



## **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

### **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, veinticinco de abril de dos mil veintitrés**

#### **17-220**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- consulta.  
Demandante: **OMAR AUGUSTO LUGO HOYOS**  
Demandado: **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.- E.P.M.**  
Radicado No.: 05001-31-05-003-2011-01056-01.  
Tema: Unidad de empresa - reintegro  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a conocer en el grado jurisdiccional de consulta dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes de la Sala el proyecto aprobado en sala virtual en el **ACTA 012** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

### **1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES**

#### **1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita la parte actora que tras declarar que EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P y la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P – EADE S.A. E.S.P operó una sustitución patronal o subsidiariamente que entre para el 25 de julio de 2006 existía unidad de empresa entre ambas sociedades, se CONDENE a EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.- E.P.M. a reintegrar al demandante a mismo cargo u otro de igual o superior categoría, que venía desempeñando a la fecha del despido unilateral, ilegal e injusto, contrario a la Constitución y a la Convención Colectiva vigente, por no haber estado precedido de un debido proceso; ordenándose el consecuencial pago, a título de indemnización, de todos los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir, debidamente indexados y el pago de cotizaciones a favor del Sistema de Seguridad Social Integral (pensiones, riesgos profesionales y salud) así como los aportes parafiscales que se les debe cancelar al SENA, ICBF y a la Caja de Compensación Familiar

de la que se beneficiaba el demandante, desde la fecha del despido hasta cuando tenga ocurrencia real y efectiva el reintegro, así como el pago

De otro lado solicita se condene a la demandada al pago de perjuicios morales y costas y agencias en derecho.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES EXPUSO EN SÍNTESIS LOS HECHOS:**

- ✓ Que el demandante ingresó a laborar al servicio de la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. – EADE S.A. E.S.P el 26 de enero de 1987, vinculado a través de contrato de trabajo, como trabajador oficial desempeñando el cargo de Auxiliar de Servicios en Valdivia, teniendo como último salario básico \$689.427.
- ✓ Que el día 29 de abril de 2005, EADE S.A. E.S.P. lo despidió sin justa causa, con el pago de una indemnización, aduciendo un proceso de transformación empresarial del año 2000, violando y desconociendo lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo y el Acta Extraconvencional del 28 de octubre de 2003 que ataban a EADE con sus trabajadores y con la organización sindical SINTRAELECOL.
- ✓ Que pertenecía a la organización sindical SINTRAELECOL, beneficiándose de los Acuerdos y Convenciones colectivas suscritos por el sindicato con la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA EADE S.A. E.S.P.
- ✓ Que después de su despido su cargo siguió vigente en EADE y sus funciones continuaron siendo ejecutadas por otro trabajador.
- ✓ Que EADE y SINTRAELECOL pactaron una cláusula de estabilidad laboral que plasmaron en el acta extra convencional del 28 de octubre de 2003. No obstante, violando los acuerdos anteriores EADE despidió más trabajadores, como ocurrió en su caso.
- ✓ Que desde el año 2000 la voluntad de EPM era la misma de EADE no solamente por su composición accionaria, sino por el dominio absoluto que siempre ejerció sobre EADE abusando de su condición privilegiada como accionista mayoritaria.
- ✓ Que en el año 2000 Empresas Públicas de Medellín asumió el control, dirección y manejo de EADE E.S.P, al ser la accionista mayoritaria con un 99.99% tal como se referencia en actas, pues desde esta fecha tenía el dominio total de la empresa, ejercía el mismo objeto social el cual era prestar el servicio de energía eléctrica, gas combustible y cualquier otro tipo de energía, en los mismos lugares que la anterior empresa, y era quien tomaba las decisiones financieras, administrativas y técnicas de EADE E.S.P.
- ✓ Que el 25 de julio de 2006 en asamblea extraordinaria de los accionistas de EADE, según Acta No. 41, se aprobó su disolución y liquidación y como consecuencia de ello, el socio mayoritario

EPM adquirió la participación de los demás socios en EADE quedando como único dueño de todos los bienes y servicios de esta, quedando con el 99.99999996% de las acciones y el Municipio de Medellín con el 0.00000004%.

- ✓ Que el 25 de junio de 2007, se aprobó la liquidación definitiva de la empresa EADE S.A. por la Asamblea Extraordinaria de Accionistas.
- ✓ Que la identidad de objetos de ambas empresas, se identifica con la unificación de las tarifas de energía, la integración de sus mercados y definiendo un operador único con fines comerciales y publicitarios, EADE adicionó a su nombre la enseña comercial de EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP, aunado al hecho que desde el año 2000 la Junta Directiva de EADE, en su mayoría, era designada por EPM ESP.
- ✓ Que la disolución y posterior liquidación de EADE, no se debió a su mal estado financiero; al contrario, era una empresa sólida, con musculo financiero, rentable y viable hacia futuro, obteniendo cifras récords en ingresos y utilidades operaciones para el año 2005.
- ✓ Que la disolución y posterior liquidación de EADE, tomada por EPM E.S.P., se debió a presuntas dificultades laborales, de las cuales la demandada señaló las siguientes: La existencia de una organización sindical denominada SINTRAELECOL, en el cual tenía más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, una Convención Colectiva vigente entre EADE y SINTRAELECOL que definía los términos de la estabilidad laboral y la sustitución patronal, el acta de preacuerdo extra convencional; que garantizaba la estabilidad laboral de todos los trabajadores y que estaba vigente al momento de su despido.
- ✓ Que la decisión de liquidar a EADE S.A. E.S.P por EPM E.S.P. tenía como propósito suprimir la convención colectiva y el sindicato SINTRAELECOL, el cual pretendió que los trabajadores oficiales renunciaran a la Convención Colectiva de Trabajo, y de esa manera pasaran a laborar a EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN, la cual no fue aceptada por gran parte de los trabajadores.
- ✓ Que a pesar de que la sustitución operó en pleno desarrollo del contrato de trabajo, luego de decidir su liquidación y para tratar de encubrir premeditadamente la sustitución patronal consagrada no solamente en la Ley sino plasmada en la Convención Colectiva, se utilizaron los servicios de dos intermediarias: ETASERVICIOS S.A. E.S.P. Y VINCULAR LTDA, las cuales sirvieron de puente para la vinculación de muchos trabajadores de EADE a EPM, previa renuncia de EADE.
- ✓ Que prueba de la unidad de empresa y de la sustitución patronal, es que en el proceso de liquidación EPM asumió la totalidad de las obligaciones pensionales de EADE según el Acta 44 de la reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas. Aunado a lo anterior EPM se constituyó en depositario, guardián y administrador del archivo de EADE, tomando para sí todos los bienes e inmuebles, además continuó prestando el servicio de energía en los mismos municipios y usuarios de EADE, utilizando las mismas redes de distribución, centrales, plantas

generadoras, subestaciones, líneas de transmisión y demás elementos que ésta tenía y además con un gran número de trabajadores de EADE.

- ✓ Que con su despido se violó la Convención Colectiva, se desconoció la sustitución patronal, que además de ser clara en la Ley se hizo expresa e inequívoca en la norma convencional que recogió todas las eventualidades y se desconoció también la existencia del acta extra convencional que consagró expresamente la estabilidad laboral, por lo que debe ordenarse su reintegro con las consecuencias que de ello se derivan.
- ✓ Que fue despedido antes de decidirse por EPM, accionista mayoritario, la disolución y liquidación de EADE, demandó y mientras se tramitaba el proceso, operó la disolución y liquidación, por tanto EPM debe responder por sus obligaciones, pues de lo contrario el reintegro se haría ilusorio.
- ✓ Que por lo tanto, después de la liquidación de EADE ocurrida el 25 de junio de 2007, agotó la vía administrativa ante EPM el 27 de agosto de 2008, recibiendo respuesta negativa el 16 de septiembre del mismo año-
- ✓ Que la última liquidadora de EADE S.A. E.S.P constituyó una fiducia con 40 mil millones de pesos para responder por las obligaciones pecuniarias de la empresa liquidada, en BBVA FIDUCIARIA a fin de proteger a las E.E.P.P M., pero no solo quedaron obligaciones de dar, sino de hacer, y en este caso el de reintegrar al actor, a quien se le vulneraron derechos.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Controvirtió la entidad demandada el derecho pretendido oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones aduciendo que el contrato de trabajo del demandante fue terminado en forma legal por su empleador EADE S.A. E.S.P. en el año 2005, momento en el cual se le reconoció el pago de prestaciones sociales y la indemnización de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva vigente en la entidad. Aclaró que EPM no adquirió a EADE porque se trató de un proceso de liquidación, en el cual no existe un continuador de la personalidad jurídica de la entidad que se liquida, ni mucho menos se transfieren en bloque los derechos y obligaciones de la sociedad extinta, toda vez que desde el 25 de junio de 2007 se extinguió EADE, lo que implica la inexistencia de la persona jurídica. Aunado a lo anterior adujo que no se configuró sustitución patronal entre EPM y EADE dado que el vínculo laboral del demandante con EADE terminó en 2005, previa a la liquidación definitiva de la entidad, sin que este hubiera tenido ningún tipo de relación laboral con EPM. Así mismo indicó que tampoco se podía hablar de unidad de empresa entre EPM y EADE por cuanto, la entidad liquidada tenía varios socios, como lo fueron el Departamento de Antioquia con el 19.77% de las acciones, la Republica de Colombia con el 15.01% de las acciones, el IDEA y los municipios de Antioquia con el 1.19% y EPM con el 64.03%, por lo que es claro que no se trataba de

un solo dueño, y por tanto no puede hablarse de unidad de empresas, además de que esta es una figura del derecho laboral privado que no puede aplicarse a las empresas y entidades de carácter público. De otro lado señaló que no puede desconocerse que la acción se encuentra prescrita dado que el contrato de trabajo del actor con EADE finalizó el 29 de abril de 2005 y la reclamación a EPM se presentó el 28 de agosto de 2008 cuando ya había transcurrido el término trienal de que trata el artículo 151 del CPT y la SS.

En cuanto los hechos aceptó que el actor laboró para EADE S.A. E.S.P. en los extremos temporales que se afirman en la demanda, así mismo aceptó el tipo de contrato, el cargo desempeñado al momento del retiro, el último salario devengado y la calidad de trabajador oficial. También manifestó que EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P se obligó a conservar y custodiar los archivos de la empresa liquidada EADE. Adicionalmente aclaró que el actor laboró para EADE S.A. E.S.P (hoy extinta) y no para EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.

De otro lado indicó que para la fecha de la terminación del contrato del actor, eran dos empresas completamente diferentes, con independencia jurídica y separadas, poseían cada una, objeto social, órganos de dirección y administración, acreedores, activos y patrimonio propios, es decir, cada compañía se consideraba individualmente, pues era una persona jurídica de forma independiente y desarrollaba su objeto social.

Además, aceptó que la decisión de disolver y liquidar a EADE S.A. E.S.P. el 25 de julio de 2006, fue adoptada por el 100% de los accionistas de EADE S.A. E.S.P., que asistieron a la asamblea, en la cual se ordenó la disolución y subsiguiente liquidación de la sociedad en el que asistió la representación accionaria del 99.97. %

En cuanto a los demás hechos manifestó que son consideraciones subjetivas, teniendo en cuenta que la Empresa Antioqueña de Energía S.A. E.S.P. era una persona jurídica completamente independiente, con autonomía administrativa, patrimonio propio y personería jurídica. Por otra parte negó que quien prestó el servicio de energía a los usuarios de EADE S.A. E.S.P., después de ordenada su disolución y subsiguiente liquidación fue la empresa ETASERVICIOS S.A. E.S.P. y que posteriormente quien prestó el servicio fue EPM. Además indicó que no se puede hablar de sustitución patronal teniendo en cuenta que este no aplica frente a contratos terminados como el del demandante, puesto que este exige la continuación en la prestación del servicio.

Finalmente, aceptó que el demandante presentó reclamación administrativa, la cual fue debidamente contestada y que respecto a quien fungió como liquidadora de EADE S.A. E.S.P. EN LIQUIDACIÓN

fue la doctora Claudia Marcela Maya. En cuanto a los restantes hechos indicó que no le constan o se trata de apreciaciones de la parte actora que serán objeto de debate probatorio.

#### **1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante sentencia proferida el 6 de septiembre de 2017, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín **DECLARÓ** que entre EADE S.A. y EPM si existe unidad de empresa desde el año 2000, adicionalmente declaró prospera la excepción propuesta por EPM de inexistencia de la obligación de reintegro del demandante, pues EADE hizo uso de la convención colectiva para hacer uso del despido unilateral con indemnización y que las demás excepciones quedan resueltas implícitamente.

Consecuencialmente, **ABSOLVIÓ** a EPM E.S.P, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor **OMAR AUGUSTO LUGO HOYOS**.

Finalmente, condenó en costas al actor, fijando como agencias en derecho la suma de \$737.717 a favor EPM E.S.P.

Contra la anterior providencia no se interpuso recurso alguno, por lo que al haber sido adversa a los intereses del demandante fue remitida en el grado jurisdiccional de consulta a favor del actor.

## **2. ARGUMENTOS**

### **2.1. ARGUMENTOS DEL JUEZ**

Manifestó que conforme las pruebas allegadas podía concluirse que existe unidad de empresa entre EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN y EADE E.S.P., pues según aparece documentado desde el año 2000, EPM como matriz era propietaria del 64% de las acciones de EADE, teniendo el control económico, accionario y por tanto el control en las decisiones de la subordinada conforme al artículo 194 del C.S.T.

De otro lado señaló que, si bien en EADE existió Acta Contravencional suscrita el octubre 28 de 2013, la cual contemplaba una cláusula de estabilidad laboral absoluta, esta dejó de regir en agosto de 2004, cuando entró en vigencia la Convención Colectiva que cambió cláusula de la estabilidad laboral, indicando que solo podría despedirse en los casos establecidos en el Decreto 2351 de 1965 Art. 7 y 8 que expresa en qué casos puede ser despedido el trabajador unilateralmente con pago de

indemnización. Así mismo en el Artículo 3 de la referida Convención Colectiva se indicó que conservarían su vigencia las cláusulas y artículos de convenciones y laudos anteriores, sin que allí se incluyera el Acta Extra convencional.

Por lo que concluyó el a quo, que el Acta Extra convencional no estaba vigente para la fecha del despido del actor, teniendo en cuenta que posterior a esta, se firmó la Convención Colectiva en la que no la incluyó, y que por lo tanto la empresa EADE E.S.P. cuando despidió al actor pagándole la correspondiente indemnización conforme a la Convención Colectiva no vulneró los derechos del demandante, por lo que no había lugar a ordenar el reintegro solicitado.

De otro lado estimó que no prosperaba la excepción de la prescripción, dado que la reclamación a EPM se realizó de 28 de agosto de 2008 con respuesta septiembre 16 de 2008 y la demanda se radicó el 17 de agosto de 2011, por lo que no habían transcurrido tres años conforme al artículo 151 del CPT y la SS.

## **2.2. CONSULTA**

La presente decisión fue enviada para ser conocida en el grado jurisdiccional de CONSULTA por haber sido adversa a los intereses del demandante, conforme al artículo 69 del C.P.T. y la S.S.

## **2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

### **2.3.1. PRESENTADOS POR EL DEMANDANTE**

Indicó que no cabe duda que entre EADE y EPM operó no solo la unidad de empresa sino una sustitución patronal que se vino consolidando desde el año 2000, cuando EPM, como sociedad matriz, ya tenía la mayoría de las acciones en su filial o subsidiaria EADE, empresa controlada por su dominante EPM.

Agregó que la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, acogiendo la figura de la sustitución patronal, ordenó el reintegro a las EPM de JOSE MARIA NANCLARES ZAMORA (Rad. 45686 de 29 de noviembre de 2017); también el de LIA PATRICIA MARIN OROZCO VS EPM y otras (SL 1805-2018 Rad. 52707 de 23 de mayo de 2018); reintegró a la junta directiva del sindicato Sintralecol (Radicado 55378 de 2018, CSJ, SL), y recientemente la Sala de Descongestión N 2 de la CSJ, en la SL 4293 – 2020, Rad. 76915 de 26 de octubre de 2020, CASO la sentencia del Tribunal Superior de

Medellín de 4 de marzo de 2016, que revocó la del Juzgado Noveno Laboral de Medellín, del 10 de junio de 2014 que había cogido la unidad de empresa y ordenado el reintegro de 173 trabajadores a las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN.

Indicó que la Corte Suprema de Justicia, Sala permanente Laboral, trazó una línea jurisprudencial que debe ser aplicada de manera uniforme, sin discriminación alguna, dado que tiene fundamento en las argucias desempeñadas por las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN, para violar los derechos fundamentales de los trabajadores que laboraron en EADE y que a raíz de su liquidación debieron ser automáticamente asumidos por la matriz mediante el fenómeno de la sustitución patronal, cuyos conceptos y términos legales fueron complementados en la convención. Mencionó que La jurisprudencia de la Corte, en el primer caso citado, hizo alusión al artículo 71 de la convención.

También hizo referencia al Acta No 41 de la Asamblea de Accionistas de EADE, en cuanto al análisis del impacto empresarial de la unificación de tarifas EEPPM – EADE, se dijo a propósito del artículo 71 de la Convención por parte de los accionistas, en un acto verdaderamente violatorio de los derechos fundamentales que la justicia está obligada a proteger y realizar.

Adujo que en el presente caso, tenemos una sentencia de reintegro contra la filial, subsidiaria y controlada EADE S.A. E.S.P, reintegro que debió operar aún sin demanda a la matriz, porque EPM indujo la liquidación de su filial con el propósito avieso de violar los derechos de asociación y negociación colectiva. Por lo que el se debe tener presente que lo que buscó EPM con la liquidación de EADE fue violar los derechos de libertad sindical, al osar escoger la convención más beneficiosa para el patrono en caso de reintegro de los trabajadores inconstitucional, ilegal e injustamente despedidos en el año 2005. Además, que la sustitución patronal no puede ser más clara porque fue acordada precisamente como prevención de una posible liquidación de la subordinada, que expresamente previó en su artículo 71.

Indicó que al actor se le debe dar el mismo tratamiento que a todos los demás que han venido siendo reintegrados a EPM, para lo cual invocamos no la igualdad formal sino la igualdad real que el mismo constituyente definió así al motivar el texto del artículo 13 de la C.P. en la exposición de motivos de la ponencia para segundo debate en plenaria constituyente Augusto Ramírez Ocampo. Adicionalmente agregó que ni siquiera es pensable violar el principio de igualdad que está consagrado no solo en la constitución, sino en los convenios 100 y 111 de la OIT. En este punto perfectamente aplicable y exigible la obligación del operador de velar permanentemente por la defensa de los derechos fundamentales, conforme el artículo 48 del C.P.L y de la S.S. donde el juez de trabajo debe hacer permanente control de legalidad en defensa de los derechos fundamentales.



Finalmente agregó que los derechos de asociación y contratación son derechos fundamentales que configuran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto, y que además sus postulados han sido integrados a la declaración de principios y derechos fundamentales del trabajo, tornándose en derechos de *ius cogens* ya que rigen para los estados miembros de la OIT, aunque no los ratifiquen expresamente sino por el solo hecho de ser miembros de la organización

### **2.3.2. PRESENTADO POR EPM E.S.P**

Indicó que quedó demostrado dentro del plenario que la sociedad EADE fue disuelta y liquidada por decisión de la asamblea de accionistas, que el demandante no se le dio por terminada la vinculación laboral una vez acaecida la liquidación de EADE, sino con anterioridad a ella, el 29 de abril de 2005, cancelándole la indemnización por la terminación sin justa causa y que el demandante no siguió prestando sus servicios a favor de EPM.

De otro lado señaló que debe tenerse presente, que el a quo incurrió en un error al analizar la prescripción de la acción, en atención que efectivamente se encuentra configurada esta excepción, como que el contrato de trabajo del accionante con EADE feneció el **29 de abril de 2005**, por lo que tenía oportunidad de presentar reclamación administrativa hasta el 29 de abril de 2008; sin embargo el accionante presentó reclamación administrativa ante EPM el **28 de agosto de 2008**, ya superados los 3 años, generándose indefectiblemente la configuración del término prescriptivo de la acción, por lo que es claro que la reclamación administrativa presentada no cumplió con su cometido de interrumpir el fenómeno de la prescripción de la acción.

Agregó que en providencias proferidas tanto por el Tribunal Superior de Medellín como por la Corte Suprema de Justicia, frente a procesos de otros trabajadores de EADE en idénticas condiciones, en tanto que presentaron sus reclamaciones administrativas vencidos los tres años, dispuestos en el artículo 151 del C.P.L. y S.S se concluyó que todos los réditos reclamados se encontraban prescritos, pues todas las peticiones administrativas fueron presentadas cuando ya habían vencido los términos extintivos, por lo que se evidencia que el a quo erró cuando analizó esta excepción, en tanto, que no tomó el primer momento transcurrido entre la terminación del contrato y la reclamación, sino que lo analizó desde la reclamación a la presentación de la demanda.

Finalmente indicó que en el presente caso no existe unidad de empresa, pues para que se exista esta figura, se requiere de la existencia de la persona jurídica denominada EADE SA. ESP., empresa que de acuerdo con lo demostrado en el plenario, se encuentra liquidada desde el 25 de

junio de 2007, de conformidad con el Certificado Especial de la Cámara de Comercio de Medellín, en donde consta “Que según Acta No.44, del 25 de junio de 2007, de Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrada en esta Cámara de Comercio el 25 de junio de 2007, en el libro 9º., bajo el No.7568, se declaró LIQUIDADA la sociedad”. Por tanto al tratarse de una sociedad inexistente, que no puede desarrollar actividades, lo que implica indefectiblemente que no se dan los elementos necesarios para que se declare la unidad de empresa, lo que le quita piso a la pretensión solicitada. Así lo analizó el Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, en sentencia de septiembre 30 de 2011, radicado 015-2007-01258, con Página 7 ponencia del Magistrado Martín Fernando Jaraba Alvarado. Por lo que insistió en que entre EADE SA. ESP. y EPM no se presentó absorción ni fusión societaria debido a que EADE fue disuelta anticipadamente, conclusión a la que llegó luego de analizar todo el acervo probatorio.

### **3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA**

De los argumentos esbozados por el Juez de primera instancia en la providencia y lo esgrimido por el recurrente, a juicio de la Sala el análisis se circunscribe en determinar, si es procedente ordenar el reintegro del demandante a EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN al mismo cargo u oficio o a otro de igual o superior categoría, que venía desempeñando a la fecha del despido por EADE por no estar precedido de un debido proceso, por lo que deberá analizarse si entre las dos sociedades se dio la figura de unidad de empresa o sustitución patronal.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

En primer lugar no comporta objeto de discusión que el demandante OMAR AUGUSTO LUGO HOYOS laboró al servicios de la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. – EADE, vinculado por contrato de trabajo, en calidad de trabajador oficial, en el cargo de AUXILIAR DE SERVICIOS desde el 26 de enero de 1987 hasta el 29 de abril de 2005, momento en el que se le dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la correspondiente indemnización conforme lo estipulado en el Decreto 2351 de 1965 y el artículo 17 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, según se lee a folios 23/24 del plenario.

Ahora, pretende el demandante ser *reintegrado* al cargo que ocupaba al momento en que fue despedido, pero dirigiendo su acción en contra de EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P., cimentando su petición en la en las figuras jurídicas de la sustitución patronal como súplica principal, o bien, en subsidio de la anterior, a través de la declaratoria de la unidad de empresas.

El juez de primera instancia a pesar estimar que, si operaba la figura de unidad de empresa, ABSOLVIÓ de las suplicas de la demanda, remitiendo el proceso para ser conocido en consulta a favor de la parte actora.

Es por esto que para analizar si al actor le asiste derecho al reintegro a EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN, en primer lugar debe analizarse si efectivamente es dable dirigir dichas pretensiones en contra de la demandada.

La figura de la unidad de empresa se encuentra regulada en el artículo 194 del CST que dispone:

“1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.  
2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo. (...)”

