



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

SL4485-2018

Radicación n.º 62367

Acta 33

Bogotá, D. C., cinco (5) de septiembre de dos mil dieciocho (2018).

Se decide el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 31 de agosto del 2012, en el proceso que instauró **JESÚS RAFAEL LUQUE GUTIÉRREZ** contra la **UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**, el cual si bien es cierto había sido remitido a la Sala de Descongestión Laboral de esta Corporación para su definición, el mismo se devolvió a esta Sala permanente para que estudie la precisión jurisprudencial propuesta.

I. ANTECEDENTES

Jesús Rafael Luque Gutiérrez llamó a juicio a la Universidad La Gran Colombia, con el fin de que se declare

que el 19 de octubre de 2007, en desarrollo de un contrato de trabajo a término indefinido, fue despedido sin que se surtiera el procedimiento convencional consagrado en la cláusula 2 de la convención colectiva de trabajo, celebrada entre la accionada y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación SINTIES y, en consecuencia, que su despido fue ineficaz e inexistente, por ende no produjo ningún efecto jurídico, *«especialmente para los fines de pensión de jubilación»*, y que no hubo solución de continuidad desde la fecha de despido, hasta la fecha en que fuera reintegrado.

Con base en las anteriores declaraciones, solicitó que se condenara a la accionada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría y salario; y a pagarle, debidamente indexados, los sueldos, primas, bonificaciones, vacaciones y todos los demás emolumentos con incidencia salarial, tanto legales como extralegales, dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta que fuera efectivamente reintegrado; y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el 14 de febrero de 2006, celebró con la accionada un contrato de trabajo a término indefinido, en virtud del cual, desempeñó el cargo de Médico de Consulta Externa y devengó como último salario básico, la suma mensual de \$1.200.000, hasta el 19 de octubre del 2007, fecha a partir de la cual el rector de la Universidad, doctor José Galat lo despidió *«unilateralmente»*, sin cumplir el procedimiento estipulado en

la cláusula 2 de la convención colectiva de trabajo vigente para entonces, que le era aplicable por estar afiliado al sindicato SINTIES, la cual estipulaba:

"Antes de aplicar una sanción disciplinaria o proceder a un despido, la UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA deberá escuchar al trabajador en diligencia de descargos, para lo cual, será citado con cinco (5) días hábiles de antelación. Para esta diligencia, el trabajador tendrá derecho de ser asistido por dos (2) miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación. -SINTIES-.

El estudio se hará por un Comité Paritario compuesto por dos (2) representantes de la Universidad La Gran Colombia y dos (2) representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación, SINTIES. Si la medida adoptada por la Universidad La Gran Colombia es considerada injusta por parte del trabajador, este podrá apelar dentro de los tres (3) días hábiles después de haber recibido la notificación por escrito, apelación que se hará ante el comité, en el que participará un representante designado por la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación SINTIES-, quién tendrá voz y la Universidad La Gran Colombia resolverá la situación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, después de que el trabajador haya apelado; copia de una de las notificaciones le será entregada a la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación -SINTIES-. No producirá efecto alguno la medida que se adopte pretermitiendo cualquiera de los trámites antes señalados" (Subrayado fuera del texto).

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, dijo que no eran ciertos los extremos temporales que el actor adujo de su relación laboral, pues aseveró que ingresó a trabajar el 10 de febrero del 2006 y fue despedido el 18 de octubre del 2007; igualmente dijo que era cierto que el último salario del demandante fue la suma mensual de \$1.200.000, «puesto que en la hoja de vida aparece otra remuneración».

Por otra parte, aceptó que el 18 de octubre del 2007 el rector de la universidad le comunicó al actor su despido unilateral por parte del empleador; que el mismo se efectuó sin el cumplimiento del procedimiento estipulado en la cláusula 2ª de la convención colectiva de trabajo vigente para el año 2007, por cuanto no se requería; y que el texto de la aludida cláusula correspondía al que citó el demandante en el libelo inicial. Por último, manifestó que no le constaba, que el promotor del proceso hubiera estado afiliado al sindicato SINTIES al momento de su despido.

