El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia : Sentencia del 31 de enero de 2020

Radicación No. : 66001-31-05-004-2018-00269-01

Proceso : Ordinario Laboral

Demandante : María Clemencia Rivera Cruz

Demandado : Corporación Universidad Libre

Juzgado : Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: NEGOCIACIÓN COLECTIVA / DEFINICIÓN Y ALCANCES / SUS NORMAS CONSTITUYEN DERECHO OBJETIVO / CONFLICTO ENTRE NORMAS DE CARÁCTER LEGAL Y NORMAS DE ORIGEN CONVENCIONAL / PREVALECEN LAS SEGUNDAS / CASO: CONVENCIÓN COLECTIVA UNIVERSIDAD LIBRE – SINTIES.**

La negociación colectiva es un proceso voluntario a través del cual los empleadores y los trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos y condiciones de trabajo particulares, con el propósito de que la negociación derive en una convención, pacto o laudo arbitral, que fije las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. El carácter normativo inherente a las convenciones colectivas de trabajo se desprende del artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo…

En relación al ámbito de aplicación y los atributos normativos de las convenciones colectivas, ha señalado la Corte Suprema de Justicia (Sentencia SL16811-2017) que tales acuerdos constituyen verdadero derecho objetivo, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, etc., como también para erigir reglas en materia de empleo y gobierno de relaciones entre la empresa y las organizaciones de trabajadores…

… en caso de conflicto entre una norma legal y una convencional, la segunda prevalecerá sobre la primera, toda vez que las partes involucradas en el conflicto laboral pueden negociar libremente las condiciones que regirán los contratos de trabajo, sin más limitaciones que las impone el catálogo de derechos mínimos de los trabajadores. (…)

… como en la cláusula 5 de la convención colectiva de trabajo se ordena que para imponer una sanción o la cancelación del contrato se debe agotar el procedimiento ahí regulado, lo que no se probó en el proceso, le asiste razón al juez de primera instancia al condenar al reintegro, como lo dispone el parágrafo III de dicha cláusula, por cuanto no existe discusión en torno a que el despido de la actora fue sin justa causa y por ello se le pagó la indemnización de ley. O sea, que no pudo prestar sus servicios por una decisión ilegal de su empleador…

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

#### **SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Acta No. \_\_\_\_

**(Enero 31 de 2020)**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las… de hoy, viernes 31 de enero de 2020, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **MARÍA CLEMENCIA RIVERA CRUZ** en contra de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, SECCIONAL PEREIRA.** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Dte… Dda…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Dte… Dda…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación promovido por la demandada en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira el pasado 7 de febrero de 2019.

**FORMULACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO**

 El problema jurídico en este caso consiste en determinar si a la luz de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la CORPORACIÓN Universidad Libre y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación (SINTIES) 2017-2018, la demandada podía despedir sin justa causa a la señora MARÍA CLEMENCIA RIVERA CRUZ. Asimismo, será necesario verificar la validez de la cláusula convencional que restringe la posibilidad de despido unilateral a la Universidad Libre, con miras a establecer el alcance del derecho a la negociación colectiva.

**I – ANTECEDENTES**

Se asegura en la demanda que en cumplimiento de un contrato de trabajo a término indefinido, la señora **MARÍA CLEMENCIA RIVERA CRUZ** prestó sus servicios personales y subordinados a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE –SECCIONAL PEREIRA-** entre el 10 de enero de 2017 y el 02 de abril de 2018. Seguidamente se informa que durante dicho lapso la trabajadora fungió como coordinadora de gestión documental, percibiendo como contraprestación un salario mensual de $2.587.439 pesos, y que el 02 de abril de 2018 fue despedida de manera unilateral y sin justa causa por la demandada. Agrega, finalmente, que era socia activa de la Organización Sindical “SINTIES” subdirectiva Pereira y por tanto beneficiaria de la Convención Colectiva celebraba con la Universidad, en la que se establece que habrá lugar al reintegro cuando un trabajador sea despedido sin justa causa comprobada.

Con sustento en lo anterior, pretende que se deje sin efecto la cancelación del contrato de trabajo y como consecuencia se ordene su inmediato reintegro al cargo que venía desempeñando y le sean pagados los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir desde el momento del despido y hasta el día de su reintegro efectivo, o subsidiariamente se ordene el pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa de acuerdo al valor indexado resultante al momento de la sentencia y el pago de 100 S.M.L.M.V., o el mayor valor que se disponga de conformidad con lo que se logre demostrar en el trámite del proceso a título de indemnización por daños morales.

En respuesta a la demanda, la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE** aceptó que mediante comunicación del 23 de marzo de 2018, le informó a la demandante la terminación del vínculo laboral a partir del 02 de abril de 2018, con fundamento en el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, y se generó el consecuente pago de la indemnización a su favor, conforme se acredita documentalmente. Seguidamente se opuso a la prosperidad de las pretensiones, bajo el argumento de que el efecto jurídico buscado, esto es, la *“cancelación del contrato de trabajo”* y el consecuente reintegro de la ex-trabajadora debe provenir de la declaratoria previa de un incumplimiento legal y/o convencional que no es pretendido y que carece de asidero jurídico. Como fórmula de la defensa, propuso las excepciones denominadas: *“legalidad de la determinación de despido, buena fe, cobro de lo no debido y compensación”.*

**II - SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El *a-quo* declaró ineficaz el acto por medio del cual la demandada dio por finalizado el contrato de trabajo a la demandante, pues se pasó por alto lo previsto en la cláusula 7ª de la convención colectiva de trabajo 2017-2018, suscrita entre la entidad accionada y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Instituciones de Educación “SINTIES”, de la cual es beneficiaria la actora. Igualmente, declaró vigente el contrato de trabajo suscrito entre la entidad accionada y la demandante y en consecuencia ordenó el reintegro de esta última al cargo que venía desempeñando como Coordinadora de Gestión Documental y condenó a la demandada al reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones legales y convencionales a que tenga derecho la demandante desde el 2 de abril de 2018 y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro. Finalmente, declaró probada la excepción de compensación propuesta por la entidad demandada, en virtud de lo cual la autorizó para descontar del monto de la condena la suma de $2.885.383, que en su momento fueron cancelados a título de indemnización por despido sin justa causa.

Para arribar a tal determinación, señaló, en primer término, que la actora es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Instituciones de Educación –SINTIES- y la Corporación Universidad Libre, para la vigencia 2017-2018, en la cual se dispone claramente que la Universidad no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores sino por justa causa legal comprobada (cláusula 7ª). En tal virtud, al haber quedado por fuera de toda discusión que la trabajadora fue despedida sin justa causa, lo que procede es su reintegro al cargo que venía desempeñando, toda vez que tal despido se tiene como inexistente, de conformidad con el parágrafo II de la cláusula 5ª ídem. Finalmente, precisó que no es dable aceptar el argumento de que las normas que garantizan la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad solo se refieren al trámite sancionatorio, pues de la lectura de la cláusula 7ª se desprende inequívocamente la prohibición de finalizar el contrato de trabajo por decisión unilateral de la Universidad.

**III - APELACIÓN**

La Universidad apela la decisión de 1a instancia y solicita su absolución por el Tribunal, al considerar que el despido de la actora se ajustó a la normatividad vigente, que para el caso autoriza la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del empleador, con la única consecuencia de que se pague al trabajador la respectiva indemnización por despido injusto, tal lo prevé el art. 64 del C.S.T. Siguiendo esa línea, señala que es connatural a los principios de autonomía de la voluntad y libertad de empresa, que los vínculos contractuales puedan ser extinguidos por las partes; de modo que una convención no puede servir de pretexto para avalar la petrificación de los vínculos laborales, ni limitar las potestades legitimas del empleador, pues de hacerlo debería inaplicarse por inconstitucional. Agrega que la interpretación sistemática de las clausulas quinta, sexta y séptima de la convención, permite advertir que están dirigidas a formar la arquitectura propia de un sistema disciplinario, pues se refieren a los casos en que la Universidad decide terminar un contrato de trabajo bajo el amparo de una justa causa; pero no tiene lógica que se someta al comité paritario un despido sin justa causa, como el presente, pues la consecuencia legal será la de pagar la indemnización, como aquí se hizo.

**IV – CONSIDERACIONES**

**4.1. Presupuestos fácticos acreditados en el proceso**

se encuentra por fuera de discusión que la actora es beneficiaria de la convención colectiva suscrita entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Instituciones de Educación –SINTIES- y la Universidad Libre, para la vigencia 2017-2018, la cual obra con nota de depósito entre los folios 21 y 52 del expediente. También queda por fuera del debate probatorio que dicha convención estaba vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo a la actora, pues su vigencia se pactó por dos (2) años contados a partir del 1º de enero de 2017 (cláusula 58), y el despido de la actora se hizo efectivo el 2 de abril de 2018. Por último, conviene recordar que la demandada aceptó que mediante comunicado del 23 de marzo de 2018 (Fl. 10), le informó a la demandante la decisión de terminar sin justa causa su contrato a partir del 2 de abril de 2018 y le canceló la respectiva indemnización, conforme se acredita con la liquidación visible en el folio 11 del expediente.

**4.2. FUNDAMENTO Y ALCANCE DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

 La negociación colectiva es un proceso voluntario a través del cual los empleadores y los trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos y condiciones de trabajo particulares, con el propósito de que la negociación derive en una convención, pacto o laudo arbitral, que fije las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. El carácter normativo inherente a las convenciones colectivas de trabajo se desprende del artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, conforme al cual estos acuerdos se suscriben entre una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias agremiaciones de trabajadores, por la otra, *«para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia».* De igual modo, tiene asidero en el derecho fundamental a la negociación colectiva, art. 55 de la CP, y en los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, y en el principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual los individuos y colectivos poseen la capacidad acordar normas que regulen sus relaciones sociales. Al respecto ha señalado la C. S. de J., que a través de la convención colectiva los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, normas sobre trabajo y que en ese instrumento se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular las relaciones de trabajo y empleo, las obligaciones y derechos de los sujetos colectivos, así como otros aspectos que las partes decidan acordar libremente.

**4.3. CONFLICTO ENTRE NORMAS DE CARÁCTER LEGAL Y NORMAS DE ORIGEN CONVENCIONAL**

En relación al ámbito de aplicación y los atributos normativos de las convenciones colectivas, ha señalado la Corte Suprema de Justicia (Sentencia SL16811-2017) que tales acuerdos constituyen verdadero derecho objetivo, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, etc., como también para erigir reglas en materia de empleo y gobierno de relaciones entre la empresa y las organizaciones de trabajadores. Añade la Corte, que la convención colectiva de trabajo ha sido reconocida por antonomasia como una fuente autónoma de derecho, en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo.

En sentencia CSJ SL 9561, 6 may. 1997, señaló: *“La Corte Suprema de Justicia, en vigencia de la Constitución de 1886 y con mayor razón desde la expedición de la que actualmente rige en nuestro país, ha reconocido la importancia de la convención colectiva de trabajo como uno de los instrumentos más preciosos de la legislación laboral en la búsqueda de la paz social y como una de las más representativas fuentes formales del Derecho del Trabajo”.* Ulteriormente, en fallo CSJ SL 15987, 21 jun. 2001, reiterado en CSJ SL 16556, 26 sep. 2001 y CSJ SL 16944, 30 oct. 2001, sostuvo que: “(los acuerdos colectivos) *tienen una innegable fuerza normativa, equiparable a la de la ley, siendo su finalidad fijar las condiciones de trabajo que han de regir los contratos individuales laborales de los destinatarios del mismo durante su vigencia”*. Finalmente, en sentencia CSJ SL 34480, 4 mar. 2009, reiterada en CSJ SL 15605-2016, se insistió en que *«en el derecho del trabajo, es elemental recordarlo, una de sus fuentes son precisamente la ley y los convenios colectivos de trabajo, además de que dentro de la escala jerárquica normativa, contraria a la que tradicionalmente se conoce, una convención colectiva de trabajo puede primar sobre la ley».*

En suma de todo lo dicho hasta este punto, la convención colectiva será de aplicación inmediata en tanto establezca una regulación más favorable para el trabajador respecto del tema que requiere la determinación de la norma aplicable, pues en caso de conflicto entre una norma legal y una convencional, la segunda prevalecerá sobre la primera, toda vez que las partes involucradas en el conflicto laboral pueden negociar libremente las condiciones que regirán los contratos de trabajo, sin más limitaciones que las impone el catálogo de derechos mínimos de los trabajadores.

**4.4. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL PACTADO EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA UNIVERSIDAD LIBRE – SINTIES 2017-2018**

 Antes de pasar al análisis de las normas convencionales que constituyen el fundamento de las pretensiones de la demanda, conviene recordar que la Corte Suprema de Justicia ha reprochado con insistencia las lecturas literales y fragmentadas de los textos convencionales, pues precisamente, en aras de desentrañar la voluntad de los contratantes, las convenciones colectivas de trabajo constituyen un todo y, por tanto, su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes (SL17030-2016, 16/nov/16).

Siguiendo esa línea, es del caso recordar que la defensa sostiene que el agotamiento del procedimiento señalado en la cláusula 7ª de la convención de trabajo solo es obligatorio cuando se alega justa causa para despedir. Al respecto, cabe anotar que el capítulo II de la convención -al que pertenece dicha cláusula- se denomina *“proceso disciplinario, estabilidad, contratos y escalafón”* y contiene las cláusulas enumeradas de la 5ª a la 9ª. Además es importante destacar que al consagrar la regla de estabilidad, se dijo en la cláusula 7ª: *“la Universidad Libre, con el fin de garantizar la estabilidad laboral, no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores sino por justa causa legal comprobada, calificada por el Comité Paritario”.*

De lo anterior se desprende que los contratos de trabajo, por regla general y durante la vigencia de la convención, no podrán finalizar por despido, a menos que tal decisión encuentre respaldo en una justa causa comprobada y se adopte dentro del marco y bajo las reglas del procedimiento dispuesto en la convención para tal efecto.

Cabe agregar que se excluye de ese trámite la terminación del contrato que obedezca a la causal 14 del artículo 62 del C.S.T., esto es, ante el reconocimiento de la pensión de invalidez o jubilación, pues según se indica en el parágrafo I de la citada clausula, en estos casos *“no se seguirá el procedimiento pactado en la convención”.*

Bajo tal entendimiento, se puede afirmar sin lugar a equívocos, que todo trabajador beneficiario de la convención colectiva suscrita entre la Universidad Libre y “SINTIES” 2017-2018, tendrá derecho a permanecer en su cargo durante la vigencia de tal convención, salvo que incurra en las causales legales que configuran justa causa para el despido contrato por parte del empleador o que la terminación del contrato opera por alguna de las causales previstas en el artículo 61 del C.S.T.,

Es de recordar que la universidad puede invocar justa causa para el despido, pero en este caso deberá someter la decisión al Comité Paritario de que trata la cláusula 5ª de la convención, con apego al procedimiento señalado en la cláusula 7ª ídem, trámite del cual se exceptúa la terminación que obedezca a la causal prevista en el numeral 14, artículo 62 del C.S.T. (esto es, ante el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa), de acuerdo al parágrafo 1º del citado precepto convencional.

Corolario de lo anterior, la estabilidad laboral derivada de la convención en estudio se otorga frente al despido sin justa causa, no respecto de otros modos legales de terminación, como sería el caso de la llegada del plazo fijo pactado o el mutuo acuerdo, de modo que no habrá lugar a la terminación del contrato sin justa causa. Cabe agregar que la sanción o el despido que se produzca incumpliendo el trámite establecido en la convención, se tendrá como inexistente y el empleado será reintegrado a su trabajo, conforme se dispone en el parágrafo III de la cláusula 5ª de tal instrumento.

**4.5. CASO CONCRETO**

Los errores que se le atribuyen al Juez de 1ra. instancia se hacen derivar de la supuesta inconstitucionalidad de las cláusulas convencionales antes referidas y/o de la interpretación errónea de las mismas; sin embargo, con apoyo en las premisas antes delimitadas, se puede concluir: **1)** La convención fue el producto de la autocomposición libre y voluntaria del sindicato y la Universidad, donde las partes firmantes pactaron un principio de estabilidad laboral en virtud del cual la Universidad se compromete a garantizar la permanencia de su planta de personal, siempre que los trabajadores no incurran en alguna de las causales que configuran una justa causa de despido. De allí que para terminar unilateralmente un contrato de trabajo de algún beneficiario del acuerdo colectivo, la empleadora debe seguir el trámite o procedimiento allí establecido, y de omitirse conlleva al reintegro convencional del trabajador; **2)** Las normas convencionales evaluadas se ajustan a la constitución, pues la negociación colectiva es una herramienta eficaz para el logro de reivindicaciones y mejoras en las condiciones de trabajo, de modo que la conquista sindical del derecho a permanecer en el cargo cuando no existen razones fundadas que justifiquen un despido, es un derecho que cede ante la facultad de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, pues dicha prerrogativa patronal no entraña un derecho fundamental en cabeza del empleador, y la negociación colectiva, como atrás se indicó, es un mecanismo de gobierno de las relaciones de trabajo y empleo, en su sentido más amplio, con la que los trabajadores procuran mejorar las condiciones ya garantizadas por la legislación laboral.

Con sustento en lo anterior, como en la cláusula 5 de la convención colectiva de trabajo se ordena que para imponer una sanción o la cancelación del contrato se debe agotar el procedimiento ahí regulado, lo que no se probó en el proceso, le asiste razón al juez de primera instancia al condenar al reintegro, como lo dispone el parágrafo III de dicha cláusula, por cuanto no existe discusión en torno a que el despido de la actora fue sin justa causa y por ello se le pagó la indemnización de ley. O sea, que no pudo prestar sus servicios por una decisión ilegal de su empleador, lo que no puede tener como consecuencia la pérdida de sus salarios y prestaciones. Si ello es así, forzoso es concluir que la relación laboral no sufrió solución de continuidad, y en consecuencia la trabajadora tiene derecho al pago de los salarios con sus respectivos ajustes correspondientes al tiempo que transcurra entre el despido y el reintegro. Costas de segunda instancia a cargo de la demandada.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto del recurso de apelación.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada, por no haber prosperado el recurso. Liquídense por la secretaría del juzgado de origen.

Notificación surtida en estrados. Cúmplase y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrada Magistrado