Por tanto en el caso de autos, confluyen dos requisitos para considerarse que hay unidad de empresa, ya que conforme al certificado de existencia y representación de folio 35 del plenario, el grupo empresarial que tiene como matriz a EPM ESP, controlaba a su denominada filial EADE S.A. ESP, puesto que tiene una participación accionaria de más del 50% y ambas entidades tienen como actividad económica principal, la prestación de servicios públicos domiciliarios, específicamente, el de energía eléctrica.

Ahora, conforme lo analizó la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4293 de 2020 radicado 76915, la figura de unidad de empresa también es aplicable a las entidades de derecho público. En esta oportunidad se dijo:

“Ahora, como también lo previó la disposición previamente citada, dicha declaratoria tiene por objetivo «lograr el cumplimiento de leyes sociales», las cuales no se circunscriben, como lo refirió la réplica, a las relaciones obrero – patronales de carácter particular, sino que se extienden a las relaciones de empleo con el Estado.

Se dice lo último, porque a pesar de que los artículos 3° y 4° del CST, establecen como regla general, que dicho estatuto regula las relaciones de derecho individual de trabajo de carácter particular y «las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares», así como que las primeras, en relación con la administración pública y sus servidores, se reglamentan por «estatutos especiales», conforme lo ha señalado la Corte, por ejemplo, en las sentencias CSJ SL9681-2017, CSJ SL5685-2018, CSJ SL2878-2019, ello no es óbice para que, como excepción, institutos, principios y garantías de «las leyes sociales» les sean aplicables.

(...)

Así las cosas, la anterior remembranza normativa y jurisprudencial permite inferir a la Corte, que es admisible aplicación de la figura jurídica de la unidad de empresa a relaciones laborales con el Estado, ya que, como ocurre, se itera, por ejemplo, con la figura de la prescripción, aquella es un instituto jurídico del derecho del trabajo, concebido para «lograr el cumplimiento de las leyes sociales» (ordinal 4° del artículo 194 del CST), las cuales «regulan el tema laboral, por lo que es una denominación referida a la relación de subordinación entre patrono y trabajador y no a su status», según lo puntualizó la Corte Constitucional en la sentencia CC C-745-1999, se insiste.

Además, porque como lo explicó ese alto Tribunal en la citada sentencia CC C-1185-2000, dicho instituto garantiza principios y prerrogativas constitucionales, atinentes a la igualdad de oportunidad para los trabajadores y la primacía de la realidad social sobre las formalidades, las cuales son extensibles a todas las relaciones laborales dentro de un Estado Social de Derecho.

(...)

Así se dice, pues con la descentralización funcional o por servicios que formalmente se introdujo con la reforma administrativa de 1968, a través de Decretos como 3130 del mismo año, se permitió la creación de entidades que ejercieran una actividad especializada, con autonomía financiera y administrativa, pasando el Estado de ser simple administrador de lo público, a empresario y gran empleador, por lo que empezó a adoptar políticas y a asumir actividades empresariales propias del sector privado, como ocurrió con la EADE S. A. ESP, en cuya existencia participaron capitales de naturaleza pública pero de origen diferente, que posteriormente, como da cuenta el certificado de existencia y representación de folios 287 a 291, cuaderno n.º 1, proceso principal, rad 2010-636, dieron lugar a la consolidación de un grupo empresarial no particular.

Escenario novedoso que no podría la justicia social desconocer, para negar la aplicación de la figura de la unidad de empresa, por la ausencia de una norma en el régimen administrativo laboral, pues con ello se desconocerían para un sector de trabajadores, las garantías que con ella se protegen, en los términos atrás descritos.”

Por tanto, el efecto jurídico de declarar que existió unidad de empresa entre EPM y EADE, es proteger el pago de los derechos del trabajador, por lo que en este caso, al haber dejado de existir la filial EADE por su liquidación, EPM sería la llamada a responder en calidad de matriz por las obligaciones patronales adquiridas por la filial, según lo declaró el a quo.

Ahora, pretende la parte actora su reintegro invocado que se de aplicación a la cláusula de estabilidad laboral contemplada en el Acta Extraconvencional suscrita entre EADE y el SINTRAELECOL el 28 de octubre de 2003, que disponía:

“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 1° 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 recibir, o la indemnización prevista en esta Convención a opción del trabajador.

Cuando 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 de la convención colectiva vigente.”

Empero el a quo estimó que dicha cláusula había perdido su vigencia al no haber sido incorporada en la Convención Colectiva 2004-2007 que comenzó a regir el 1º de agosto de 2004, donde se consagró en el artículo 17 una cláusula de estabilidad laboral, permitiendo el despido solo en los casos de los numerales 9, 13 y 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, disponiendo que:

“Artículo 17. ESTABILIDAD LABORAL. La Empresa garantiza la estabilidad de sus trabajadores y sólo hará despidos con base en lo dispuesto por el **Decreto 2351 de 1965**. En cuanto a la aplicación de los **numerales 9, 13 y 15 del Artículo 7º del citado Decreto**, se establece lo siguiente:

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

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

- a. Se requerirá al trabajador por dos veces y en un lapso de quince (15) días, mediando entre uno y otro requerimiento un término no inferior a ocho (8) días.
- b. El operario deberá mejorar en su actitud para trabajar dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del primer lapso al que se refiere el literal a.
- c. Si pasados este término no ha mejorado en su actitud, el trabajador requerido podrá ser despedido sin que medie ningún preaviso.

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

Las indemnizaciones por despidos sin justa causa serán las siguientes (...)

Contrario a lo estimado el a quo, la Corte Suprema de Justicia ha indicado en múltiples oportunidades que el acta de Preacuerdo Extra Convencional de fecha 28 de octubre de 2003 conservó su validez, aún después de la entrada en vigor de la convención colectiva de trabajo 2004 - 2007, puesto que la vigencia de esta no se condicionó a la firma de la Convención y paradójicamente se dispuso expresamente en que esta Acta Extra convencional tenía carácter de Convención Colectiva y que tenía una vigencia de 4 años, contados a partir del 25 de noviembre de 2003 al 24 de noviembre de 2007, como se observa:

Medellín, 29 de julio de 2004

Doctora  
LUZ AMPARO GÓMEZ GÓMEZ  
Oficina de Trabajo y de la Protección Social  
Medellín

Cordial saludo:

Ref.: Depósito Convención Colectiva de Trabajo.

De acuerdo con el Artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo, estamos remitiendo tres copias de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita el 28 de julio de 2004, entre CESAR ALBERTO TOBÓN GIRALDO, representante legal de la Empresa Antioqueña de Energía S.A. E.S.P. y JAIRO CARBONELL QUINTERO, Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, "SINTRAEECOL," con vigencia de cuatro (4) años contados a partir del 25 de noviembre de 2003, acorde con el Acta de Acuerdo firmada el 17 de Octubre de 2003 con el Viceministro de Minas y Energía.

Se anexan a la presente Convención, los Acuerdos Nacionales logrados entre Representantes del Gobierno Nacional, las Empresas del Sector Eléctrico y SINTRAEECOL, la adenda a la convención colectiva de trabajo del 18 de junio de 2003 y el acta de preacuerdo extraconvencional del 28 de octubre de 2003, que se entenderán integradas a esta convención Colectiva de Trabajo de acuerdo con el Artículo 67º.

29 JUL 2004  
República de Colombia  
Ministerio de la Protección Social  
Dirección Territorial de Antioquia  
Deposito en la fecha  
Pacto  
Director

Al respecto se pronunció la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado 39845 del 26 de junio de 2012, en la cual se analizó el mismo tema, ordenando el reintegro del señor OMAR AUGUSTO LUGO HOYOS a la extinta EADE E.S.P.. Pretensión que ahora dirigió el actor contra EPM previa declaratoria de la unidad de empresa, dado que la sociedad EADE ya se encuentra extinta en virtud de su liquidación. En esta oportunidad la Corte analizó.

“(…) Pues bien, la Sala, en un caso de similares contornos al hoy debatido, seguido contra la misma demandada, tuvo la oportunidad de estudiar y definir, lo concerniente a la vigencia del llamado “PREACUERDO EXTRACONVENCIONAL” celebrado el 28 de octubre de 2003, frente a la suscripción de la nueva convención con vigencia para los años 2004 a 2007, y en sentencia del 10 de marzo de 2010 radicado 35707, puntualizó:

*“(…) 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.***

(…)

*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 la actora funda el restablecimiento del contrato de trabajo.*

*En este orden de ideas, el Tribunal apreció con error las 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 32.347, 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 de la demandante estaba en pleno vigor, aun 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.*

*De ahí que, al no poderse considerar con fundamento en las pruebas acusadas que el mencionado acuerdo extraconvencional había sido suplido o reemplazado por la suscripción de la convención colectiva, y que el sentenciador de segundo grado infirió la improcedencia del reintegro implorado con base en una mala apreciación del material probatorio, se concluye que la alzada cometió con la connotación de manifiestos los yerros fácticos endilgados”.*

(…)

En ese orden de cosas, se casará totalmente la sentencia recurrida en cuanto confirmó la de primer grado que negó las pretensiones de la demanda inicial, y en su lugar, se impondrá el reintegro del actor al cargo que ocupaba o a otro de igual categoría, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir, así como de los aportes a la seguridad social, desde la fecha de la terminación de su contrato hasta que sea efectivamente reintegrado, para lo cual deberá tenerse en cuenta un salario mensual de \$689.427,00 que es el que se extrae de la liquidación final de prestaciones sociales.”

Así mismo en sentencia con radicado 58056, SL 752 del 6 de marzo de 2019 se dijo:

“La validez del acta de preacuerdo extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003 ha sido abordado por la jurisprudencia en múltiples oportunidades, en el sentido que este pacto, a pesar de la entrada en vigor de la convención colectiva de trabajo 2004 - 2007, contrario a lo aducido en la contestación de la demanda inaugural por EPM, 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 pretermitiendo lo estipulado anteriormente** y en consecuencia, el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante el **reintegro** en las mismas condiciones de empleo que gozaba anteriormente sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, o la indemnización prevista en esta convención, a opción del trabajador.*

*Cuando la EADE S.A. ESP. de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al trabajador afectado una indemnización en los términos que se encuentra pactada en la convención colectiva de trabajo vigente”. (Resaltos fuera del texto). (Folio 43 del cuaderno principal).*

*Y en la parte final de este documento las partes intervinientes en el acuerdo, dejaron constancia de que “... En señal de conformidad **se suscribe** este preacuerdo el día 28 de Octubre de 2003, **la cual es producto de***

*la presentación del VII Pliego Único Nacional, entregado al Ministro de Minas el 14 de agosto de 2003.” (resalta la Sala, folio 44 del cuaderno principal).*

*Del mismo modo, en el artículo 17 de la convención colectiva de trabajo firmada por la empresa demandada y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia “Sintraeicol”, para una vigencia del 1° 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 del promotor del proceso, pues la causa invocada para el finiquito del nexo, además de ser injusta no fue real, en razón de los hechos ocurridos y que fueron precisados en sede casacional.

La Sala reitera 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.

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, como al terminar el contrato del actor se adujo la liquidación definitiva de la empresa según lo evidencia la carta de terminación del nexo laboral (f.º 16 y 120), 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, no es justa causa de despido, no es objeto de controversia que el promotor del proceso era beneficiario 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, lo que implicaba, además, que era conecedora de la sustitución patronal prevista convencionalmente, resultaba viable el reintegro.”



Conforme lo anterior, estima la Sala que para la fecha de terminación del contrato laboral, esto es, 29 de abril de 2005, el Acta de Preacuerdo Extra Convencional del 28 de octubre de 200 tenía plena vigencia y aplicabilidad, por lo que al señor OMAR AUGUSTO LUGO le era aplicable la cláusula de estabilidad laboral contemplada en la aludida Acta y por tanto sería procedente acceder a su reintegro dado que la causal invocada por EADE para dar por terminado su contrato de trabajo, según carta de despido visible a folio 23, no está contemplada como justa causa en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, difiriendo así, de lo analizado por el a quo respecto a la vigencia del Acta de Preacuerdo Extra Convencional.

Ahora, encuentra la Sala que el a quo, también se equivocó al analizar la excepción de prescripción propuesta en forma oportuna por la parte demandada, como pasa a explicarse:

Es claro que con arreglo a lo dispuesto en los artículos 448 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años desde que la respectiva obligación se ha hecho exigible y conforme lo prevé el artículo 489 del C.S.T. el simple reclamo escrito del trabajador, interrumpe la prescripción por una sola vez y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

En el caso de autos, es claro que el derecho del señor OMAR AUGUSTO LUGO a solicitar el reintegro se hizo exigible cuando fue despedido, hecho que ocurrió el **29 de abril de 2005** (fl 23), lo que significa que el demandante tenía hasta el **29 de abril de 2008** para ejercer la acción, término que podía interrumpirse por una sola vez con el reclamo escrito presentado a la demandada. Sin embargo, según se observa a folio 25 y fue confesado por el actor en los hechos de la demanda, la reclamación ante EPM solo se presentó el **27 de agosto de 2008**, es decir, cuando ya había transcurrido el término de 3 años señalado en los artículos 151 del CPT y 488 del CST, lo que conlleva a que el derecho reclamado ya se encontraba prescrito. Por tanto, se hace inane analizar la fecha en que se dio respuesta o la fecha en que se presentó demanda, porque el término de prescripción no se interrumpió oportunamente.

En casos similares al de autos, donde los demandantes, extrabajadores de EADE, dejaron transcurrir más de 3 años, para hacer su reclamo a EPM, se declaró la prescripción por parte de este Tribunal en sentencias con radicado 05001 31 05 011 2011 00698 del 11 de julio de dos mil 2016 la cual no fue casada por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 853 de 2021. Así mismo en sentencia 05001-31-05-011-2011-01018-01 que tampoco fue casada por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4081 de 2019.

En consecuencia, al haberse dejado transcurrir el término prescriptivo después de haber fenecido el vínculo laboral, para reclamar el derecho a la demandada, es claro que la acción se encuentra prescrita y por tanto no es posible acceder a las pretensiones de la demanda, por que deberá CONFIRMASE la decisión absolutoria aunque por razones diferentes a las esbozados por el a quo.

Por consiguiente, la sentencia revisada en consulta será **CONFIRMADA** en su integridad.

Sin costas en esta instancia.

#### 4. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### DECIDE

**PRIMERO: CONFIRMA** la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2017 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido el señor **OMAR AUGUSTO LUGO HOYOS con c.c. 70.132.829, ,** contra **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.,** conforme lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados  
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Demandante: **OMAR AUGUSTO LUGO HOYOS**  
Demandado: **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.- E.P.M.**  
Radicado No.: **05001-31-05-003-2011-01056-01**  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**  
Fecha de la sentencia: **25/04/2023**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy **26/04/2023** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario