su participación era del 99,99%.

Agregaron los apelantes que la EPM continuó suministrando la energía eléctrica a los usuarios de la EADE, con la infraestructura y oficinas de esta y con una porción significativa de los trabajadores. Con fundamento en los anteriores argumentos, sostiene que tienen derecho al reintegro previsto por el acta de preacuerdo extraconvencional de 2003, norma que goza de validez y le otorga estabilidad laboral.

Pues bien, el acta de preacuerdo extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003 suscrita entre la empresa EADE y Sintraelec dispuso:

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 (f.º 60 y 61).

La validez del acta de preacuerdo extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003, tópicamente cuestionado por la demandada al contestar el escrito inaugural, 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 pactado legal y convencionalmente. De ahí que el reintegro es un beneficio plasmado extralegalmente a favor de los trabajadores. Así lo señaló esta Sala en sentencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744, reiterada en la CSJ SL2729-2015, CSJ SL13243-2015, CSJ SL8155-2016 y CSJ SL21161-2017. En la primera de esas providencias se dijo:

El asunto objeto de la litis lo tiene definido la jurisprudencia de esta Sala en los siguientes términos:

*Según puede observarse, el censor centró la discusión en la “**vigencia**” del acta de preacuerdo extraconvencional, que en el punto de la “ESTABILIDAD LABORAL” **consagró el reintegro extralegal**, puesto que en su sentir es cobijado por tal beneficio. Vista la motivación de la sentencia recurrida, el Tribunal coligió de las pruebas reseñadas, que para el momento de la ruptura del contrato de trabajo del actor, que se produjo el 29 de abril de 2005, había perdido vigor lo señalado en el acta extraconvencional, suscrita el **28 de octubre de 2003**, dada la entrada en vigencia*

de la nueva convención colectiva de trabajo que se suscribió el **28 de julio de 2004**, y que comenzó a regir el **1º de agosto de la misma anualidad**, en cuyo artículo 17 reguló expresamente la “ESTABILIDAD LABORAL”, estipulando que sólo era dable despedir a los trabajadores con sustento en las justas causas contempladas en el Decreto 2351 de 1965, y en caso de que así no se hiciera, debería la empleadora cancelar las “indemnizaciones” que para tal efecto allí se fijaron, conforme a la tabla que se diseñó según los años de servicio, y en donde además se especificó que las partes se sometían en materia de estabilidad laboral a “lo legal y convencionalmente establecido a la fecha”, y que se “velará por el respeto de lo convencional y legalmente establecido respetando los derechos de los trabajadores”, quedando en sentir de dicho Juzgador sin sustento el reintegro demandado, que conlleva a su denegación.

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 pretermiéndolo 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:

[...]

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:

[...] De igual forma, en la sentencia de 2 de marzo de 2010, radicación 36133, en la que se reiteró el criterio anteriormente memorado, la Corte expresó:

[...]

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 los argumentos vertidos en la línea jurisprudencial transcrita, se concluye que el acta extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003 tenía validez y eficacia normativa y, por ende, tenía pleno vigor el reintegro a favor de los trabajadores, pues la causa invocada para el finiquito del nexo, aunque fue real y legal, no dejó de ser injusta.

De otra parte, es claro que el fallador de primera instancia se equivocó al considerar que tal beneficio no tenía aplicación cuando existía un despido originado en un modo legal de terminación del contrato como lo era la liquidación definitiva de la empresa, ya que en su criterio solo tenía aplicación en caso de incurrirse en un «*despido sin justa causa legal*».

Se afirma lo anterior porque el *a quo* confundió que la terminación del contrato operara mediante un modo legal (liquidación definitiva de la empresa) con que el despido tuviera el carácter de justo. Al respecto, ya la Sala ha tenido oportunidad de señalar que el despido originado en un modo legal como lo es la liquidación definitiva de la empresa, no es justa causa de terminación del contrato de trabajo.

En providencia, CSJ SL 12 nov. 2009, rad. 36458, reiterada en CSJ SL9279-2014, la Sala explicó que los modos de terminación del contrato corresponden a las situaciones generales que pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, mientras que las justas causas son los hechos o actos que autorizan al empleador a que haga uso de uno de esos modos legales, esto es, la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo. Así, precisó que el hecho de que un contrato de trabajo termine por razón de la configuración de un modo legal de extinción del vínculo laboral, no implica que sea con justa causa, pues no es dable equiparar la legalidad de la terminación con el despido precedido de justa causa.

Para el efecto sostuvo la Corte en tal oportunidad:

En efecto, de tiempo atrás esta Sala de la Corte, para efectos de la procedencia de la pensión restringida de jubilación o pensión sanción, ha diferenciado los modos legales o generales de terminación del contrato de trabajo, de las justas causas para que el empleador de manera unilateral extinga el vínculo jurídico.