En su defensa propuso como excepciones perentorias las de inexistencia de la obligación; compensación; pago; y la incompatibilidad del reintegro.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, al que correspondió proferir el fallo de primera instancia, mediante sentencia del 13 de abril del 2012 (f.ºs 95 a 103), absolvió a la universidad accionada de todas las pretensiones de la demanda; condenó al actor a pagar las costas del proceso; y ordenó que, en caso de que la providencia no fuera apelada, se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 31 de

agosto del 2012 (f.ºs 6 a 12 cuaderno del Tribunal), resolvió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante y decidió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral de Circuito dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **JESUS RAFAEL LUQUE GUTIERREZ** en contra de la **UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**, por la razón expuesta en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia del despido efectuado el 19 de octubre de 2007 y, en consecuencia, **CONDENAR** a la **UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA** a reintegrar a **JESUS RAFAEL LUQUE GUTIERREZ**, al cargo que venía desempeñando al momento del despido o uno de igual o mayor categoría, y al pago indexado de los salarios y prestaciones sociales, así mismo, los aportes al sistema de seguridad social hasta que se haga efectiva la vinculación.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* consideró como fundamento de su decisión, que:

El problema jurídico se contrae a determinar: en el caso de la demandante, ii) si es procedente su reintegro con arreglo a lo dispuesto en el artículo 2 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad La Gran Colombia y el Sindicato Nacional De Trabajadores De Las Instituciones De Educación Sinties la cual fue aportada conforme a las normas procedimentales pertinentes y tiene las constancias de depósito del caso, por lo cual, el despacho le reconoce pleno valor probatorio.

REINTEGRO CONVENCIONAL

Lo primero a acotar es que, quien pretende la aplicación de un derecho convencional, debe aportar la copia del acuerdo colectivo con la respectiva constancia de depósito oportuno, así como, su condición de beneficiario de la misma.

El actor con miras a dar cumplimiento a las anteriores exigencias aportó juntamente con el petitum, original de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por el sindicato de trabajadores de la Universidad La Gran Colombia y el Sindicato Nacional De Trabajadores De Las Instituciones De Educación (Sinties) vigente para el año a partir del año 2005. Con respecto de la condición de beneficiario de la convención encuentra la sala que dicho punto,

no fue objeto de inconformidad en los argumentos de la alzada, por lo que tal estatus se tendrá por cierto para efecto de analizar el derecho reclamado.

El Juez de Primera Instancia declaró que entre las partes existió una relación laboral que se extendió desde el 14 de febrero de 2006 hasta el 19 de octubre de 2007, en virtud de la cual, la actora (sic) prestó sus servicios en la fundación demandada como Medica (sic) de Consulta Externa a través de contrato de trabajo a término indefinido, sin embargo respecto al reintegro consideró no le asistía razón al demandante pues el despido del trabajo no se regía por la cláusula segunda de la convención toda vez que el retiro del trabajador fue con fundamento en la norma del retiro sin causa justa del actor, esto es el artículo 64 del C.S.T.

Ahora bien, de los elementos materiales probatorios que reposan en el expediente, se desprende que en este caso, la relación contractual finiquitó por voluntad unilateral y sin justa causa del empleador tal y como es aceptado en la contestación de la demanda, así como la liquidación de las prestaciones sociales del actor, en donde se le cancela la suma de \$ 4.429.227 como indemnización (fl.34), de acuerdo a los lineamientos del artículo 64 del C.S.T.

El acuerdo convencional respecto del procedimiento para el despido de un trabajador establece en su cláusula Segunda establece:

"CLÁUSULA 2. PROCEDIMIENTO EN CASO DE SANCIONES O DESPIDO: antes de aplicar una sanción disciplinaria o proceder a un despido, la UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA deberá escuchar al trabajador en diligencia de descargos, para lo cual, será citado con cinco (5) días hábiles de antelación. Para esta diligencia, el trabajador tendrá el derecho de ser asistido por dos (2) miembros del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES de las instituciones de educación- SINTIES. No producirá efecto alguno la medida que se adopte pretermitiendo cualquiera de los trámites aquí señalados.

De la interpretación de la preceptiva transcrita se deriva que no exonera de aplicar dicho procedimiento al empleador cuando reconoce que no existe justa causa y paga la indemnización, pues es muy clara dicha prerrogativa al indicar que "Antes de aplicar una sanción disciplinaria o proceder a un despido" se deben realizar ciertos procesos, por lo que al no establecer ni estatuirse para una clase de despido específico — con o sin justa causa-, el protocolo que allí se expresa debe ser realizado por el patrono antes de decidir dar por terminado un contrato de trabajo, debido a que precisamente el fin de estas normas convencionales, es buscar la estabilidad laboral del trabajador y no dejar a capricho del empleador la continuidad o no del vínculo laboral.

En consecuencia, erró el Juez de primera instancia al considerar que dicha cláusula convencional solo era aplicable a los despidos en los cuales el empleador alegara una justa causa, por cuanto no es posible realizar interpretaciones a las normas convencionales más allá de lo expresado taxativamente en las mismas, debido a que ésta es clara al indicar que el procedimiento para la terminación unilateral del contrato debe realizarse antes de proceder al despido, no siendo otra la intención de regular dichos eventos sin importar si se alega una justa causa o no.

Síguese de todo lo anterior, que le asistió razón al actor en su pedimento pues, al no haberse probado el cumplimiento por parte del empleador de los procedimientos pactados en la pluritada convención colectiva antes de proceder a la terminación unilateral de la relación laboral, no queda otra opción aplicar la sanción que la misma contempla a efectos de declarar la ineficacia del despido. En consecuencia, se ordenará el reintegro de la trabajadora, sin solución de continuidad al cargo que venía ocupando o a otro de igual o superior categoría, a partir del 19 de octubre de 2007, teniendo en cuenta que quedó probado que prestó sus servicios hasta esa fecha, la cual se tendrá en cuenta para efectos del pago de salarios y prestaciones sociales debidas indexadas, así mismo, en lo que se refiere a los aportes correspondientes al sistema de seguridad social en pensiones, se ordenará el pago de las cotizaciones correspondientes a partir de la fecha señalada hasta que se haga efectiva la vinculación laboral ordenada en este proveído.

Por las razones expuestas, se REVOCARÁ el fallo proferido por el Juez de Primera instancia. (Subraya no original).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la universidad demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, para que en sede de instancia confirme la de primer grado y provea sobre costas como corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que no fueron replicados, de los cuales se estudiará por razones de método el cargo primero enderezado por la senda indirecta, y luego, de ser necesario el segundo.

VI. CARGO PRIMERO

Denunció la violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos: 64, 467, 470 y 140 del CST, en relación con los artículos 127, 176, 177, 186, 249 y 306 *ibídem*; artículos 15, 16, 17 y ss de la Ley 100 de 1993; artículos 1618, 1624 y 1714 del CC; artículos 51 y 61 del CPTSS; artículos «174 a 300 del CP»:

Adujo que la violación de la ley sustancial ocurrió por los evidentes errores de hecho, en que se incurrió el Tribunal, así:

Primero.

El haber dado como demostrado, sin estarlo, que el demandante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo, suscrita entre la demandada y SINTIES vigente en el momento del fenecimiento del vínculo laboral.

Segundo.

El haber dado como demostrado, sin estarlo, que, en el caso del demandante, la Universidad estaba obligada a aplicarle la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo, a pesar de que fue despedido sin justa causa.

Tercero.

El haber dado como demostrado, sin estarlo, que el demandante, no obstante el haber recibido la indemnización correspondiente por el despido de que fue víctima, tiene derecho al reintegro.

Manifestó que los yerros endilgados se produjeron como consecuencia de la apreciación equivocada de las siguientes pruebas:

Primera

Documentales:

-Cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo (visible a fl. 57 del plenario)

-Carta de terminación del contrato de trabajo. -Liquidación definitiva del contrato de trabajo

Segunda

*- Demanda: **hechos** 1 a 4.*

- Contestación de la demanda: hecho 4.1.3 (fl.22)

Como fundamento de su discurso argumentativo tendiente a demostrar la acusación, el censor, luego de memorar el problema jurídico que encuadró el *ad quem*, sobre el reintegro convencional, señaló lo que se concluyó en esa instancia, sobre la equivocación del juez *a quo*, en relación a que la cláusula 2ª convencional vigente para los años 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2007, sólo era aplicable a los despidos en los cuales el empleador alegara una justa causa, debido a que para la Colegiatura ésta es clara al indicar que el procedimiento debía realizarse antes del despido, sin importar si lo era con una justa causa o no.

La censura además rememoró pronunciamientos de esa Corporación sobre casos similares, como los contenidos en las sentencias CSJ SL, 4 jun. 2008, rad. 33501 y SL 15 feb. 2011, rad. 40147, en los que se analizó la cláusula segunda en controversia, para señalar que:

La interpretación del Tribunal, resulta razonable y plausible, pues cuando la norma habla de que antes de imponer la sanción disciplinaria o proceder al despido deberá escucharse al trabajador "en diligencia en descargos", no se refiere a todo tipo de despidos, sino a aquellos llamados por la doctrina como "despido disciplinario", es decir por haber incurrido el trabajador en algún acto u omisión que esté prohibido en la legislación laboral, el contrato de trabajo, el reglamento interno o cualquier otra fuente normativa, o en alguna de las conductas que da lugar a la terminación del contrato con justa causa, pues obviamente la expresión "descargos", en el marco de una relación subordinada significa presentación de excusas y explicaciones frente a un cargo del empleador o de sus superiores jerárquicos.

Y en la segunda de esas providencias se enseñó:

*[...]
por ello, no resulta de recibo que en casos como el presente en que la terminación del contrato se produjo por el uso de la facultad legal y discrecional del empleador, previo el pago de la correspondiente indemnización de perjuicios, se pretenda que también estén cubiertos por la norma convencional, pues en tal hipótesis no hay ningún cargo que se le atribuya al trabajador, ni éste, por supuesto, tiene que presentar por lo tanto ningún descargo'. (Negrilla del censor).*

Luego de lo anterior, concluyó que a la luz de lo expresado y del precedente, «se llega a la conclusión de que el **Ad quem** incurrió en el error que se le imputa. Por ello, también por este aspecto, el cargo está llamado a prosperar». (Negrilla original).

VII. CONSIDERACIONES

De antaño, la Corte ha señalado sobre la interpretación de cláusulas de origen convencional, que es inicialmente a las partes a quienes les corresponde fijar su sentido y alcance, por virtud de la naturaleza contractual del acuerdo

convencional; y desde luego en segundo término a los jueces laborales teniendo en cuenta la preceptiva contenida en el artículo 61 del CPTSS sobre la libre formación del convencimiento; y precisamente en aplicación de esa normatividad, se ha decantado que cuando una norma de estirpe convencional permite razonablemente dos interpretaciones, frente a cualquiera que escoja el juzgador de instancia, no se incurre en yerro alguno con la connotación de manifiesto, que es aquel que permite tener por fundado el ataque por la senda indirecta.

Como se memora ahora, *el ad quem* sobre la apreciación que efectuó la primera instancia a la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo 2006 – 2007, luego de haberla transcrito como quedó registrado en los antecedentes de esta providencia, concluyó que el *a quo* se había equivocado y precisó:

En consecuencia, erró el Juez de primera instancia al considerar que dicha cláusula convencional solo era aplicable a los despidos en los cuales el empleador alegara una justa causa, por cuanto no es posible realizar interpretaciones a las normas convencionales más allá de lo expresado taxativamente en las mismas, debido a que ésta es clara al indicar que el procedimiento para la terminación unilateral del contrato debe realizarse antes de proceder al despido, no siendo otra la intención de regular dichos eventos sin importar si se alega una justa causa o no.

Puestas así las cosas, debe resolverse por la Corte, si la valoración que la segunda instancia realizó de la mencionada cláusula convencional sobre «*procedimiento en caso de sanciones o despidos*», resulta plausible o racional y por ende debe respetarse o, por el contrario, si luce irracional,

inaceptable o descabellada, que amerite quebrar la sentencia impugnada.

Si bien el cargo se dirige por la vía indirecta, son hechos indiscutidos los siguientes: i) que entre las partes existió una relación laboral entre el 14 de febrero de 2006 hasta el 19 de octubre de 2007; ii) que desempeñó el cargo de médico consulta externa de la Universidad; y iii) que el contrato a término indefinido finalizó por decisión unilateral del empleador con el pago de la indemnización por despido, artículo 64 CST, por valor de \$4´429.227.

El contenido de la referida cláusula 2ª de la convención colectiva de trabajo que obra a folios 57 a 64 del cuaderno principal, reza:

CLÁUSULA 2. PROCEDIMIENTO EN CASO DE SANCIONES O DESPIDO. *Antes de aplicar una sanción disciplinaria o proceder a un despido, la UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA deberá escuchar al trabajador en diligencia de descargos, para lo cual, será citado con cinco (5) días hábiles de antelación. Para esta diligencia, el trabajador tendrá el derecho de ser asistido por dos (2) miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de educación- SINTIES-.*

El estudio se hará por un Comité paritario compuesto por dos (2) representantes de la Universidad la Gran Colombia y dos (2) representantes del Sindicato nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación, SINTIES. Si medida adoptada por la Universidad La Gran Colombia es considerada injusta por parte del trabajador, éste podrá apelar dentro de los tres (3) días hábiles después de haber recibido la notificación por escrito, apelación que se hará ante el comité, en el que participará un representante designado por la Junta directiva del sindicato nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación- SINTIES-, quién (sic) tendrá voz y la Universidad La Gran Colombia resolverá la situación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, después de que el trabajador haya apelado; copia de una de las notificaciones le será entregada a la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de las instituciones de Educación –SINTIES-. No

producirá efecto alguno la medida que se adopte pretermitiendo cualquiera de los trámites aquí señalados.

Objetivamente se observa, que tal texto condiciona para la imposición de una sanción disciplinaria o un «*despido*», que previamente se surta el procedimiento allí consignado que está cimentado sobre la obligación de escuchar en descargos al trabajador, por lo que para la Sala la intelección dada por el Tribunal a esa norma extralegal, desconoce abiertamente que allí se estableció la obligación ineludible de «*escuchar al trabajador en descargos*» y por eso, al tener que cumplir con esa exigencia, es ilógico pensar que cuando se termina un contrato de trabajo en forma unilateral y sin alegar una justa causa, deba también cumplirse con dicho trámite, esto es, formular cargos sobre comportamientos que el trabajador no ha realizado, y adicionalmente escucharlo en descargos de unas conductas que no ha cometido, para poder, ahí sí, extinguir el vínculo en esas condiciones.

Desconocer que el trámite para presentar descargos, lleva implícito obviamente la formulación de unos cargos al trabajador, es cercenar la norma extralegal en comentario y olvidar que dichos descargos sólo proceden en circunstancias en donde el trabajador ha violado el régimen de prohibiciones y obligaciones establecidas por el CST o por las partes de la relación de trabajo y por ello, no resulta plausible que cuando se vaya a ejercer una atribución legal por parte del empleador, cual es de fenecer unilateralmente el contrato de trabajo pagando la respectiva indemnización por terminación unilateral sin justa causa, se tenga que formular cargos sin ningún tipo de fundamento y además, escuchar

los descargos también sin razón alguna, pues no se desprende que esa fuera la intención de las partes.

Pero adicionalmente, si el *ad quem* no hubiera omitido leer en forma íntegra la aludida cláusula segunda convencional, se habría percatado de que en el inciso segundo, la misma señala que después de haber sido escuchado en descargos, el comité paritario allí creado debía estudiarlos, para adoptar lógicamente una decisión y por ello, se estableció que «*Si la medida adoptada por la universidad La Gran Colombia es considerada injusta por parte del trabajador*» (subraya la Sala), podrá apelarla, lo cual lleva a concluir que el cumplimiento de ese procedimiento lo es respecto de despidos en los que se alegue una justa causa y que amerite investigar una conducta del trabajador inculpado.

Es por lo anterior, que la intelección que dio el juez plural a la cláusula 2ª convencional, de un lado distorsiona su real sentido al no haberla apreciado íntegramente, por cuanto desde ya debe decirse que el *ad quem* incurrió en el segundo de los yerros fácticos endilgados por el recurrente, como quiera que concluyó que al demandante le era aplicable el contenido de la cláusula 2ª convencional vigente para los años 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2007, cuando ese procedimiento, de acuerdo con lo precedentemente señalado, está reservado a despidos que no se efectúen en uso de la facultad discrecional de terminar los contratos de trabajo sin justa causa y con el pago de la correspondiente

indemnización por despido, evento en el que como quedó visto, no se aplica.

A propósito de la referida estipulación convencional, que es la misma que ha suscitado la atención de la Corte, aun cuando corresponde a una convención con una vigencia anterior (2003 – 2004), pero que ha mantenido igual texto, esta Corporación en varias sentencias ha tenido oportunidad de estudiar su contenido, lógicamente en procesos adelantados en contra de la Universidad aquí accionada. Ciertamente resulta pertinente memorar la sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40147, en la que al resolver un conflicto jurídico idéntico al que suscita ahora su atención, puntualizó:

Primeramente, obsérvese que lo que en estricto rigor reprocha el recurrente es el desacertado entendimiento por parte del juez de apelación de la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 2003- 2004, que prevé el procedimiento a seguir por la universidad demandada antes de imponer sanciones disciplinarias o de proceder a un despido; es decir la censura está edificada fundamentalmente en disputas de de orden probatorio, a pesar de que algunas elucubraciones de puro derecho apunten a la aplicación del principio referido.

[...]

Con todo, nótese que el Tribunal explicó claramente el porqué de su convencimiento, en lo atinente a que la norma convencional no era aplicable al asunto en controversia, dado que la terminación de la relación laboral fue por decisión unilateral a la luz de lo instituido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y no por justa causa, evento éste en que sí se requiere agotar el procedimiento disciplinario convencional. Y la verdad es que de esas apreciaciones no se vislumbra un desacierto fáctico garrafal, toda vez que dicha inferencia resulta ser razonable y por tanto admisible. Además, repárese en que el juzgador no planteó otra interpretación que le pudiese generar algún tipo de duda, para así dar vida al principio in dubio pro operario.

En sentencia de 4 de junio de 2008, radicación 33.501, en un proceso adelantado precisamente en contra de la Universidad La Gran Colombia, en el que se analizó la cláusula segunda, materia de reproche, la Sala expuso:

“El texto convencional es el siguiente:

“PROCEDIMIENTO EN CASO DE SANCIONES O DESPIDOS. Antes de aplicar una sanción disciplinaria o proceder a un despido, la UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA deberá escuchar al trabajador en diligencia de descargos, para lo cual, será citado con cinco (5) días hábiles de antelación. Para esta diligencia, el trabajador tendrá el derecho de ser asistido por dos miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación – SINTIES -.

“El estudio se hará por un Comité Paritario compuesto por dos (2) representantes de la Universidad La Gran Colombia y (dos) representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación, SINTIES. Si la medida adoptada por la Universidad La Gran Colombia es considerada injusta por parte del trabajador, éste podrá apelar dentro de los tres (3) días hábiles después de haber recibido la notificación por escrito, apelación que se hará ante el comité, en el que participará un representante designado por la Junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación SINTIES -, quien tendrá voz y la Universidad La Gran Colombia resolverá la situación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, después de que el trabajador haya apelado; copia de una de las notificaciones le será entregada a la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación – SINTIES -. No producirá efecto alguno la medida que se adopte pretermitiendo cualquiera de los trámites antes señalados”.

La interpretación del Tribunal, resulta razonable y plausible, pues cuando la norma habla de que antes de imponer la sanción disciplinaria o proceder al despido deberá escucharse al trabajador “en diligencia en descargos”, no se refiere a todo tipo de despidos, sino a aquellos llamados por la doctrina como “despido disciplinario”, es decir por haber incurrido el trabajador en algún acto u omisión que esté prohibido en la legislación laboral, el contrato de trabajo, el reglamento interno o cualquier otra fuente normativa, o en alguna de las conductas que da lugar a la terminación del contrato con justa causa, pues obviamente la expresión “descargos”, en el marco de una relación subordinada significa presentación de excusas y explicaciones frente a un cargo del empleador o de sus superiores jerárquicos.

Por ello, no resulta de recibo que en casos como el presente en que la terminación del contrato se produjo por el uso de la facultad legal y discrecional del empleador, previo el pago de la correspondiente indemnización de perjuicios, se pretenda que

también estén cubiertos por la norma convencional, pues en tal hipótesis no hay ningún cargo que se le atribuya al trabajador, ni éste, por supuesto, tiene que presentar por lo tanto ningún descargo". (Subraya la Sala).

A propósito de la interpretación de normas convencionales, de manera reciente en la sentencia CSJ SL, 21 feb. 2018, rad. 31145 esta Corporación adocrinó:

Ahora bien, por el carácter esencialmente normativo de la convención colectiva de trabajo, resulta apenas obvio que en el ámbito de su aplicación se generen dudas razonables en torno a su contenido y alcances, que deben ser resueltas a partir de las mismas reglas y cánones de interpretación aplicables a cualquier otra norma de trabajo, como, entre otros, el principio de interpretación conforme con la Constitución Política, el indubio pro operario y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autoreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes, entre otras (Ver CSJ SL, 4 ag. 2009, rad. 35433, CSJ SL, 23 sep. 2009, rad. 32835, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 38750, CSJ SL17030-2016).

De allí que los debates hermenéuticos en torno a determinadas cláusulas de una convención colectiva de trabajo resulten comunes y puedan dar lugar a conflictos jurídicos entre las partes contratantes, como lo aducen insistentemente los demandados. Además, tales disyuntivas interpretativas y los conflictos que se suscitan alrededor de ellas bien pueden ser resueltos a través de la misma negociación colectiva, entre las partes contratantes; pueden ser sometidas a la justicia ordinaria, a través de un proceso ordinario laboral; pueden ser inscritas dentro de la justicia arbitral, con los presupuestos que le son propios; o, en últimas, nada lo impide, pueden ser definidas entre trabajador y empleador, libre y autónomamente, entre otros escenarios, en el marco de una conciliación, siempre y cuando se respeten los elementos esenciales de cualquier contrato y no se afecten derechos ciertos e indiscutibles.

[...]

La Corte debe insistir en este punto en que, a partir de parámetros objetivos como la filosofía del ordenamiento jurídico relacionado con el trabajo, la coherencia de un texto convencional, entendido como un todo, su lectura integral y uniforme, el espíritu razonable de las disposiciones y la voluntad sistemática de las partes, entre otros, es posible reconocer un marco legítimo dentro del cual las partes pueden albergar dudas razonables respecto de ciertas

cláusulas. Como toda norma jurídica, la convención colectiva cuenta con un marco de interpretación razonable, que le da autonomía a las partes y al juez para decidir lo más adecuado, de entre varias opciones plausibles, pero que, a la vez, niega la validez de lecturas inaceptables, que traicionan abiertamente el contexto en el que se producen o que resultan ilógicas, irrazonables y desproporcionadas. (Subraya la Corte).

Trasladando la *ratio decidendi* de esta providencia al asunto materia de estudio, la Corte evidencia que la lectura y consecuentemente la interpretación que hizo el Tribunal de la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y la organización sindical Sinties vigente entre el año 2006 y el 31 de diciembre de 2007, no sólo fue parcial, sino ilógica y contradictoria, al exigir que se aplique ese procedimiento disciplinario, incluso cuando se trata de despidos sin justa causa en ejercicio de la atribución legal de la que gozan los empleadores, previo el pago de la correspondiente indemnización, pues como se vio estaría obligado el empleador a formular cargos, sin ninguna razón, el trabajador a responderlos sin fundamento alguno y el comité a decidir un conflicto inexistente, que además, de acuerdo con lo plasmado en la cláusula analizada, en su segundo inciso, reafirma estar dirigida únicamente para eventos de despidos en los que se invoque una justa causa, que es lo más ajustado al espíritu contractual y al contenido de la cláusula convencional.

Ahora bien, la Sala no desconoce, que tratándose de cláusulas convencionales con una redacción similar a la aquí analizada, en algunas ocasiones, también se ha aceptado como razonable y plausible, que al extenderse ese procedimiento disciplinario extralegal a los despidos en

general, significa que las partes no tuvieron la intención de excluir del campo de aplicación de tal trámite las terminaciones del contrato que se dieran como consecuencia de causales no imputables al trabajador, lo cual también se podría acomodar a la intención y espíritu contractual de las partes, pues esta comprensión igualmente se aviene al texto convencional, habiéndose definido en esa oportunidad con independencia que la Corte, la comparta o no, que se debió respetar por ser fruto del ejercicio interpretativo del juzgador de instancia (artículo 61 del CPTSS), quedando enmarcada en esta ocasión esa postura dentro de un criterio de lo razonable (sentencia CSJ SL, 11455-2014, rad. 40778).

Sin embargo, lo que sucede en este particular asunto, es que reexaminada la estructura gramatical de la estipulación convencional cuestionada, así como la intención lógica y razonable deducible de sus componentes y de su texto íntegro, no se está frente a dos o más interpretaciones o apreciaciones razonables, por ello con lo aquí decidido la Sala no está señalando uno de los varios sentidos de tal disposición extralegal revisada, sino que da por establecido el único entendimiento posible, en cuanto a que ese procedimiento disciplinario tratándose de despidos, sólo aplica cuando el empleador alega o invoca una justa causa de despido, cuya efectiva ocurrencia se requiere verificar, constatar o ratificar escuchando al trabajador en descargos; pues si la intención de las partes hubiera sido, que de todos modos también incluye las terminaciones sin justa causa con pago de indemnización de perjuicios, así expresamente lo hubiera señalado, lo que no ocurrió en el *sub lite*.

De suerte que, la interpretación de la cláusula 2 convencional vigente para los años 2006 – 2007, que fue antes para la Sala razonada y plausible, ahora con la anterior precisión es el único correcto entendimiento.

Con lo anterior debe destacar la Sala, que cualquier decisión que se haya proferido en sentido contrario, se entiende recogida con la nueva postura que ahora se adopta, consistente en que la única interpretación posible y valedera de esta clase de cláusulas convencionales es la aquí expresada.

En ese orden de ideas, el Tribunal cometió los yerros fácticos endilgados con el carácter de ostensibles, sin que sea necesario entrar a analizar las otras piezas procesales y pruebas denunciadas en el ataque, por ser suficiente el desvío valorativo del texto convencional para estimar fundada la acusación, por ende, se casará la sentencia recurrida, por lo que resulta inocuo el estudio del segundo cargo, en tanto persigue el mismo objetivo.

VIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

En el recurso de alzada formulado por la parte actora, se señaló que era posible otra interpretación razonable de la norma convencional, que no excluya la hipótesis de cuando se alega un despido sin justa causa, pues se debía aplicar cuando ocurra un despido cualquier fuera su motivación y por ello debía accederse a las súplicas del libelo inicial.

Ya en el estadio casacional y con amplitud, la Corte determinó que el procedimiento convencional establecido en la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo suscrita el 23 de diciembre de 2005, aplica en materia de despidos, cuando se esté en presencia del uso de la facultad unilateral de la que goza el empleador para extinguir el vínculo laboral con justa causa, y no cuando se deja de invocar algún motivo y menos cuando la terminación del contrato de trabajo es unilateral con el pago de la correspondiente indemnización por despido; ello conforme al único entendimiento posible que admite el texto convencional, que se dejó establecido; por lo cual bastan las razones allí explicadas, para dar respuesta a este punto materia de apelación.

En lo que tiene que ver con las demás pretensiones de la demanda, esto es, la declaratoria de ineficacia del despido y como consecuencia de él, el reintegro y demás peticiones incoadas; como quiera que el despido fue legal, de conformidad con lo expresado en sede casacional, pues no se violó el procedimiento convencional y por ende produjo los efectos propios de esa determinación, tampoco resulta procedente acceder a las demás pretensiones impetradas, que dependían tanto del éxito de la declaratoria de ineficacia del despido, como del reintegro demandado.

De igual modo, es inane entrar a verificar si efectivamente el demandante era beneficiario del acuerdo convencional, ya que finalmente esa fuente del derecho reclamado, no tiene la interpretación, sentido y alcance que

le imprime la parte actora, lo que da al traste con sus pretensiones incoadas en la demanda inaugural.

Por lo anterior, se confirmará, pero por estas razones, la sentencia absolutoria de primer grado proferida el 13 de abril de 2012.

Sin costas en casación, por cuanto la acusación salió victoriosa.

En cuanto a las costas de las instancias, no se causan en la alzada, y las de primer grado tal como lo dispuso el *a quo*.

IX. 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, **CASA** la sentencia proferida el 31 de agosto de 2012, por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso ordinario adelantado por **JESÚS RAFAEL LUQUE GUTIÉRREZ** contra la **UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**.

En sede de instancia se confirma la sentencia de primer grado adiada 13 de abril de 2012, pero por las razones expresadas en este proveído.

Costas como se indicó en la parte motiva de la sentencia.

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

FERNANDO CASTILLO CADENA
Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN