JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL374-2025

Radicación n.°41001-31-05-001-2018-00254-01

Acta 6

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **BORIS CARVAJAL RENZA**, contra la sentencia proferida por la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, el 6 de septiembre de 2023, en el proceso que adelantó contra **ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP.**

I. ANTECEDENTES

Boris Carvajal Renza, llamó a juicio a Electrificadora del Huila SA ESP (f.°1 a 12, expediente físico), para que se declarara: que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de septiembre de 2001 hasta el 31 de julio de 2017; que terminó por despido sin justa causa y que le era aplicable la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) 2017-2020, suscrita entre la demandada y Sintraelecol.

Consecuencialmente, pidió condenarla a pagarle: la indemnización prevista en el artículo 16 de la aludida CCT, en monto de $531.242.597, su indexación a partir del 1 de agosto de 2017 y, sanción moratoria del artículo 65 del CST.

En lo que interesa al recurso extraordinario, como fundamento fáctico de las pretensiones, narró que: estuvo vinculado con la llamada a juicio desde el 17 de septiembre de 2001 hasta el 31 de julio de 2017, fecha en la cual fue despedido sin justa causa, con el pago de la indemnización legal del artículo 64 del CST. Recordó que inicialmente se vinculó como jefe de la oficina jurídica, pero su último cargo fue *«Secretario General-Asesor Legal»*.

Narró que durante la vigencia del vínculo devengó salario integral, cuyo último monto fue de $17.969.000 y, con ocasión del despido, la compañía le sufragó $14.924.253, por vacaciones; y $143.702.086 como indemnización por terminación del contrato sin justa causa. Realizados los descuentos de retención en la fuente el neto total pagado fue $134.918.026, de los cuales $122.146.773, correspondían a indemnización.

Resaltó que el 1 de abril de 2017, la llamada a juicio y Sintraelecol suscribieron *«la actual convención colectiva»*, vigente para un periodo de 4 años comprendidos entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2020, según lo pactado en el artículo 70.

Aseveró que ese acuerdo convencional se encontraba vigente cuando su contrato de trabajo finalizó (31 de julio de 2017), conforme a su artículo 3 era extensivo a todos los contratos de trabajo, y antes de ese, existieron otros con vigencias 2000-2001, 2002-2003, y 2004-2007.

Expuso que la aludida CCT 2017-2020, en el artículo 6, consagró su campo de aplicación, así: *«Se excluyen del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico»*, y se adicionó que *«para los directivos del tercer nivel jerárquico de la empresa, la exclusión se aceptará en forma voluntaria»* y que *«Para que las exclusiones entren en vigencia deberán haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles».*

Aseveró que, a la fecha de terminación del contrato, Electrohuila SA ESP, internamente no había regulado cuáles cargos se entendían de dirección y confianza, tampoco los diferentes niveles jerárquicos. Apuntó que, el artículo 22 extralegal, estipuló:

> ESCALAFÓN DE CARGOS, MANUAL DE FUNCIONES Y SALARIOS. Dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de la presente Convención, ELECTROHUILA SA ESP, contratará una firma de consultoría especializada en la materia para adelantar un estudio sobre la estructura de cargos y salarios en la Empresa (descripción de funciones y responsabilidades), su valoración de acuerdo con una metodología técnicamente reconocida y su nivel de compensación en el mercado laboral del sector eléctrico.
>
> Este estudio cuya elaboración no podrá ser mayor a un año, se llevará a cabo de acuerdo con el cronograma de trabajo que presente la firma consultora seleccionada (…).

Explicó que, a la fecha de desvinculación, Electro Huila SA ESP no había regulado lo atinente a los cargos de la compañía que integrarían los niveles, los regímenes aplicables y las exclusiones de la CCT 2017-2020, conforme a lo previsto en los artículos 6 y 22 extralegales, por ende, le era aplicable.

Enunció que, el artículo 16 de la CCT *«ESTABILIDAD LABORAL»*, se consagró una indemnización más favorable que la legal, y copió su texto.

Expuso que la indemnización convencional, teniendo como base de liquidación el salario de $17.969.000, era $653.389.370, al descontar la suma que le pagaron por indemnización legal ($122.146.773), quedaba un saldo a su favor de $531.242.597. Para concluir describió que al terminar el nexo no le pagaron *«las prestaciones debidas y la indemnización por terminación del contrato»*, pero después de que él remitió una misiva de fecha 24 de octubre de 2017, el empleador procedió al pago el 26 de octubre de 2017, por lo eso se causó la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

La Electrificadora del Huila SA ESP, se opuso a las pretensiones (f.°141 a 151, expediente físico). De los hechos aceptó: los cargos desempeñados, los extremos temporales, el salario, que el contrato terminó sin justa causa, los pagos que realizó al actor, la vigencia de la convención colectiva 2017-2020, el contenido de los artículos 6, 16 y 22 de la convención colectiva, el salario integral, las convenciones precedentes, y las reclamaciones administrativas que elevó.

En su defensa argumentó, que al demandante no le eran aplicables los beneficios convencionales, porque el artículo 6 del compendio 2017-2020, estableció, *«Se excluyen del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico»*. Argumentó que, de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa, están definidos de forma clara los diferentes niveles jerárquicos, siendo la máxima autoridad el Gerente General, seguido por la Secretaría General y Asesoría Legal, que la Secretaría General se ubicaba en el segundo nivel, toda vez, que dependía de la Gerencia, era un cargo de dirección y confianza, máxime si se observaban las funciones asignadas en el Acuerdo 011 de 5 de abril de 2005.

Se remitió al parágrafo segundo del mencionado artículo 6 y dijo que allí se estipuló que *«para que las exclusiones entren en vigencia deberá haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles»* y en este caso el régimen aplicable está regulado en el artículo 41 de la Ley 142 de 1994, que dispuso: *«Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo. Las personas que prestan sus servicios a las empresas de servicios públicos y privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en la Ley (…)».*

Propuso las excepciones de compensación, falta de legitimación en la causa por activa y por pasiva y las que llamó: inaplicabilidad al demandante de los beneficios

otorgados por la convención colectiva, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación buena fe de la demandada y mala fe del actor.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, concluyó el trámite y profirió fallo el 13 de junio de 2019, en el que decidió:

> **PRIMERO: DECLARAR** entre BORIS CARVAJAL RENZA, como trabajador y la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP, como empleadora existió un contrato de trabajo escrito de duración indefinida, con fecha de inicio el 17 de septiembre del año 2001, terminación por decisión unilateral y sin justa causa de la empleadora para el día 31 de julio del año 2017.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** [que] BORIS CARVAJAL RENZA, ocupó el cargo a la finalización del contrato de trabajo de Secretario General y Asesor Jurídico, cargo directivo que lo excluía de la aplicación de la convención colectiva que rige para los trabajadores de la demandada de acuerdo a convención colectiva suscrita con Sintraelecol.
>
> **TERCERO: DECLARAR,** BORIS CARVAJAL RENZA no estuvo afiliado a Sintraelecol ni pagó aportes a tal agremiación sindical lo que igualmente lo excluye de la convención colectiva suscrita entre este sindicato y la demandada.
>
> **CUARTO: ABSOLVER** a la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP, del pago de la sanción moratoria, reliquidación de la indemnización por despido injusto y demás pretensiones de la demanda.
>
> **QUINTO: DECLARAR** probadas las excepciones formuladas por la parte demandada.
>
> **SEXTO: CONDENAR** al actor a pagar las costas del proceso.
>
> **SIETE: CONSULTAR** esta sentencia si no es apelada.

Disconforme, el demandante apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para decidir el recurso, la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, emitió fallo el 6 de septiembre de 2023, en el que dispuso:

> **PRIMERO: CONFIRMAR** íntegramente la sentencia proferida el trece (13) de junio de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva Huila, por las razones expuestas.
>
> **SEGUNDO: CONDENAR** al señor BORIS CARVAJAL RENZA al pago de las costas de segunda instancia a favor de la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP., en aplicación del artículo 365 numeral 1 del Código general del Proceso (…).
>
> **TERCERO: NOTIFICAR** la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9 de la ley 2213 de 2022 (…).

En lo que interesa al recurso extraordinario, dijo que de acuerdo con los planteamientos de la impugnación debía analizar si al actor le asistía derecho a que la accionada le reconociera y pagara la indemnización por despido injusto, consagrada en el artículo 16 de la convención colectiva de trabajo 2017-2020, celebrada entre Electrificadora del Huila SA ESP y Sintraelecol.

Indicó que la llamada a juicio y Sintraelecol, suscribieron acuerdo convencional el 1 de abril de 2017, que constituye la piedra angular sobre la cual se erigían las relaciones laborales de los trabajadores para los años 2017-2020, y era ley para las partes. Expresó que, al revisar sus estipulaciones, encontraba que el artículo 4 consagró: *«Esta*

convención colectiva de trabajo será aplicable al personal no sindicalizado de acuerdo con las normas vigentes», y de manera más específica, en el artículo 6, reguló el *«Campo de aplicación»*, así:

> La presente convención colectiva se aplicará en forma integral a los trabajadores de ELECTROHUILA SA ESP cuando dichos trabajadores se encuentren afiliados a SINTRAELECOL, en la proporción que determina la ley y en todas las cláusulas de todas las convenciones colectivas de trabajo que se refieran a los trabajadores. Se excluyen del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico.
> PARÁGRAFO PRIMERO: Para los directivos del tercer nivel jerárquico de la empresa, la exclusión se aceptará en forma voluntaria.
> PARÁGRAFO SEGUNDO: Para que las exclusiones entren en vigencia deberá haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles. (CAMS 21 de noviembre de 1996).

Argumentó que, de las pruebas allegadas, se evidenciaba que de acuerdo con la certificación expedida por el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – Sintraelecol (f.°155), el actor *«durante su vinculación laboral a la Electrificadora del Huila SA ESP, no estuvo afiliado, ni realizó cotización alguna a SINTRAELECOL, no siéndole aplicable en forma integral los beneficios otorgados por la Convención Colectiva de Trabajo (2017-2020)».*

Según lo narrado, Carvajal Renza *«no hizo parte del sindicato de trabajadores de la empresa accionada»*, por eso no cumplió el primer presupuesto dispuesto en la convención (artículo 6), para ser su beneficiario.

Además, según certificación expedida por la jefe de recursos humanos (f.°156, expediente físico), en la época de la terminación del contrato, el reclamante ejerció el cargo de *«Secretario general y Asesor Legal que corresponde a un cargo de dirección, manejo y confianza»* y a voces de la restricción contenida en la CCT, estaba de ella excluido.

Dijo que para no perder los beneficios convencionales, el demandante se fincó en el parágrafo 2 del artículo 6 de la CCT 2017-2020, porque en su concepto, a la fecha en que se extinguió su contrato de trabajo, no existía reglamentación del nivel jerárquico que ocupaba, dado que la sociedad demandada no había dado cumplimiento al artículo 22 extralegal que, la obligaba a establecer el escalafón de cargos, manuales y funciones.

Anunció que analizado el contenido de *«dicha estipulación»* (artículo 22 convención colectiva), se encontraba la imposición a la empresa para que contratara una firma especializada que adelantara un estudio sobre la estructura de cargos y salarios, pero *«limitando dicha actividad a la descripción de funciones y responsabilidades (Folio 35 vuelto), mas no como lo pretendía hacer ver el demandante, al señalamiento o reorganización de los niveles directivos de la empresa».*

Mencionó que la estructura organizacional de la sociedad llamada a juicio, fue definida en el Acuerdo 011 de 5 de abril de 2004 de la Junta Directiva de la empresa, *«Por medio del cual se adopta la estructura interna de la ELECTRIFICADORA*

DEL HUILA SA ESP, las funciones por dependencia y se fija su planta de personal», sin que perdiera vigencia con la expedición de la CCT 2017-2020, ni sus efectos se hallaran suspendidos.

Expresó que el aludido Acuerdo, consagró en los artículos *«PRIMERO y TERCERO»*, que el cargo de Secretario General y Asesor Legal, se encontraban en el segundo nivel jerárquico del personal directivo, pues solo le antecedía la Gerencia General.

Para concluir, dijo que Carvajal Renza, *«se encontraba inmerso en todos y cada uno de los presupuestos de exclusión de aplicación de la convención colectiva 2017-2020 (…) contenidas en el artículo 6»*, por ende, no le asistía el derecho a la indemnización extralegal.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el promotor del juicio, concedido por el tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita la casación del fallo impugnado, en sede de instancia se revoque la sentencia proferida por el *a quo* y en su lugar, se le concedan las pretensiones.

Con tal propósito presenta dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica y a continuación se estudiarán de manera conjunta, dado que se orientaron por la misma vía y son complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta acusa *«interpretación errónea»* del artículo 467 del CST, que conllevó la falta de aplicación de los artículos 53 y 55 de la CN, 468 del CST y 1602 del CC.

Como causa eficiente de la violación, lista los siguientes errores que atribuye al tribunal:

- Dar por demostrado, sin estarlo, que la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP, estableció el escalafón de cargos, manual de funciones y salarios, estipulando en el artículo 22 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente para el periodo 2017-2020 en la empresa.

- Dar por demostrado, sin estarlo, que el Acuerdo 011 de 2004, establecía un escalafón de cargos, manual de funciones y salarios, estipulando en el artículo 22 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el periodo 2017-2020 en la empresa.

- Dar por demostrado, sin estarlo, que el Acuerdo 011 de 2004, establecía el *'segundo nivel jerárquico en la empresa'*, estipulado en el artículo 22 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el periodo 2017-2020 en la empresa.

- Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor BORIS CARVAJAL RENZA, ocupaba un cargo correspondiente al *'segundo nivel jerárquico'* de la empresa, el día 31 de julio de 2017.

- Dar por demostrado, sin estarlo, que las partes de la Negociación Colectiva establecieron en la Convención Colectiva

de Trabajo vigente para el periodo 2017-2020, un escalafón de cargos y jerarquías al interior de la empresa, por vía de analogía o remisión normativa.

Afirma que los yerros fueron producto de la errónea valoración de: la convención colectiva celebrada entre Sintraelecol y la Electrificadora del Huila SA ESP (f.°30 a 48 Vto); y el Acuerdo 011 de 5 de abril de 2004, por el cual se adopta la estructura interna de la Electrificadora del Huila SA ESP, las funciones por dependencia y su planta de personal. (f.°30 a 48).

En el desarrollo alega que al analizar el artículo 22 de la CCT 2017-2020 el *ad quem* argumentó, que de ahí surgía la obligación de contratar una consultoría que elaborara un estudio acerca de la estructura de los cargos y salarios en la empresa, sin que se mencionara una estructura jerárquica.

Agregó que, a partir de esa afirmación, razonó que en la empresa existía una estructura jerárquica, prevista en el Acuerdo 011 de 2004, según la cual se enseñó que el cargo de secretario general y asesor legal, desempeñado por el actor, correspondía al segundo nivel jerárquico consagrado en el artículo 6 de la CCT 2017-2020.

Expone que la argumentación del Tribunal, es insostenible con lo que demuestran los medios de prueba, porque la CCT 2017-2020, no estableció la jerarquía de niveles en los cargos de la empresa, para efectos del acceso a los beneficios convencionales; tampoco remitió a reglamentación o disposición distinta de ese mismo convenio;

y el documento referido por el Tribunal, el Acuerdo 011 de 2004, no establecía el escalafón jerárquico que el *ad quem* adujo.

Alega que en el artículo 22 del convenio extralegal, se previó la metodología con la cual se determinaría el escalafón, por eso *«para que pudiera determinarse que un cargo correspondía a algún nivel jerárquico, primero debía establecerse ese nivel, en observancia de la metodología pactada en la negociación y plasmada en la convención»;* y apunta que en el compendio extralegal, se consagró que se definiría en los términos del artículo 22 convencional, según la metodología allí consagrada, pero no que se regularía por algún acuerdo o reglamento.

Menciona que en ninguna parte de la CCT se previó que mientras daban cumplimiento al artículo 22 de ese compendio extralegal, la jerarquía de los cargos al interior de la empresa sería la dispuesta en un acto jurídico diferente, ni siquiera en el Acuerdo 011 de 2004. Al *«no existir escalafón que determinara los niveles jerárquicos al interior de la empresa, no era dable ni admisible determinar que el cargo del señor CARVAJAL RENZA, pertenecía a un grado jerárquico inexistente».*

Estudia el Acuerdo 011 de 2004, que en su concepto *«no establece el escalafón jerárquico que el Ad quem aduce»*, ni se encuentra desglosado en *«primero, segundo, tercero, etcétera»,* y dice que allí solo se encuentra *«una descripción de cargos y funciones, y la determinación del número de cargos, su*

adscripción al régimen del Código Sustantivo de Trabajo, y a los mandatos de la Ley 142 de 1994». Así mismo, resalta que el aludido documento no correspondía al estudio acordado por las partes en el artículo 22 de la convención colectiva 2017-2020.

Más adelante acusa *«La vulneración de la proposición jurídica»,* e indica que se desconoció el carácter dispositivo de la CCT al modificar lo pactado, por eso transgredió los artículos 55 de la CN, 1602 del CC, 467 y 468 del CST y dejó de lado el principio de favorabilidad del artículo 53 de la CN.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta acusa *«interpretación errónea»* del artículo 467 del CST, *«lo que conllevó»* la *«falta de aplicación»* de los artículos 53 de la CN, 468, 471 del CST y 1602 del CC.

Como causa eficiente de la violación, lista los siguientes errores que adjudica al colegiado de segunda instancia:

> - No dar por demostrado, estándolo, que la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el periodo 2017-2020 en la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP, establecía la extensión de su aplicación a los trabajadores no sindicalizados de la empresa.
> - No dar por demostrado, estándolo, que la ELECTRIFICADORA DEL HUILA otorgó beneficios convencionales al señor BORIS CARVAJAL RENZA, durante la vigencia de la relación laboral que existiere entre las partes.
>
> - No dar por demostrado, estándolo, el señor BORIS CARVAJAL RENZA era beneficiario de los beneficios convencionales existentes en la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP,

incluido el preaviso en el artículo 16 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el periodo 2017-2020 en la empresa.

Afirma que tales yerros fueron consecuencia de la errónea valoración de la CCT suscrita entre Electrificadora del Huila SA ESP y Sintraelecol, con vigencia 2017-2020.

Además de la preterición de las convenciones colectivas suscritas entre Electrificadora del Huila SA ESP y Sintraelecol, con vigencia 2000-2001, 2001-2004, 2004-2007; y del interrogatorio de parte absuelto por el demandante.

En el desarrollo afirma que, al resolver la apelación, el *ad quem* dijo que Carvajal Renza no podía ser beneficiario de la convención colectiva de trabajo vigente a 31 de julio de 2017, porque no estuvo afiliado al Sindicato, ni pagó aportes a esa organización.

Expone que el sentenciador construyó su tesis en lo que enseñaron las certificaciones expedidas por Sintraelecol, pero dejó de observar las pruebas calificadas que demostraban que sí era beneficiario de las convenciones colectivas que estuvieron vigentes durante su contrato de trabajo, como consecuencia de la extensión plasmada.

Alega que el interrogatorio de parte que absolvió como promotor del juicio demuestra que recibió beneficios convencionales, pues narró que, aunque no estuvo afiliado a Sintraelecol, la llamada a juicio sí le reconoció prerrogativas

extralegales, por ejemplo, menciones honoríficas previstas en el artículo 56 de la vigente entre 2000-2001, y el artículo 55 de la 2004-2007. Dice que también afirmó en el interrogatorio que fue beneficiario de *«dotaciones convencionales»*, previstas en los artículos 39 del acuerdo 2000-2001, 2001-2004 y el canon 38 del compendio extralegal 2004-2007.

Como segundo argumento, explica que las CCT extendían sus beneficios a todos los trabajadores, como se demostraba con los textos de los folios 62, 65 (vto), 83, 105 y 111, donde se consagró el beneficio para *«todo trabajador»* o para *«los trabajadores»*, sin distinción, ni condicionamiento, por lo que aduce que se trata de un precepto vinculante, sin que pudiera ser interpretado en su desmedro.

Manifiesta que la CCT 2017-2020, consagró la extensión a los trabajadores no sindicalizados como se podía leer en su artículo 3 (f.°32), en el que se lee: *«esta convención fija las condiciones que regirá todos los contratos de trabajo, durante su vigencia, sin perjuicio de otras condiciones favorables de que estén gozando los trabajadores o que puedan gozar por mejoras de la Ley»*; en el artículo 72 (f.°47 Vto), se estipuló que las disposiciones convencionales se incorporaban a los respectivos contratos de trabajo existentes y en el 74, se consagró que *«los puntos, artículos, numerales[,] literales[,]parágrafos y cláusulas de las Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores que no sean modificadas, adicionadas o reformadas por el presente*

acuerdo, continuarán vigentes e incorporadas a ellas y en todo caso se aplicará la norma más favorable al trabajador (…)».

Afirma que *«por cuenta de esa extensión»*, el artículo 16 de la convención 2017-2020, sobre estabilidad laboral, le era aplicable, y esa norma se hallaba previamente consagrada en el artículo 15 de la convención 2000-2001 (f.°55 Vto), 2001-2004 (f.°75), y 2004-2007 (f.°92), pero al omitir la valoración de los medios de prueba, concluyó equivocadamente que el actor no era beneficiario de las prerrogativas extralegales, particularmente el consagrado en el artículo 16 para el periodo 2017-2020, pero de haber valorado correctamente este último, se habría percatado que recogía prerrogativas acordadas desde el año 2000.

Para concluir afirma, las partes de la negociación colectiva establecieron la extensión del alcance de las convenciones en general y de la vigente en el periodo 2017-2020, para todos los trabajadores de la empresa, *«con las limitaciones que establece el mismo acuerdo convencional»*; Carvajal Renza se benefició de convenciones anteriores; el artículo 16 de la convención 2017-2020, compendiaba la reiteración de un beneficio establecido desde el año 2000, para todo trabajador que se desvinculara sin justa causa; y el actor era beneficiario de dicho precepto.

VIII. RÉPLICA

Rechaza la procedencia del recurso, porque como lo concluyó el *ad quem*, el demandante desde el inicio de la

relación laboral ejerció cargos de dirección y confianza (Jefe de Oficina Jurídica, Secretario General y Asesor Legal) con un salario integral, siendo su jefe inmediato el Gerente General de la Electrificadora del Huila S.A E.S.P, como se desprendía del Acuerdo 011 del 5 de abril de 2004, *«por medio del cual se adopta la estructura interna de la Electrificadora del Huila S.A E.S.P., las funciones por dependencia y se fija su planta de personal»*.

Subraya que el máximo cargo al interior de la compañía es el de Gerente General, siguiendo en su escala el de Secretario General y Asesoría Legal, el cual fue desempeñado por el recurrente, por lo cual no era beneficiario de la CCT.

IX. CONSIDERACIONES

Inicialmente se encuentra que, en la proposición jurídica de los dos cargos, el libelista acusa la *"interpretación errónea"* del artículo 467 del CST, lo cual constituye un yerro, pues esa modalidad está restringida a vía directa de ataque, en la que se reprocha la exégesis de la norma, por eso no tiene cabida por el sendero de los hechos, que fue el elegido.

No obstante lo precedente, esa falencia no es suficiente para devastar el embate, por eso, se entenderá que se acusa la aplicación indebida, única modalidad de violación permitida en la vía de los hechos y se procede al estudio de fondo.

Se recuerda que el Tribunal para confirmar la absolución de la indemnización consagrada en el artículo 16 de la CCT 2017-2020, se valió de 2 argumentos: (i) con base en el artículo 6, llamado *«CAMPO DE APLICACIÓN»*, adujo que el actor no era beneficiario, pues allí se exigía ser afiliado al sindicato y él no cumplió esa condición; (ii) aseveró que el acuerdo extralegal, en el mismo artículo 6, excluyó de su regulación a quienes ocuparan cargos de dirección, confianza y manejo, por ende, como a la terminación del vínculo el actor fungía como Secretario General y Asesor Legal, se enmarcaba en esta categoría, como se podía inferir del Acuerdo 011 de 5 de abril de 2004.

En el primer cargo se ataca el segundo argumento del Tribunal, mientras que, en el segundo, se reprocha el primer razonamiento del fallo.

Por razones de método se comenzará por analizar si, como lo apunta en el segundo cargo, la CCT le era aplicable a <u>todos los trabajadores</u>:

1. Alude al interrogatorio de parte que absolvió y, a partir de sus propias expresiones probar que sí era beneficiario de los convenios extralegales, sin embargo, esa tesis no es acogida por la Sala, pues se recuerda, que solo si de ese medio se obtuvo confesión judicial, se puede fundar un cargo en el recurso extraordinario de casación laboral (CSJ SL1233-2023 y CSJ SL1603-2023), pero como así no ocurrió y, lo que el memorialista pretende es que sus dichos

le sirvan de prueba en su favor, se descarta esa argumentación.

2. Refiere que las *«convenciones colectivas extendían los beneficios convencionales a todos los trabajadores»* y remite a los acuerdos 2000-2001, 2001-2004 y 2004-2007, por lo cual, entiende que el acuerdo 2017-2020, se entendía incorporado esa regla.

Para resolver esta alegación, se recuerda que, por el sendero indirecto, los recurrentes tienen la carga de realizar un ejercicio mínimo de confrontación probatoria, que no se cumple en este asunto con la simple alusión a los folios y las convenciones de manera genérica; sin embargo, para abundar en garantías, si la Sala se remitiera a los acuerdos extralegales que lista de preteridos (2000-2001, 2001-2004 y 2004-2007, se aprecia: en el artículo segundo del primero de ellos, denominado *«ALCANCE»* (f.°51 Vto, expediente físico), se consagró que esta convención *«fija las condiciones que regirán todos los Contratos de Trabajo durante su vigencia»*, mientras que en el tercero (f.°51 Vto., expediente físico), adujo, *«será aplicable al personal no sindicalizado de acuerdo con las Normas Vigentes (Cláusula 4ª. Laudo Arbitral de 1975, Acta de Acuerdo en Arreglo Directo)»* y en el sexto, llamado *«CAMPO DE APLICACIÓN»* (f.°52, expediente físico), se observa:

> La presente Convención Colectiva, se aplicará en forma integral a los trabajadores de la Electrificadora del Huila SA ESP, cuando dichos trabajadores se encuentren afiliados a Sintraelecol, en la proporción que determina la ley y en todas las cláusulas de todas las Convenciones Colectivas de Trabajo que se refiera a trabajadores (Art. 3°.XX CC.1994, Art. AC.Nal.1996).

> Se excluye del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico.
>
> Parágrafo Primero: Para los directivos del tercer nivel jerárquico de la empresa, la exclusión se aceptará en forma voluntaria.
>
> Parágrafo Segundo: Para que las exclusiones entren en vigencia, deberán haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles. (CAMS 21 noviembre de 1996).
>
> El presente Acuerdo se aplicará en las empresas del sector eléctrico que suscribieron o posteriormente adhirieron al Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996 (AMS), y en las cuales la Nación actúa como patrono, en cuya condición se compromete, es decir donde posee más del 50% de capital social.
> Igualmente, se aplicará en todas aquellas empresas que se encuentren legal y convencionalmente obligadas.
> De otra parte, coadyuvará la aplicación del Acuerdo Marco Sectorial en aquellas empresas en las cuales la Nación posea más del 50% del capital social y no la hayan suscrito. (AMS-98).

Esas estipulaciones, no conducen a persuadir a la Sala que desde el 2000 la empresa hubiese acordado aplicar las CCT a todos los trabajadores y en consecuencia, dicha regla, inexistente, rigiera para el acuerdo 2017-2020, por el contrario, se aprecia que desde la convención 2000-2001, atrás analizada, el campo de aplicación se circunscribió a los afiliados al sindicato y aunque se permitió en el artículo 3 su *«EXTENSIÓN A TERCEROS»*, se dijo que ello operaria de acuerdo a las normas vigentes, pero que en este caso no se presenta argumento, por el contrario, se echa de menos cualquier fundamento para sostener una eventual extensión en esos términos y condiciones.

Las mismas estipulaciones se aprecian en las convenciones 2001-2004 (f.°72 a 85Vto, expediente físico), y

2004-2007 (f.°87 a 121, expediente físico), en consecuencia, no puede afirmarse que en las convenciones anteriores a la del 2017-2020, en la que se soporta la aspiración indemnizatoria, se hubiera creado la extensión a todos los trabajadores, incluidos los no afiliados a la organización sindical, como lo pretende la censura.

3. Con soporte en la convención 2017-2020 (f.°32 a 48 Vto, expediente físico), el recurrente sostiene, en síntesis, que *«concedía la extensión de su aplicación a los trabajadores no sindicalizados»*. Para mayor claridad, se transcriben los artículos pertinentes en los que se soporta la discusión:

> ARTÍCULO 3° ALCANCE
> Esta convención fija las condiciones que regirá todos los contratos de trabajo durante su vigencia, sin perjuicio de otras condiciones favorables de que están gozando los trabajadores o que puedan gozar por mejoras de la Ley.
>
> ARTÍCULO 4° EXTENSIÓN A TERCEROS
> Esta convención colectiva de trabajo será aplicable al personal no sindicalizado de acuerdo con las normas vigentes.
>
> ARTÍCULO 6° CAMPO DE APLICACIÓN
> La presente Convención Colectiva se aplicará en forma integral a los trabajadores de ELECTROHUILA SA ESP., cuando dichos trabajadores se encuentre afiliados a SINTRAELECOL, en la proporción que determina la ley y en todas las cláusulas de todas las convenciones colectivas de trabajo que se refiera a trabajadores. Se excluyen del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico.
>
> **PARÁGRAFO PRIMERO:** Para los directivos del tercer nivel jerárquico de la empresa, la exclusión se aceptará en forma voluntaria.
> **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para que las exclusiones entren en vigencia deberán haberse establecido los regímenes que se

aplicarán a los mencionados niveles. (CAMS 21 de noviembre de 1996).
El presente Acuerdo se aplicará en las empresas del sector eléctrico que suscribieron o posteriormente adhirieron al Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996 (AMS), y en las cuales la nación actúa como patrono (…).
Igualmente se aplicará en todas aquellas empresas que se encuentren legal y convencionalmente obligadas.
De otra parte, coadyuvará la aplicación del Acuerdo marco Sectorial en aquellas empresas en las cuales la nación posea más del 50% del capital social y no lo hayan suscrito. (AMS-98).

ARTÍCULO 16-° ESTABILIDAD LABORAL
ELECTROHUILA SA ESP. garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores. La empresa se compromete a celebrar sus contratos de trabajo a término indefinido, exceptuando los que celebre para la ejecución de labor u obra determinada.
En el evento de terminación, sin justa causa, del contrato de trabajo, la EMPRESA pagará una indemnización correspondiente a cincuenta (50) días (…).

ARTÍCULO 72°. INCORPORACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES
Las normas convencionales suscritas entre ELECTROHUILA SA ESP y SINTRAELECOL Seccional Huila, se incorporarán automáticamente al Presente Acto Jurídico y a los respectivos contratos individuales de trabajo actualmente existentes y que se celebren en el futuro. Dichos contratos no podrán ser desmejorados en ningún caso, en perjuicio de los trabajadores.

ARTÍCULO 74° NORMAS LEGALES VIGENTES
Los puntos, artículos, numerales, literales, parágrafos y cláusulas de las Convenciones Colectivas de Trabajo, anteriores que no sean modificadas, adicionadas o reformadas por el presente acuerdo, continuarán vigentes e incorporadas a ellas y en todo caso se aplicará la norma más favorable al trabajador, pues estos no perderán ninguno de los derechos y beneficios que viene[n] disfrutando.

Al analizar de manera armónica las anteriores cláusulas, no se encuentra que el sentenciador haya incurrido en un yerro manifiesto, ostensible o protuberante

al argumentar que solo beneficiaba a los trabajadores sindicalizados.

Por el contrario, ello se extracta con claridad de esas estipulaciones, pues aunque el artículo 3, de manera general estableció; *«regirá todos los contratos de trabajo durante su vigencia»*, tal alusión no conlleva la extensión a todos los trabajadores de la compañía, porque sobre esa temática el artículo 4 de manera específica reguló el punto de la extensión a terceros y dispuso, que para el personal no sindicalizado la aplicación se regiría por las *«normas vigentes»*, lo que significa que la regla general consiste en que, solo aplica a los afiliados a la organización sindical y los terceros que se quisieran beneficiar, debían acudir a lo establecido en la ley, por ejemplo, probar que el sindicato era mayoritario o a la adhesión.

El artículo 6 que contempla el *«CAMPO DE APLICACIÓN»*, no deja duda de que ese acuerdo extralegal solo rige para los trabajadores afiliados a la organización sindical, en tanto consagra que se aplicará a *«los trabajadores de ELECTROHUILA SA ESP cuando dichos trabajadores se encuentren afiliados a SINTRAELECOL (…)»*, sin desconocer la posible extensión a terceros en los términos de ley, como ya se viera del artículo 4.

Los artículos 72 y 74, no generan variación del análisis, pues incorporan beneficios de preceptos convencionales anteriores, pero como ya se analizó, las compilaciones extralegales anteriores que acusa el recurrente, en ninguno

de sus pasajes consagraron que los derechos extralegales, particularmente la indemnización reclamada, se extendieran a todos los trabajadores, sin distingo.

Al estar fuera de discusión que el actor no era afiliado al sindicato, el primer argumento del Tribunal es acertado, es decir, el demandante no puede ser beneficiario de la indemnización contemplada en el artículo 16 de la convención 2017-2020, por no ser destinatario de ese convenio extra legal.

En lo que hace al segundo argumento, según el cual, el artículo 6 de la convención colectiva excluía de los beneficios extralegales a las personas que ocupaban cargos de *«dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico»* y a continuación, con remisión al Acuerdo 11 de 2004, concluyó que el cargo de Secretario General y Asesor Legal, que desempeñó el demandante se enmarcaba en esa categoría, lo que reafirmaba que no era destinatario del compendio colectivo.

El recurrente en el primer ataque reprocha que para entender que ostentaba un cargo de dirección, confianza y manejo, el *ad quem* acudiera al Acuerdo 11 de 2004, pues en su opinión, las partes no acordaron esa remisión, sino que en el artículo 22 extralegal, estipularon una *«metodología para determinar el mentado escalafón»*, por eso dijo *«Para que pudiera determinarse que un cargo correspondía a un nivel jerárquico, primero debía establecerse ese nivel, en observancia de la metodología pacta en la negociación».*

El razonamiento del atacante resulta inane, pues al haber concluido que el promotor del litigio no era beneficiario de la convención colectiva al no estar afiliado al sindicato, por sustracción de materia no puede hablarse de la *«exclusión»* que el artículo 6 extralegal consagró, pues no puede aducirse una *«exclusión»,* cuando nunca estuvo bajo el manto de la convención.

No obstante, es comprensible que el recurrente disertara sobre este tópico, dado que, como se narró desde el inicio, este fue el segundo argumento del que se valió el Tribunal.

Si en gracia de hipótesis se estudiara ese razonamiento del recurso que incluyó en el primer cargo, se concluiría que no tiene acogida la tesis del atacante según la cual la exclusión de los beneficios pendía de lo consagrado en el artículo 22 convencional, pues en este canon se regula un aspecto distinto, como pasa a verse:

> ARTÍCULO 22°. ESCALAFÓN DE CARGOS, MANUAL DE FUNCIONES Y SALARIOS
>
> Dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de la presente Convención, ELECTROHUILA SA ESP, contará con una firma de consultoría especializada en la materia para adelantar un estudio sobre la estructura de cargos y salarios en la empresa (descripción de funciones y responsabilidades), su valoración de acuerdo con una metodología técnicamente reconocida y su nivel de compensación en el mercado laboral del sector eléctrico.
>
> Este estudio, cuya elaboración no podrá ser mayor a un año, se llevará a cabo de acuerdo con el cronograma de trabajo que presente la firma consultora seleccionada, y sus conclusiones se someterán para consideración y estudio del comité paritario que designen las partes para tal efecto. El comité paritario producirá

> las recomendaciones del caso para las decisiones correspondientes en materia de estructura de cargos, escalafón y salarios por parte de la Gerencia general.
>
> En caso de que existan, producto del estudio, aumentos salariales considerables del salario básico del trabajador, las partes podrán recomendar diferir dicho aumento salarial en porcentajes y tiempos. (…).

De un análisis armónico de los artículos 6 y el 22, no se deduce que las exclusiones atinentes a los trabajadores de dirección, confianza y manejo (artículo 6), pendieran de la realización del análisis descrito en el precepto 22, pues la exigencia que plantea el primero citado (artículo 6) para aplicar la exclusión de beneficios extralegales, consiste en que *«deberán haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles»,* pero no remite al estudio dispuesto en el artículo 22, que dicho sea de paso, se aprecia tiene como teleología un eventual aumento salarial al efectuar el contraste con el mercado laboral del sector eléctrico.

Del Acuerdo 011 de 2004, el recurrente se queja que el colegiado de segunda instancia haya acudido a él para determinar el escalafón de cargos, en lugar de aplicar la metodología del artículo 22 convencional. Este argumento, tampoco tiene asidero porque se soporta en ligar el artículo 6 convencional al estudio previsto en el 22 del mismo convenio, pero como ya se explicó, no tienen ese nexo que quiere hacer ver el recurrente.

Si bien, el Acuerdo 011 de 2004, no dice explícitamente que el cargo del actor sea de dirección confianza y manejo y que pertenezca al segundo nivel de la organización, ello sí se deduce con claridad de lo allí regulado, pues dentro de los trabajadores de la compañía se hallaba en primer lugar el Gerente y a continuación el Secretario general y Asesor Legal.

Según lo examinado, los cargos fracasan.

Las costas en el trámite extraordinario estarán a cargo del recurrente en favor de la demandada opositora, con inclusión de $6.200.000 a título de agencias en derecho. Para su liquidación, aplíquese el art. 366-6 del CGP.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2023, por la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en el proceso adelantado por **BORIS CARVAJAL RENZA** contra **ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP.**

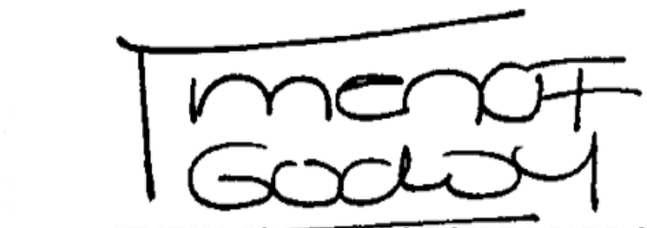
Costas, como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: F032E4121C98FB2B9A7DD5B63C91D5A42E43269ADEF670612250FB763C45D092
Documento generado en 2025-02-27