Esa diferenciación la ha llevado a concluir que se trata de conceptos que, aunque afines, son diferentes porque tiene cada uno de ellos connotaciones particulares, pues los modos de terminación del contrato corresponden a los eventos que de manera general dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, mientras que las justas causas son los hechos o actos que autorizan al empleador a que haga uso de uno de esos modos legales: la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo, esto es, el despido. De tal suerte que la circunstancia de que un contrato de trabajo termine por razón de la existencia de un modo legal de extinción, no significa que esa terminación se haya producido con justa causa, en la medida en que éstas corresponden a uno solo de los modos legales y, aparte de ello, se encuentran taxativamente establecidas en la ley.

(...) Aun cuando el anterior criterio fue expuesto en relación con normas del Código Sustantivo del Trabajo, la diferenciación que allí se efectuó sobre los modos legales y las justas causas resulta procedente respecto de las normas que gobiernan la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales.

Así lo corrobora el criterio expuesto por la Sala en la sentencia de la Sección Primera del 27 de octubre de 1995, radicación 7762, que fue acogido en la que sirvió de apoyo al Tribunal, y en la que, refiriéndose en concreto a las normas que en el cargo se citan como equivocadamente apreciadas, se dijo lo siguiente:

Concretamente este cargo, que la censura orienta por la vía directa parte del hecho no discutido de que el contrato ficto sub - examine terminó por decisión del empleador, mediante causa legal; y acusa la aplicación indebida de los preceptos indicados en la proposición jurídica, pues considera que a ese modo de fenecer el vínculo laboral no puede atribuírsele la ausencia de causa justa.

Ya se vio al estudiar los cargos primero y tercero que no se controvierte el hecho de que la desvinculación del señor Dulce Ibarra obedeció a que la labor por él desempeñada fue suprimida con motivo de la reestructuración de la Caja Agraria mediante los decretos 2138 de 1992 y 619 de 1993, en desarrollo del artículo transitorio 20 de la Carta Política. Y son innumerables los casos en los cuales la Corte ha hecho clara diferenciación entre el despido autorizado legalmente y el despido con justa causa, admitiendo que no siempre el primero obedece a uno de esos determinados motivos específicos que, en el orden de la justicia, sirven de fundamento a la extinción unilateral del contrato y que se denominan “justas causas”, como son, para el caso del trabajador oficial, las que establecen los artículos 16, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 y no otras, porque a los demás modos de terminación del contrato de trabajo no les da la ley esa forma de denominación.

Se infiere de lo anterior que, cuando se hace referencia al despido sin causa justa, no se excluye al que se opera, por decisión unilateral del empleador, con autorización legal distinta a la que establece las justas causas de despido, porque no se puede equiparar la legalidad de la terminación del vínculo con el despido precedido de justa causa. De tal suerte que aun cuando, para el sector oficial, el artículo del Decreto 2127 de 1945 establece los modos de finalización del vínculo laboral, únicamente constituyen justa causa, como ya se expresó, los consagrados en los artículos 16, 48 y 49 del mismo decreto, aludidos también en el literal g) del citado artículo 47. [...]

En esa dirección, la Sala ha precisado en procesos seguidos contra la Empresa Antioqueña de Energía EADE S.A. ESP que «la supresión o liquidación definitiva de la entidad no encaja dentro de las justas causas de despido» (CSJ SL17726-2017).

En tales condiciones, al ser un hecho indiscutido que para la terminación de los contratos de los actores se adujo la liquidación definitiva de la empresa, hecho ratificado con las cartas de rompimiento del vínculo (f.º 25, 31, 37, 43,49 y 200 del cuaderno principal), es claro la desvinculación obedeció a la configuración de un modo legal mas no a una justa causa de despido.

Entonces, como quiera que en este caso los contratos terminaron por un modo legal como lo es la liquidación definitiva de la empresa el cual no es justa causa de despido, no es objeto de controversia que los promotores del proceso eran beneficiarios de la estabilidad laboral consagrada en el acuerdo extra convencional, se acreditó la existencia de la sustitución patronal entre la EADE y EPM y al estar demostrado que esta era socia mayoritaria pues tenía una participación del 64,0271% para el 25 de julio de 2006 (acta 41, f.º 239 a 244 del anexo) y del 99,9999% para el 25 de junio de 2007 (acta 44, f.º 353 a 388), lo que implica que era concedora de la sustitución patronal prevista convencionalmente, resultaba viable el reintegro, máxime cuando no se observan razones que desaconsejen el restablecimiento de la relación laboral.

Debe recordarse que conforme a la jurisprudencia de esta Sala, la orden de reintegro conlleva la no solución de continuidad, lo que implica para todos los efectos el contrato de trabajo nunca finalizó ni se interrumpió; dicho de otro modo, la orden de reintegro implica una ficción jurídica, según la cual, los trabajadores nunca fueron separados de

su cargo, y en tal medida, las consecuencias salariales y prestacionales propias del contrato de trabajo se mantienen vigentes, y por tanto, el empleador debe acudir a su pago. Esa ha sido la postura que de antaño ha expuesto la Sala, para lo cual pueden revisarse las sentencias CSJ SL, 27 may. 2009, rad 33.529, CSJ SL423-2013 y CSJ SL 13242-2014, entre otras.

Desde esa perspectiva, como consecuencia del reintegro judicial ordenado no puede entenderse interrumpido el vínculo mientras los actores estuvieron cesantes, pues, en razón de la aludida ficción jurídica, para todos los efectos los contratos nunca finalizaron ni se interrumpieron.

Como consecuencia de la no solución de continuidad que contiene el reintegro de un trabajador, se generan a cargo del empleador todas las obligaciones derivadas del contrato, inclusive el pago de los aportes al sistema de pensiones, como si este en realidad nunca hubiera dejado de prestar el servicio.

Como quiera que resultó procedente la súplica principal de los accionantes relacionados con la existencia de sustitución patronal, la Sala está relavada de analizar el tema de la unidad de empresa al ser esta una súplica declarativa subsidiaria.

En cuanto a las excepciones, la Sala desestimaré la excepción de prescripción por cuanto los demandantes fueron despedidos el 25 de junio de 2007 y la demanda

inaugural fue radicada el día 6 de diciembre de 2007 (f.º 14, cuaderno principal).

De otra parte, la Sala declarará probada la excepción de compensación. Lo anterior siguiendo el precedente de la sentencia CSJ SL20195-2017 en el que se autorizó a EPM, como sustituto patronal, a descontar de los valores a cancelar lo pagado por la EADE, y dado que aquella era socia mayoritaria en esta, conforme a las Actas 41 del 25 de julio de 2006 y 44 del 25 de junio de 2003.

Ahora teniendo en cuenta que se encuentra plenamente demostrado en el expediente que los actores recibieron en la liquidación definitiva la indemnización por despido injusto, las cesantías y los intereses de cesantías (folios 286 a 291 del cuaderno principal), se autorizará a la demandada para que de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales legales y convencionales causados en que efectúe el reintegro, descuenta las sumas pagadas por concepto de indemnización por despido, cesantías e intereses, por ser incompatibles y con la no solución de continuidad del contrato de trabajo. Las restantes excepciones se declararán no probadas.

Por lo expuesto, la Sala revocará la decisión de primer grado y, en su lugar, se condenará a la demandada al reintegro de los actores en las Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., como sustituto patronal de EADE S.A. E.S.P., a partir del 26 de junio de 2007, y el consecuente pago de

salarios dejados de percibir, prestaciones sociales legales y convencionales y aportes a la seguridad social.

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

X. 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 por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 30 de septiembre de 2011, en el proceso ordinario laboral que instauró **VÍCTOR HERNÁN VERGARA HENAO, JAIRO JULIO SALAZAR RESTREPO, FENANDO DE JESÚS SÁNCHEZ MEJÍA, JHON JAIRO TOBÓN RESTREPO, LUIS ALBERTO RAMÍREZ y JAIME ALONSO MOLINA RESTREPO** contra **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP.**

Sin costas en el recurso extraordinario.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primer grado proferida el 30 de julio de 2010 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar:

1) CONDENAR a la demandada **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.**, a reintegrar **VÍCTOR HERNÁN**

VERGARA HENAO, JAIRO JULIO SALAZAR RESTREPO, FENANDO DE JESÚS SÁNCHEZ MEJÍA, JHON JAIRO TOBÓN RESTREPO, LUIS ALBERTO RAMÍREZ y JAIME ALONSO MOLINA RESTREPO a los cargos que desempeñaban o a otros de igual o superior categoría, a partir del 26 de junio de 2007, inclusive, junto con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir.

2) CONDENAR a la demandada al pago a favor de los actores, de los aportes con destino al sistema de seguridad social integral, dejados de efectuar desde el 26 de junio de 2007, inclusive, hasta la fecha efectiva del reintegro.

3) Autorizar a la demandada para que de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales legales y convencionales causados hasta la fecha en que efectúe el reintegro, descuente las sumas ya pagadas por concepto de indemnización por despido, cesantías e intereses.

4) Se declaran no probadas las excepciones propuestas, salvo la de compensación respecto del pago de la indemnización por despido injusto, el auxilio de cesantía definitivo y los intereses sobre esta.

SEGUNDO: Las costas de la primera instancia a cargo de la parte demandada. Sin costas en la apelación.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS