



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

**FERNANDO CASTILLO CADENA
Magistrado Ponente**

**SL7805-2016
Radicación n.º 38462
Acta 20**

Bogotá, D.C., ocho (8) de junio de dos mil dieciséis
(2016)

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el **BANCO GNB SUDAMERIS S.A.** contra la sentencia proferida el 1º de agosto de 2008, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso que le instauró **MARÍA CLARA GÓMEZ CARREÑO.**

I. ANTECEDENTES



En lo que interesa al recurso, la actora solicitó el reintegro al cargo que ocupaba cuando fue injustamente despedida, el pago de los salarios dejados de percibir desde ese momento hasta la fecha en que opere la medida solicitada, junto con los incrementos legales y extralegales.

El soporte fáctico de lo pretendido lo hizo consistir en los servicios de *trader* que prestó al Banco Tequendama, hoy GNB SUDAMERIS S.A., del 1° de diciembre de 1982 al 30 de junio de 2005, cuando fue desvinculada «*con base en lo dispuesto en el artículo 6 de la ley 50 de 1990*», momento para el cual devengaba \$4.996.800.00 mensuales. Agregó que el artículo 15 de la convención colectiva de trabajo, de la cual se beneficiaba, establece la acción de reintegro o la indemnización para el trabajador injustamente despedido después de 10 años de labores (fls. 45 a 50).

Con el fin de enervar las pretensiones de la demanda, a cuya prosperidad se opuso, el demandado formuló las excepciones de caducidad de la acción para reclamar el reintegro, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, inexistencia de las obligaciones demandadas, falta de título y causa en la actora, pago, compensación y buena fe.



Aunque admitió los extremos temporales de la vinculación y el despido, advirtió que la actora no prestó servicios directos al Banco GNB SUDAMERIS, «sino a un Banco absorbido» y que el cargo que ocupó era de dirección, manejo y confianza; aceptó el salario mencionado en el libelo, pero aclaró que lo fue en la modalidad de integral y, aunque respondió «Es cierto» a la afirmación vertida en el hecho No. 15 de la demanda, según el cual «La empresa descontaba directamente por nómina la cuota ordinaria o por beneficio convencional de los trabajadores afiliados y beneficiarios de la convención», advirtió que a «la demandante no se descontaba pues no era beneficiaria de la convención Colectiva», negativa que reiteró al referirse al artículo 15 convencional, ya que en su criterio dicha norma no produce los efectos que le atribuyó la actora (fls. 63 a 72).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 1° de noviembre de 2007 el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, absolvió al demandado de todas las pretensiones, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y gravó con costas a la accionante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



El Tribunal al desatar la alzada interpuesta por las partes, revocó el fallo del *a quo* y, en su lugar, dispuso el reintegro de la actora «*en condiciones salariales y prestacionales iguales o superiores a las ejercidas al momento del despido*». Ordenó el pago de los salarios dejados de percibir desde el 1° de julio de 2005 hasta la fecha del reintegro. No impuso costas por la alzada, pero dejó las de primera instancia a cargo de la enjuiciada.

Tras asentar la existencia de la relación laboral y, para dar respuesta a la posición de la entidad accionada que al formular la apelación se apoyó en la jurisprudencia según la cual a los representantes de los empleadores no les aplica la convención colectiva de trabajo, reprodujo el artículo 32 del C.S.T. y comentó que dicha calidad se consagra bien en la convención colectiva o en el reglamento interno de trabajo, «*calificándose entre ellos a quienes ejercen funciones de manejo, confianza y dirección*». A renglón seguido copió el artículo 3° de la convención en el que se trata el tema de la “extensión de beneficios” y en cuyo párrafo 1° se enlistan los cargos que ostentan aquella condición, de donde extrajo que el de *trader* no tiene esa connotación, y por tanto, concluyó, no se encuentra excluido de los beneficios convencionales.



Agregó que en la certificación de folio 131 no se indican las funciones del puesto de trabajo ocupado por GÓMEZ CARREÑO, y del manual de funciones que reposa de fl. 136 a 153, dijo, no se podía establecer claramente cuál había sido *«desempeñado por la accionante, ya que en el mismo figuran varios cargos bajo dicha denominación pero con cierta especialidad (junior, tesorería, deuda privada y publica (sic), trader mercado profesional y corporativo, etc.), sin que en ellos se indique de manera expresa, a cual se le atribuye el cargo TRADER SENIOR»*. Luego expuso:

Así mismo, se logra establecer que el cargo de la accionada (sic) si bien tiene cierto grado de confianza frente a la actividad comercial desarrollada por el Banco demandado, no es menos cierto que la ley laboral se refiere a otro tipo de confianza, como lo es, aquella que surge del manejo administrativo y de personal frente a otros empleados de igual o menor jerarquía dentro de la organización bancaria. De las funciones desplegadas en el cargo conocido como TRADER es cierto que las mismas se contraían a las de un negociador, como un profesional facultado y encargado por la accionada para hacer operaciones de compra, venta e intercambios de activos financieros en las denominadas «mesas de dinero»; funciones que implican cierto grado de confianza para el manejo de una negociación, pero que no pueden confundirse con la exigida por la normatividad laboral la cual tiene un objetivo diferente cual es la de obligar y ejercer actos de empleador frente al resto de trabajadores.

Estima así la Sala que de manera independiente a que la trabajadora se le haya cancelado de manera mensual su salario bajo la modalidad integral, su cargo no estaba contemplado dentro de los excluidos expresamente en la convención colectiva de trabajo; las funciones desarrolladas no llevan implícito el manejo y dirección que establece la normatividad laboral ni la

jurisprudencia citada por el a quo y la demandada por lo que no hay lugar a aplicar la tesis de renuncia tácita a la convención colectiva.

Del texto de los artículos 2º y 3º de la convención colectiva dedujo que la actora era beneficiaria de las prerrogativas en ella establecidas, certeza que reafirmó con la certificación expedida por «SINTRABANTEQ», relativa a que para la fecha en que el BANCO SUDAMERIS absorbió al Banco Tequendama, dicha organización era mayoritaria (fl. 44).

En punto al reintegro convencional, transcribió el párrafo 1º del artículo 15 *ídem*, e infirió su aplicación, a pesar de que, reconoció, tal derecho se hubiera proscrito de la legislación laboral, pues adujo que nada limitaba la voluntad de las partes para establecerlo en el acuerdo colectivo de trabajo, *“siempre y cuando lo acordado no este por fuera del orden legal”*. Así precisó que dicha prerrogativa se estipuló en el contrato colectivo a favor del trabajador despedido sin justa causa luego de haber laborado más de 10 años de servicio para el Banco, y remató en la procedencia del reintegro al cargo de *trader*, sin necesidad de examinar la conveniencia del mismo, ya que *«de un lado la norma convencional no faculta al Juez a valorar factores de inconveniencia y del otro, no se probaron razones objetivas de hecho o de derecho para considerar algo diferente al reintegro, provenientes del*

ejercicio de un acto de mala fe por parte de la trabajadora que amerite un juicio, que de por sí se sale de la órbita normativa en que se enmarca el precepto convencional aplicado».

V. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandado y concedido por el Tribunal, fue admitido por la Corte, que procede a resolver los 2 cargos formulados por la causal primera de casación, replicados en tiempo.

VI. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Propone la casación del fallo del *ad quem* y, en instancia, la confirmación del de primer grado.

VII. CARGO PRIMERO

Por vía directa, denuncia interpretación errónea de los artículos 32, 64, 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo y 8° del Decreto 2351 de 1965; aplicación indebida de los artículos 132, 467, 488 y 489 del primer ordenamiento; violación medio del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo; e infracción directa de los artículos 3° de la Ley 48 de 1968 y 232 de la Ley 222 de 1995.

Imputa al Tribunal la comisión de los siguientes «desatinos jurídicos»:

- *En relación con el contenido del artículo 32 del C.S.T., (...), considera que la enumeración de cargos señalados en la misma respecto de los empleados que representan al empleador, toca solo con los que desempeñen funciones de «manejo administrativo y de personal».*
- *Como una derivación de lo anterior, estima que en relación con los trabajadores de confianza hay que diferenciar entre los de «confianza frente a la actividad comercial» y los que ejercen «otro tipo de confianza, como lo es aquella que surge del manejo administrativo y de personal frente a otros empleados de igual o menor jerarquía dentro de la organización bancaria».*
- *En lo tocante con el contenido de los artículos 470 y 471 del C.S.T., (...), particularmente en relación con el artículo 132 del C.S.T., (...), estimó que el pacto sobre la remuneración del trabajador bajo la forma del salario integral, no pugna con la ampliación generalizada de los beneficios de la convención colectiva de trabajo.*
- *Concluyó que el reintegro que pacten las partes de una convención colectiva de trabajo, aunque se estipule que queda «todo en los términos y para los efectos que señala la ley», «no faculta al juez a valorar factores de inconveniencia» que se contemplan en el número 5º del artículo 8º del decreto 2351 de 1965, que es la norma que contempla el reintegro que ordenó el Ad quem.*
- *No tuvo en cuenta, dado su raciocinio expresado en el párrafo anterior, que el derecho al reintegro contemplado en el artículo 8º del decreto 2351 de 1965 prescribe en los términos del numeral 7º del artículo 3º de la ley 48 de 1968 y no en los de los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y S.S.*
- *No reparó en que jurídicamente el reintegro con los salarios dejados de percibir son excluyentes por incompatibles de la*

indemnización que la demandada canceló a la actora, por lo que ésta se encuentra obligada a la devolución de las sumas que recibió sin causa por no haberse terminado el contrato de trabajo.

Cada uno de los anteriores enunciados los desarrolla el impugnante a lo largo de la demostración del cargo, de la manera como se explica a continuación.

La calidad de confianza y manejo que atribuye a las funciones de *trader* que, según su entender, margina a la actora de los beneficios de la convención, la sustenta en que el juez colegiado trazó unas distinciones no contempladas en el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando arguyó la existencia de diferentes grados de confianza laboral, y afirmó que la necesaria en la actividad comercial *«no es la requerida para que el trabajador sea excluido del ámbito de aplicación de la convención colectiva ni para que se pueda considerar inconveniente su reintegro (...). De modo que por la vía de la interpretación el Tribunal concluye que tener la facultad de comprar y vender activos financieros en las “mesas de dinero” no supone para el trabajador la confianza de su empleador en grado suficiente como para que se justifique su exclusión de los beneficios de la convención ni para que se considere que la pérdida de confianza representa un inconveniente para el reintegro».*

De otra parte argumenta que no es válido que un sindicato que no tiene la representación de los trabajadores no afiliados, pueda negociar en nombre de ellos, pues la



extensión de las prerrogativas convencionales no es materia que pueda debatirse al interior de la negociación colectiva, sino que es un tema regulado por los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo y solo si se dan sus condiciones es posible extender su aplicación a terceros.

Igualmente, prosigue el censor, el *ad quem* se apartó de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral que se ha pronunciado en el sentido de estimar que cuando el reintegro convencional se pacta a partir de la remisión a lo legal, el término de prescripción es el previsto en el numeral 7° del artículo 3° de la Ley 48 de 1968, que es norma especial en comparación con el artículo 488 del estatuto sustancial del trabajo; así como también, debe cumplir la exigencia de contar más de 10 años de servicio antes del 1° de enero de 1991.

Agrega que se dejó de aplicar el artículo 232 de la Ley 222 de 1995, en la medida en que las facultades de administración que le reconoció el fallo a la actora «*en cuanto a “compra, venta e intercambios de activos financieros”*», excluye la posibilidad del reintegro.

Estima desacertado atribuirle efectos a la convención «*para limitar los cargos cuyo ejercicio representan el desempeño de funciones de confianza y de representación del empleador, pues no*

tiene en cuenta que la enumeración que trae el artículo 32 del C.S.T. (...) no es taxativa sino solamente a modo de ejemplo y que en igual sentido la cláusula convencional que relacione unos cargos para ubicarlos en las categorías mencionadas, únicamente podrá tener la condición de aclaratoria pero no de definitoria ni limitante, pues tal función se encuentra asumida directamente por la ley», de suerte que «si un cargo no se menciona como de confianza o representación en la convención colectiva pero tiene esas condiciones de acuerdo con la ley, deberá aceptarse con tal calidad».

En subsidio de lo anterior, asevera que debió ordenarse la devolución de la indemnización por despido sin justa causa que el Banco pagó a la demandante.

VIII. LA RÉPLICA

Endilga a este cargo la deficiencia de encauzarlo por la vía directa, pero en su demostración aludir a cuestiones fácticas, lo cual cierra la puerta a un análisis de fondo. Aduce que el pacto sobre salario integral no inhibe al trabajador para ser beneficiario de lo consensuado entre empleador y sindicato; que no se demostró la calidad de manejo y confianza respecto de las funciones que desempeñó la promotora del litigio; que la fuente del

reintegro decretado no fue legal, sino convencional, de suerte que mal pudo haber interpretado erróneamente el *ad quem* las normas que consagraban el derecho al reintegro; y que la invocación de la Ley 222 de 1995, comporta la introducción de un medio nuevo en casación, sin embargo, no se dan los supuestos fácticos que consagra dicha regla jurídica.

IX. SEGUNDO CARGO

Por vía indirecta, por aplicación indebida, acusa violación del mismo elenco normativo mencionado en el cargo anterior y denuncia la comisión de los siguientes errores de hecho:

- 1. Dar por demostrado, no estándolo, que el cargo de “trader” que desempeñó la demandante “no es de aquellos de manejo, confianza y dirección”.*
- 2. No dar por demostrado, estándolo, que la demandante renunció en forma tácita a los beneficios de la convención colectiva.*
- 3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la convención colectiva de trabajo excluyó el de trader de los cargos de confianza.*
- 4. No dar por demostrado, estándolo, que al remitir la convención colectiva en materia del reintegro a “los términos y para los efectos que señala la ley”, involucró la facultad del juez para valorar lo aconsejable o no del reintegro.*
- 5. Concluir en forma contraria a la evidencia que “la norma convencional no faculta al juez a valorar factores de inconveniencia”.*

6. *Dar por demostrado, sin estarlo, que el sindicato de los trabajadores del banco demandado, era mayoritario al terminar el contrato de la demandante.*
7. *No dar por demostrado estándolo que la demandada propuso la excepción de compensación entre el valor de la indemnización que asumió y el de los salarios dejados de percibir anexos al reintegro.*

Sostiene que el colegiado de segundo grado apreció con error: la convención colectiva de trabajo (fls. 18 a 43); la constancia expedida por el sindicato (fl. 44); la certificación sobre funciones de la accionante; el manual de funciones (fls. 136 y ss.); la contestación a la demanda (fls. 63 a 72) y la liquidación del contrato (fls. 14 y 104). Y dejó de valorar el certificado sobre el número de trabajadores del banco y los afiliados al sindicato a 17 de septiembre de 2007 (fl, 154) y el testimonio de Alexander Acero (fl. 120 y ss).

En la demostración, sostiene que la más ostensible equivocación consistió en atribuirle la calidad de mayoritaria a la organización sindical, en tanto se apoyó en una constancia emitida por el propio sindicato el 25 de agosto de 2005, cuando la actora era empleada del enjuiciado, pero ignoró que la constancia de folio 154, *«en forma detallada señala que para el momento de la terminación del contrato (...), el 30 de junio de 2005, el número total de trabajadores era de 774 de los cuales 148 estaban afiliados al sindicato, es decir, no alcanzaban a ser un 20% y, por tanto, no podía concluirse que el*



sindicato fuera mayoritario para la fecha de terminación del contrato de trabajo pues estaba muy distante de tener entre sus afiliados al 33% de los trabajadores del Banco». Aunque pueda parecer extraño que de un día para otro la proporción cambie sustancialmente, prosigue, debe tenerse en cuenta que operó una fusión y se sumaron trabajadores de 2 entidades.

A lo precedente, insiste en que la subalterna nunca se afilió al sindicato, no pagó cuota por beneficio, ni jamás se le aplicaron las prerrogativas estipuladas en el convenio colectivo, negaciones indefinidas que no requieren ser demostradas; que aunque el Tribunal coligió que aquella desarrolló funciones «*con cierto grado de confianza*», sorprendentemente concluyó que no era empleada de manejo y confianza, por lo que conviene observar el certificado de funciones (fl. 131) de donde se puede inferir que tenía esas dos condiciones; a renglón seguido, expuso:

Una persona que responde diariamente de la colocación de excedentes (dinero) y por la consecución de recursos por defectos de tesorería que negocia la captación o colocación de dineros, que responde por la ejecución de las operaciones de la mesa de dinero, que calcula minuto a minuto el flujo de caja de la tesorería del Banco, en fin, que participa en el manejo de los dineros de su empleador, definitivamente debe ser una persona de confianza. Es la que conoce el “bolsillo” del Banco y si en tal condición no se le tiene confianza no podrá ser empleada o por lo menos, no para ejercer unas funciones tan delicadas. Resulta inexplicable que el Tribunal hubiera visto tan superficialmente esta prueba y que no

hubiera reparado en que en el manual de funciones, todos los trader tienen funciones de confianza por lo que, la circunstancia de no encontrar una plena coincidencia en la denominación del cargo de la actora no era suficiente para descartar su condición de trabajadora de confianza, pues en cualquiera de esos cargos en que la hubiera encuadrado hubiera sido suficiente para concluir la condición de trabajadora de manejo y confianza, aunque al final no requería del manual de funciones por la claridad de la certificación de los folios 131 y 132.

Agrega que el pacto sobre salario integral es otro elemento a tomar en cuenta a la hora de definir el carácter de confianza y manejo del cargo ocupado por la actora.

De igual forma indica que como el párrafo de la cláusula 15 convencional remite a la Ley, para tener derecho al reintegro, debía contarse con por lo menos 10 años de servicio al 1º de enero de 1991; que el juez podía optar entre el reintegro o la indemnización y que la prescripción era de 3 meses.

Regresa a la problemática de los cargos de confianza y manejo, para argüir que el listado consagrado en la cláusula 3ª *ibídem* no es taxativa sino a vía de ejemplo.

Termina con una breve alusión al testimonio de Alexander Acero y aspira a que, en subsidio, se conceda prosperidad a la excepción de compensación en lo que



respecta a la indemnización por despido que fuera pagada a la demandante.

X. LA RÉPLICA

En punto al documento de folio 154 que la censura acusa de inapreciado, acota que el Tribunal valoró el de folio 44 que es similar en su contenido con el primero, solo que fue emitido por el sindicato. Estima que la fusión de las dos entidades financieras no es razón suficiente para afectar negativamente los derechos de los trabajadores convencionales. En lo demás, ratifica lo manifestado en torno a la primera acusación.

XI. CONSIDERACIONES

Aunque enderazados por diferente vía, los dos cargos guardan identidad en su objetivo y proposición jurídica, a más de similitud en la argumentación, de suerte que es viable analizarlos y resolverlos conjuntamente.

El problema jurídico central radica en definir si la demandante tiene derecho a que se le apliquen los beneficios de la convención colectiva de trabajo vigente para



el 30 de junio de 2005, cuando se produjo el despido injusto, luego de haber trabajado para la demanda desde el 1º de diciembre de 1982, hechos estos últimos, que no se discuten a esta altura del proceso. Para arribar a la conclusión que implique la decisión del recurso, es necesario dilucidar varios subtemas, así:

1. Cobertura de la Convención Colectiva de Trabajo.

Dada su naturaleza contractual, este instrumento de negociación colectiva se caracteriza por sus efectos *inter partes*, de manera tal que, en principio, solo obliga a quienes han prestado su consentimiento para que lo acordado surja a la vida jurídica.

Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo en su parte colectiva establece los casos en los cuales lo que se consensuó entre sindicato y empleador, trasciende el principio de relatividad de los contratos que, en general, se aplica en el ámbito negocial civil y comercial.

Así el artículo 471 del estatuto antes mencionado, preceptúa que *«Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados»*.

Ahora bien, en términos de jurisprudencia, no es éste el único evento de extensión del convenio colectivo de trabajo, toda vez que si como fruto del proceso de negociación, las partes acuerdan que los beneficios convencionales se extiendan a otras personas como jubilados o trabajadores no afiliados al ente sindical, así se trate de uno minoritario, en la medida en que no se trasgrede el principio del mínimo de garantías, tal consenso es totalmente válido y surte efectos plenamente.

Es esta la hipótesis que fluye evidente en esta contención, dada la perentoriedad de las cláusulas 2^a y 3^a de la convención adosada a partir del folio 18 del expediente, tal como se desprende de su literalidad:

*Artículo 2º. APLICACIÓN DE LA CONVENCION: En concordancia con lo establecido por el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, la presente Convención Colectiva de Trabajo se extiende a todos los trabajadores del Banco Tequendama, **sean o no sindicalizados**, incorporándose a todos los contratos de trabajo existentes y a los que se celebren en el futuro, una vez transcurrido el período de prueba. Dichos contratos no podrán ser desmejorados en ningún caso en perjuicio de los trabajadores.*

*Artículo 3º. EXTENSION DE BENEFICIOS. Los beneficios económicos de la Convención Colectiva de Trabajo **se extenderán a todos** los trabajadores del Banco **exceptuando** aquellos que ejerzan la representación del Banco u ocupen **cargos de dirección, confianza o manejo**. (negrillas fuera de texto)*

Sobre el particular tema la Sala en sentencia SL 16794 – 2015 rad. 40907 de 20 de octubre de 2015, reiteró el pronunciamiento de 17 de abril de 2013, radicación 39608, y la de radicado 42947 que en lo pertinente dice:

“... se impone recordar lo que tiene adoctrinado esta Sala de tiempo atrás en torno a que la convención colectiva de trabajo es fruto de un proceso de negociación colectiva, consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, salvo las excepciones que determinen la ley, y el Código Sustantivo del Trabajo, conforme a las leyes que lo han adicionado y reformado, por medio de la cual las partes, en desarrollo del principio de autocomposición, llegan a un acuerdo que regirá las condiciones laborales de los destinatarios de ella durante su vigencia. De suerte que, en el ejercicio de la autonomía de la voluntad de los protagonistas sociales, éstos quedan en total libertad de comprometerse con lo que a bien estimen. Ello siempre y cuando su objeto y causa sean lícitos, que no se desconozcan derechos mínimos de los trabajadores o, en general, que no se produzca lesión a la Constitución y ley.

Ahora bien, dada la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas; igualmente les es permitido constitucional y legalmente, en virtud del albedrío de que gozan, determinar su campo de aplicación y hacerlo extensivo a terceros, habida cuenta que son las propias cláusulas normativas de una convención las que determinan su expansión, en armonía con los derechos y garantías mínimas. Y es cuando, a falta de ello, cobra vida lo instituido en la ley para su aplicación forzosa, esto es, en cuanto a que lo consagrado en el acuerdo colectivo se aplica a sus contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a sus adherentes, a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél, a todos los trabajadores de la empresa- cuando la organización sindical pactante agrupe a más de la tercera parte de



su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga.

En relación con el tema bajo estudio en sentencia de noviembre 28 de 1994, radicación 6962 la Sala razonó:

“Pero la regulación de eventos en que la aplicación convencional es imperiosa por mandato legal, no impide en manera alguna que el empleador contraiga el compromiso de aplicar los beneficios que de ella se deriven a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación estatuido por la ley, salvo que ésta expresamente lo prohíba por razones superiores, como ocurre por ejemplo con el personal directivo de ciertas entidades públicas (artículo 9o de la ley 4 de 1992 y 3o. de la ley 60 de 1990).

Es que los preceptos legales sobre extensión de la convención a terceros constituyen el mínimo de derechos que puede ser mejorado por la obligación que contrae el empleador de manera libérrima siempre que con ello no quebrante disposiciones de orden público o no desquicie los principios que informan la contratación colectiva y su derrotero.

De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina "de envoltura" de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio Pacta Sunt Servanda y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C)”.

De suerte que la constitución y la ley permiten que las partes extiendan los beneficios convencionales a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación, incluso para personas que ya no son sus colaboradores.



En ese orden, no se suscita duda alguna acerca de que la demandante era potencialmente apta para recibir las prerrogativas estipuladas en el convenio colectivo de trabajo, dada su condición de trabajadora del Banco Tequendama absorbido por el Banco Sudameris, obligado en los términos de aquel instrumento, lo cual tampoco está en controversia, sin importar su calidad de afiliado al sindicato de trabajadores, ni el carácter mayoritario de esta organización.



2. Empleados de dirección confianza y manejo.

Expresamente, el parágrafo del artículo 3° del convenio colectivo de trabajo establece que se consideran trabajadores de dirección, confianza y manejo a : *«Presidente o su equivalente, Vicepresidentes o sus equivalentes, a los asistentes de los nombrados anteriormente, Secretario General, Revisor Fiscal (Principal y Suplente), Auditor General y su Asistente, Contralor General y su Asistente, Contador General, Tesorero, Directores de Departamento, Gerentes, Directores de Agencia, Jefes de Oficina Jurídica y Abogados; Jefe de Personal, personal extranjero contratado para servicio del Banco de Colombia, los delegados de la Revisoría Fiscal cuando ésta sea ejercida por una persona externa»,* advirtiendo que a éstos no se les aplican los beneficios extra legales.

Desde lo fáctico, es definitivamente claro que el cargo de *trader* no se encuentra excluido de las prerrogativas pactadas entre el Banco demandado y el sindicato de trabajadores, toda vez que el texto transcrito solo puede ser entendido en el sentido que su literalidad enseña, que impide algún tipo de interpretación extensiva, como lo pretende la censura, pues no ha de olvidarse el carácter excepcional de las restricciones en materia de aplicación de los beneficios pactados en una convención colectiva de trabajo, en tanto la regla general como trasunto del



principio de igualdad, es que todos los trabajadores de una determinada comunidad laboral tienen derecho a que se les apliquen las normas legales y extralegales en idénticas condiciones, sin discriminaciones distintas a las estrictamente necesarias y permitidas, por manera que deviene inadmisibile todo ejercicio argumentativo que pretenda excluir a los trabajadores que ocupen cargos que no se hallen expresamente consagrados en la ley o en la convención como susceptibles de ser marginados de los beneficios convencionales.

Desde luego, tampoco tiene vocación de prosperidad el argumento de la impugnante en punto a que el solo pacto de salario integral convierte al dador de la fuerza de trabajo en empleado de dirección, confianza y manejo, toda vez que así no se indica en alguna de las reglas jurídicas que integran el Código Sustantivo del Trabajo, ni los ordenamientos que lo han adicionado y modificado; tampoco, en gracia de discusión, la convención colectiva de trabajo así lo referencia, pues esta especie remunerativa es independiente de la modalidad de salario acordado entre empleado y trabajador.

De lo expuesto, se colige que lo sostenido por la censura con relación a la exclusión de la actora de lo



pactado en la convención colectiva, resulta insuficiente en perspectiva de controvertir lo convenido por empleador y sindicato en cuanto a los cargos eximidos de los beneficios de la convención colectiva de trabajo, sin que tenga ninguna relevancia para efectos de la indemnidad del fallo gravado, las distinciones que hiciera el *ad quem* acerca del concepto manejo y confianza ya tratándose de situaciones administrativas o frente al tema comercial, en tanto más favorables resulta la catalogación que hicieran las partes en el convenio colectivo de trabajo.

Para finalizar este ítem, cumple acotar que en cuanto al entendimiento que el Tribunal prodigó a la cláusula sobre exclusión de beneficios, de su lectura nada irrazonable ni descabellado se advierte, sino que por el contrario, se aviene perfectamente a su rigor literal.

3. Reintegro Convencional y Legal.

El párrafo 1 (único) del artículo 15 del convenio colectivo estipula que *«Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez años de servicio y fuere despedido sin justa causa, el juez del trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización prevista en los literales d) de este artículo, todo en los términos y para*



los efectos que señala la Ley».

Del texto anterior, el juez de la alzada dedujo que no era viable constatar algún tipo de condiciones que hicieran desaconsejable el reintegro de la trabajadora, puesto que la cláusula no lo facultaba para proceder en ese sentido.

Pues bien, a juicio de la Sala, la anterior inferencia tampoco contradice abiertamente la literalidad de la cláusula, dado que no se trata exactamente de una remisión al artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, como erradamente lo entiende el recurrente, sino de una elaboración propia de los convencionantes que aunque es de similar contenido a la que antaño rigió, no corresponde a su texto; así las cosas, como el acuerdo extralegal no facultó de manera expresa al juzgador para verificar condiciones diferentes a la del despido injusto con más de 10 años de servicio, en ningún desatino incurrió el fallador.

De otra parte, no se vislumbra en el recaudo probatorio un elemento de juicio relevante que permita deducir una incompatibilidad entre el retorno de la empleada a su puesto de trabajo, en tanto para su desvinculación no medió un supuesto fáctico que la descalifique a ese efecto, dado que fue sin justa causa con



el pago de la condigna indemnización.

Sobre la prescripción de la acción de reintegro con fuente convencional, esta Sala de la Corte se ha pronunciado pacíficamente en el sentido de considerar que al reintegro consagrado en el acuerdo colectivo de trabajo se le aplica la prescripción ordinaria establecida en los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 488 del estatuto homólogo sustancial. Así lo expuso en las sentencias de radicación 21574 de 15 de abril de 2004, 40310 de 6 de julio de 2011, 39744 y 39420 de 20 de junio de 2012, 43824 de 24 de julio de 2012 y 44353 de 1° de agosto de 2012, entre otras. Con lo anterior, es suficiente para despachar negativamente la argumentación del recurrente.

4°. La excepción de compensación.

En este aspecto, sin duda le asiste razón a la entidad financiera recurrente, en tanto no asoma hesitación de que a la terminación del vínculo contractual le pagó a la accionante la cantidad de \$180.099.662.00, a título de indemnización por despido injusto como se observa de la liquidación final del contrato (fl. 104), que podrá compensar la demandada de lo que salga a adeudar a la demandante.

Se equivocó, entonces, el Tribunal al *«DECLARAR como no probados los medios de defensa planteados por la pasiva, por las razones aludidas en la parte considerativa»*, por manera que se casará parcialmente el numeral 4° del fallo del Tribunal, en cuanto declaró no probadas las excepciones formuladas por la enjuiciada.

En instancia, se declarará parcialmente probada la excepción de compensación y se autorizará al Banco para que deduzca la suma antes mencionada de lo adeudado a la actora.

Dada la prosperidad parcial del recurso extraordinario, no se imponen costas por el mismo. Costas en las dos instancias a la parte vencida.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA PARCIALMENTE** la sentencia emitida el 1° de agosto de 2008 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso ordinario promovido por **MARÍA CLARA GÓMEZ CARREÑO** contra el **BANCO GNB SUDAMERIS S.A.**, en cuanto declaró no probada la



excepción de compensación propuesta por el demandado.
NO LA CASA EN LO DEMÁS.

En instancia, declara probado dicho medio exceptivo y, en consecuencia, se autoriza al Banco GNB SUDAMERIS S.A. para que descuente la suma de \$180.099.662.00, pagados a la actora a título de indemnización por despido sin justa causa.

Costas, como se dejó dicho.

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

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA



JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS