



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona
Sala Única de Decisión

Área Laboral

NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS

Magistrado Ponente

Acta Nro. 016

Pamplona, 29 de abril de 2024

Asunto:	SENTENCIA APELACIÓN
Radicado:	54-518-31-12-001-2022-00022-01
Demandante:	LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS
Demandado:	EMPOPAMPLONA

Resuelve la Sala el recurso de apelación interpuesto por la demandante LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS contra la sentencia proferida el 21 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Pamplona, dentro del proceso ordinario laboral promovido en contra de EMPOPAMPLONA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA (en adelante EMPOPAMPLONA)¹.

ANTECEDENTES RELEVANTES²

Por conducto de apoderado judicial, LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS promovió demanda ordinaria laboral contra EMPOPAMPLONA para que se ordenara:

1.- Que se DECLARE NULO el despido del que fue objeto mi mandante del cargo que desempeñaba como JEFE DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS al servicio de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.”.

¹ Archivo 29ActaAudienciaArt.80CPL del expediente electrónico de primera instancia. En adelante, los archivos citados pertenecerán a la primera instancia a menos que se indique lo contrario.

² Archivo 03DemandaAnexos

2.- Que como consecuencia de la nulidad del despido, la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” proceda a reintegrar sin solución de continuidad a la señora LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS al cargo que venía desempeñando como JEFE DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS.

3.- Que como consecuencia de lo anterior, la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.”, pague debidamente indexados a mi poderdante los salarios, las primas, las bonificaciones, las vacaciones, el quinquenio, los auxilios, los subsidios y demás acreencias laborales legales y convencionales dejadas de percibir desde la fecha del despido nulo hasta la fecha en la que se produzca su efectivo reintegro.

4.- Que se efectúen debidamente indexados, los pagos por concepto de cotizaciones por seguridad social integral, las consignaciones a los fondos de cesantías y los aportes por parafiscales, en la forma y montos que correspondan.

5.- Que se condene en costas a la Entidad demandada.

6.- Que, sobre las sumas adeudadas, esto es, sobre los salarios, las primas, las bonificaciones, las vacaciones, el quinquenio, los auxilios, los subsidios y demás acreencias laborales legales y convencionales dejadas de percibir, etc., la Entidad demanda pague intereses moratorios a la tasa máxima legal.

7.- Las demás condenas que se desprendan de los hechos probados en desarrollo del presente litigio, de conformidad con las facultades *extra y ultra petita* de las cuales se encuentran investidos los señores jueces laborales.

Como fundamentos fácticos adujo que laboró con EMPOPAMPLONA del “5 de enero” al “31 de diciembre de 2016” mediante “contratos de trabajo a término fijo inferior a un año”, posteriormente, el “4 de enero de 2017” suscribió un “contrato de trabajo; esta vez a término indefinido” en calidad de “jefe de adquisición de bienes y servicios”.

Precisó que devengaba para el año 2020 “por concepto de salario básico la suma de tres millones seiscientos cincuenta y cinco mil ochocientos pesos” y que el “27 de octubre de 2020 (...) se da por terminado SIN JUSTA CAUSA el contrato de trabajo a término indefinido que la vincula con la empresa”, el cual concluyó el “1 de diciembre de 2020”.

Sobre esta última acción afirma la Actora que se efectuó la terminación del contrato de trabajo pese a ser “beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDDES”.

Señaló que mediante “*reclamación administrativa*” de fecha 21 de abril de 2021 solicitó que se declarara “*nulo*” tal “*despido*”, misma que le fue negada el 8 de junio de 2021.

ACTUACIÓN PROCESAL

El 22 de marzo de 2022 la Juez Primero Civil/Laboral del Circuito de esta ciudad admitió la demanda, ordenando notificar y correr traslado a la demandada³.

La accionada EMPOPAMPLONA dio respuesta oportuna al libelo⁴ manifestando oponerse a la prosperidad de todas las pretensiones ya que “*teniendo en cuenta que en el caso que nos ocupa no se cumplen los presupuestos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo que invoca la demandante para declararse la nulidad de la terminación de su contrato de trabajo*”.

Respecto a la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) invocada por la Actora, enfatizó que “*sólo aplica(n) en el caso de la imposición de sanciones y el despido por justa causa como sanción al trabajador. En el caso que nos ocupa, la terminación del contrato de la demandante no se dio como resultado de la aplicación del despido como sanción*”.

Argumentó que la desvinculación de la Demandante no obedeció a un despido con justa causa por lo que para ello tuviese que practicarse el procedimiento establecido en los estatutos de la CCT, y agregó que “*la terminación del contrato de trabajo a la actora se dio conforme a la facultad que tiene la empleadora de dar por terminada la relación como potestad y facultad unilateral y sin mediar justa causa, respecto de la cual la convención colectiva establece la respectiva consecuencia jurídica la cual consiste en el pago de una indemnización contemplada en el párrafo tercero del artículo 7*”.

Concluyó que “*no ha quebrantado la Convención Colectiva de Trabajo*” pues canceló a la Accionante la “*indemnización contenida en el párrafo tercero del artículo 7º de la CCT, la cual supera con creces la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, pues mientras la indemnización convencional corresponde a 15 salarios mínimos por*

³ Archivo 11AutoAdmiteDemanda.

⁴ Archivo 12ContesDemanda.

año de servicios, la contenida en la Ley sólo asciende a 30 días por el primer año de servicios y 20 días por cada año laborado después del primero”.

Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones que la Accionante endilga a EMPOPAMPLONA, el cobro de lo no debido, la improcedencia del reintegro, buena fe y prescripción de la acción respecto de cada una de las vinculaciones que en distintos lapsos de tiempo tuvo la Actora con EMPOPAMPLONA.

Por medio de auto de 20 de abril de 2022, la *A quo* tuvo por notificada por conducta concluyente a EMPOPAMPLONA del auto admisorio de la demanda y reconoció personería jurídica a su apoderado⁵.

A través de auto de 26 de mayo de 2022 se ordenó el traslado de las excepciones de mérito propuestas por EMPOPAMPLONA⁶, las cuales fueron contestadas “*de manera anticipada*” por la Demandante⁷.

Por intermedio del auto de 6 de septiembre de 2022 se llevó a cabo audiencia de conciliación, y no existiendo ánimo de ello, se declaró fracasada la etapa, ratificándose las partes en los hechos y en la contestación de la demanda, procediendo al decreto de las pruebas solicitadas por las partes⁸.

En audiencia de trámite celebrada el 21 de febrero de 2023 se recaudó el testimonio de la actora LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS, con el vertimiento de su prueba testimonial, se declaró cerrada la etapa probatoria, se efectuaron los alegatos de conclusión de las partes y se emitió el fallo adverso a los intereses de la Demandante, apelando el apoderado de ésta la aludida sentencia, por lo cual la *A quo* concedió el recurso de alzada⁹.

⁵ Archivo 15AutoNotifiCondConcluy.

⁶ Archivo 20AutoFijaFechaAudiencia.

⁷ Archivo 21DescorreTrasladoExcepciones.

⁸ Archivo 25ActaAudienciaArt.77CPL y 26VideoAudienciaArt.77CPL.

⁹ Archivo 29ActaAudienciaArt.80CPL.

DECISIÓN APELADA¹⁰

Agotada la etapa probatoria y oídos los alegatos de conclusión, el 21 de febrero de 2023 se profirió sentencia en la que se resolvió *“Declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación”*, y en consecuencia, *“Negar las pretensiones de la demanda”*.

Para llegar a tal determinación, la Juez de instancia declaró *“probada la existencia de la Convención Colectiva (...) para el momento de la relación laboral entre la Demandante y la empresa demandada (...) pues no existe otra convención que reemplace la anterior, que se haya depositado de tal manera que su contenido no es susceptible de ser desconocido, y menos por esta autoridad judicial, porque, repito, es fuente formal de derecho”*.

Manifestó que la Actora es *“acreedora a los beneficios extralegales contemplados en la Convención Colectiva”* toda vez que *“inició sus vínculos laborales con la empresa a partir del 5 de enero del año 2016, con diferentes contrataciones, que finalizó el último día de noviembre del año 2020 y que conforme al artículo 44 de la Convención Colectiva de Trabajo, son beneficiarios de ésta los trabajadores sindicalizados o no de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P., a quienes por ley se haga extensivo”*.

Aseveró que *“el despido no tiene carácter sancionatorio per se, y que el empleador no está obligado a seguir un procedimiento disciplinario, salvo convenio contrario”*, por lo cual *“debe afirmarse que en la Convención Colectiva objeto de estudio”* la terminación de una relación laboral sin justa causa atribuible al trabajador *“no queda atada a un procedimiento legal, sino a una indemnización, como sí quedó plasmado para la terminación con justa causa, siguiendo los parámetros del artículo 18 de la Convención, con la consecuencia indefectible de considerarse nulo el despido o sanción que se haga sin agotar el trámite dispuesto para el despido por justa causa”*.

En tal sentido, afirmó que *“la interpretación que se le debe dar al alcance de la norma contenida en el artículo 7º de la Convención”* se refiere al *“derecho”* que ostenta el empleador para *“dar por terminado(s) los contratos sin justa causa, de manera discrecional y sin trámites previos”*.

¹⁰ 31ss a 31mm39ss del Archivo 31VideoAudienciaArt.80CPLParte2.

Concluyó que prosperaría la excepción de *“inexistencia de la obligación”*, por cuanto la terminación del contrato de trabajo pactado entre LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS y EMPOPAMPLONA finalizó sin habersele imputado a aquella *“una justa causa (...) con fundamento en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo”*, por lo que *“el despido sin justa causa no requería agotar el procedimiento convencional y solo daría lugar al pago de la indemnización contemplada en el artículo 7º”*, emolumento que *“efectivamente se reconoció y pagó”*, pues *“según desprendible de nómina de fecha diciembre 1 del año 2020 por un valor de \$51.497.776. Además, allí se reconocieron y pagaron prestaciones como cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones, prima de vacaciones y prima de bonificación”*.

APELACIÓN¹¹

Inconforme con la decisión, a través de su apoderado la Demandante interpuso el recurso de apelación, el que sustentó en que pese a existir *“una multiplicidad de pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que facilitan una interpretación más garantista al interés del trabajador”*, la A quo decidió *“aplicar la interpretación menos favorable a los intereses de la trabajadora despedida sin justa causa, sin indicar las razones del por qué la jurisprudencia en las que se analizan convenciones colectivas de trabajo, similar al acogido objeto de debate dentro del proceso, no son de recibo para el Despacho”*.

Concluyó que el Alto Tribunal *“ha ordenado el reintegro de trabajadores amparados por norma de carácter convencional que asegura la estabilidad laboral del trabajador, estabilidad laboral que en el caso de marras aparece consagrada en el numeral 7º, en el artículo 7º, de la Comisión Colectiva de Trabajo suscrito entre EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. y SINTRAEMSDES Subdirectiva Pamplona”*.

ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA

Laura Yasmín Rodríguez Arias¹².-

Concretó la apelación centrando los reparos en la indebida valoración jurisprudencial.

¹¹ 32mm13ss a 34mm16ss, ibídem.

¹² Archivo 25EscritoAlegatosApoderadoDemandante del expediente electrónico de segunda instancia.

Expresó la Recurrente que la *“sentencia SL 3605 de 2021”*, analizada por la *A quo* para emitir su veredicto, no *“garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores”*, pues efectúa una *“interpretación menos favorable del articulado convencional”*, ya que reitera la *“facultad”* del *“empleador”* para acudir *“a la figura del despido sin justa causa”*.

Indicó que *“la convención colectiva de trabajo”* suscrita entre EMPOPAMPLONA y SINTRAEMSDDES fijó en el *“artículo 7”* la garantía de tal *“estabilidad laboral”* estableciendo que *“la empresa sólo podrá despedir a sus trabajadores bajo las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º”*, asimismo, respecto a *“la justa causa”* invocada a fin de concluir una *“relación laboral”* determinó que *“no sólo debía circunscribirse”* a lo señalado en tal normatividad ya que es imperativo comprobarla *“debidamente por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero – Patronal de la Empresa”*.

Destacó que *“las normas convencionales que son objeto de análisis por parte de la Corte Suprema, regulan las mismas situaciones que las que rigen las relaciones laborales entre EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. y SINTRAEMSDDES, esto, es: a) estabilidad laboral convencional de los trabajadores; b) limitación a las facultades del empleador de dar por terminada la relación laboral, a las contempladas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, c) el pago de una indemnización por despido sin justa causa, y d) el reintegro del trabajador por estar amparado por fuero de estabilidad laboral”*.

Advirtió que *“la Sala de Casación Laboral”* en vastos pronunciamientos *“hizo primar la estabilidad laboral del trabajador, sobre la supuesta facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa (causa)”*, aclarando en la sentencia *“SL332-2018”* que *“el despido no se puede imponer sin la observancia del régimen disciplinario, so pena de su nulidad, con la inmediata consecuencia para la demandada de reintegrar al trabajador, a pagarle lo dejado de percibir por causa del despido”*.

Aseveró que *“el concepto N° 59531 de 2014 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (...) guarda relación con el caso que concita nuestra atención”*, puesto que en su artículo 5 ratifican la *“estabilidad laboral”* de sus trabajadores planteando que *“no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual 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 de lo establecido en el inciso 16 del artículo 108 (sic) esta Convención Colectiva”.

Expresó que “si bien se tiene que la jurisprudencia sobre el tema no ha sido pacífica, prima aquella, en la que la interpretación de la norma se decanta a favor del trabajador, por lo que respetuosamente solicito que en respeto tanto (de) los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en materia laboral, como las garantías legales y constitucionales que rigen a favor de los trabajadores, se revoque la sentencia objeto de reproche y en su lugar, se dicte sentencia favorable a las suplicas de la demanda”.

En consecuencia, solicitó que se revoque en su integridad la sentencia apelada y se acceda a las pretensiones de la demanda.

RÉPLICA FRENTE AL RECURSO

EMPOPAMPLONA.-

Guardó silencio frente a las manifestaciones allegadas por la Actora.

CONSIDERACIONES

Competencia.-

El artículo 15 numeral 1 del literal B y párrafo del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social otorga competencia a esta Corporación para desatar el recurso de apelación.

Problemas Jurídicos.-

Corresponde a esta Sala definir si el despido sin justa causa efectuado por EMPOPAMPLONA es violatorio de las garantías laborales consagradas en la Convención Colectiva de Trabajo aplicable para tal empresa; si resulta avante dicho predicamento, se procederá a estudiar si hay lugar a conceder el reintegro de su sitio de trabajo a la Demandante, con el debido pago de los emolumentos laborales dejados de percibir y su correspondiente indexación.

Caso Concreto.-

1.- En el presente caso no son materia de discusión los siguientes supuestos facticos: *i).*- existió una relación laboral entre la Actora y EMPOPAMPLONA, que con diferente modalidad transcurrió en el lapso de 5 de enero del año 2016 al último día de noviembre del año 2020; *ii).*- la Actora es beneficiaria de la CCT suscrita entre EMPOPAMPLONA y SINTRAEMSDES, subdirectiva Pamplona, en virtud del artículo 44 de tal cuerpo normativo¹³; y, *iii).*- el contrato de trabajo terminó por iniciativa empresarial, invocando el despido sin justa causa previa constancia remitida el 27 de octubre de 2020 a la Actora¹⁴, cancelando la indemnización por un valor de \$65.123.814,00¹⁵ estipulada en el artículo 7, párrafo tercero, de la Convención de Trabajo.

2.- La Demandante apeló la decisión de primera instancia dando relevancia a las sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL17726-2017, SL2729-2015, SL8155-2016, SL14443-2014, SL8155-2016, SL5077-2018, SL752-2019, SL1343-2019, SL3258-2020, SL714-2021, SL1146-2021, SL1862-2022 y SL3449-2022, de las que concluyó que *“si bien se tiene que la jurisprudencia sobre el tema no ha sido pacífica, prima aquella, en la que la interpretación de la norma se decanta a favor del trabajador, por lo que respetuosamente solicito que en respeto tanto (de los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en materia laboral, como las garantías legales y constitucionales que rigen a favor de los trabajadores, se revoque la sentencia objeto de reproche y en su lugar, se dicte sentencia favorable a las suplicas de la demanda”*.

Lo anterior, por cuanto, aseveró, priman la *“estabilidad laboral del trabajador, sobre la supuesta facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa”*, pues *“el despido no se puede imponer sin la observancia del régimen disciplinario, so pena de su nulidad, con la inmediata consecuencia para la demandada de reintegrar al trabajador, a pagarle lo dejado de percibir por causa del despido”*.

¹³ ARTÍCULO 44º EFECTOS JURÍDICOS. Gozarán de los beneficios de esta convención, los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados de la empresa de obras sanitarias de Pamplona, EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. y a quienes por ley se haga extensivo. Folio 49 del Archivo 03DemandaAnexos.

¹⁴ Folio 201 Archivo 03DemandaAnexos y folio 34 Archivo 12ContesDemanda.

¹⁵ Folio 269 a 282 Archivo 03DemandaAnexos y folio 85 a 97 Archivo 12ContesDemanda.

3.- Como nota común de los precedentes invocados por la Apelante, tenemos que versan sobre el reintegro de trabajadores cubiertos por la CCT despedidos de la extinta EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A. E.S.P. (EADE S.A. E.S.P.), en su tránsito a convertirse en EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.

En tales pronunciamientos, la Alta Corporación otorgó eficacia al preacuerdo extraconvencional suscrito el 28 de octubre de 2003 entre EADE S.A. E.S.P y SINTRAELECOL:

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 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 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).

Nótese cómo tal previsión convencional dispuso la expresa prohibición de **“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”**, so pena de ineficacia.

De tales previsiones convencionales concluyó la Corte Suprema de Justicia que:

i) Los contratos de trabajo no se finalizarían de forma unilateral por parte de la empleadora y que para ello acudiría (a) las justas causas establecidas en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, debidamente comprobadas, previo cumplimiento de lo establecido en el artículo 1° de ese cuerpo normativo, respetando el debido proceso y, *ii)* No produciría efecto alguno el finiquito contractual que se realizara sin observancia a lo antes señalado por lo que *«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» además, EADE S. A. ESP, reconocería al trabajador afectado una indemnización en los términos previstos en el acuerdo extralegal¹⁶.

En su alegato en esta instancia, con base en los precedentes antedichos, la Apelante expresó que el artículo 7 de la CCT suscrita por EMPOPAMPLONA *“garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores. Asimismo, dicha norma convencional, establece que la empresa sólo podrá despedir a sus trabajadores bajo “las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º”.*

Sin embargo, entre el caso a definir y los invocados en el recurso, se constata la disparidad de los textos convencionales por lo que no puede otorgárseles el efecto similar perseguido por la Impugnante.

El texto de la CCT suscrita entre EMPOPAMPLONA y SINTRAEMSDES, en el apartado de interés, señaló:

(...)

ARTICULO 7º ESTABILIDAD.

La Empresa garantiza la estabilidad de todos sus trabajadores en el sentido de mantener a quienes cumplen con sus obligaciones contractuales y legales. Podrá hacer despidos por las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º.

PARÁGRAFO PRIMERO - La Empresa no trasladará de sección, área o departamento, por ningún motivo y bajo ningún pretexto a quien esté cumpliendo con sus obligaciones contractuales y legales.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Las causales de despido con justa causa, deben ser plenamente comprobadas por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero-Patronal de la Empresa.

PARÁGRAFO TERCERO - La empresa de servicios públicos de Pamplona, -EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P- reconocerá al trabajador afectado con despido sin justa causa, una indemnización equivalente al valor de quince (15) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes - SMMLV- por cada año de servicios y proporcional por fracción de año¹⁷.

¹⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Laboral, sentencia SL3449 de 2022.

¹⁷ Folio 37 del Archivo 03DemandaAnexos.

(...)

ARTICULO 18º. PROCEDIMIENTOS PARA SANCIONES Y DESPIDOS POR JUSTA CAUSA.

Para sancionar o despedir a un trabajador, se aplicará el siguiente procedimiento:

A - Conocida la falta se citará al trabajador a descargos mediante comunicación escrita en la cual se señalan fecha y hora para rendirlos, se indicará la causa y motivo que los origina. Copia de esta comunicación será enviada al Sindicato a efecto de que se designe a dos (2) representantes suyos para que asistan al inculpado.

B - Al inculpado y al Sindicato le serán entregadas copias del informe y las pruebas que originaron el llamarle a rendir descargos y podrán solicitar la práctica de las que consideren pertinentes para la defensa del trabajador y el esclarecimiento de los hechos.

C - Concluida la investigación, el secretario del Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos entregará un informe acompañado de los descargos y pruebas practicadas a efecto de que el Comité tome la determinación respectiva.

D - La decisión o acuerdo a que llegue el Comité tendrá carácter definitivo. En los casos de que no fuere posible llegar a un acuerdo dentro de los diez (10) días siguientes al recibo del expediente, la decisión la tomará el gerente y un (1) directivo de la organización sindical que labore en la Empresa.

E - Será nulo y no tendrá eficacia jurídica el despido o sanción que se haga pretermitiendo en todo o en parte el procedimiento aquí señalado.

F - No se considerará como reincidencia la falta cometida por el trabajador con una antelación superior a veinticuatro (24) meses de la que se investiga¹⁸.

En precedente horizontal de esta Corporación, y merced a la contrastación de las previsiones normativas convencionales contenidas en el conjunto de precedentes invocados por la Apelante y la CCT de EMPOPAMPLONA, en un caso de similares contornos se manifestó:

Se percata este juez colegiado de que las providencias referenciadas aluden a un caso en el que la Corte dio plena validez a un acta extraconvencional en la que se pactó la estabilidad laboral, en los siguientes términos: *“en cuanto acordó que 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 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 7º del mismo Decreto y respetando el debido proceso”, agregándole a renglón*

¹⁸ Folio 41, ibídem.

seguido la consecuencia para su inobservancia: La ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo y la acción judicial del trabajador para solicitar su reintegro en las mismas condiciones de empleo o el pago de la indemnización prevista en la convención colectiva de trabajo vigente”¹⁹.

Sin embargo, en vía opuesta a la censura, para esta Sala no surge palmaria la similitud entre los contenidos inspeccionados, en tanto el planteamiento de la estabilidad laboral que aquí nos ocupa (artículo 7 convención colectiva celebrada entre EMPOPAMPLONA y el referido sindicato) a diferencia del acta extra convencional analizada por el alto Tribunal, al hacer uso de la locución “*podrá*”²⁰ que en sentido estricto implica una línea facultativa, descarta un sometimiento inequívoco del acto del despido solamente a las justas causas previstas en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, a más que tampoco se indicó expresamente la posibilidad de reintegro como consecuencia de una desvinculación ausente de dichas causales (distinto a lo acontecido en los precedentes arriba reseñados) quedando evidente la diferencia entre el contenido y alcance de la cláusula de estabilidad que analizó la Corte y la que es objeto de este proceso, que para el apelante son iguales.

Incluso, vale resaltar que la hermenéutica en cita se hace más plausible ante el restante contenido del mencionado artículo 7 de la convención colectiva materia de este trámite, concretamente los párrafos 2²¹ y 3²² que por una parte enlazan el despido con justa causa a una verificación previa por parte de un comité, empero no así aquel carente de un motivo justificado en tanto para esos casos lo que se previó fue el reconocimiento de una indemnización en beneficio del trabajador²³.

Ahora bien, respecto a la aplicabilidad de la sentencia SL332 de 2018, de la que la parte Recurrente señaló que “*Obsérvese como a pesar de que la Convención Colectiva analizada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consagra que ante la eventualidad de un despido sin justa causa se pagará la indemnización correspondiente, la interpretación de la norma extralegal que hace la alta corporación, privilegia la estabilidad laboral del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva*”, en el mismo precedente horizontal antecitado, esta Corporación manifestó, en ineludible cita extensa:

¹⁹ Extracto común a todas las providencias reseñadas. Aclarando que si bien en las sentencias SL1343-2019 y SL3258-2020 no se extrae literalmente el apartado convencional aquí referido, sí alude a la estabilidad laboral reforzada prevista en el acuerdo extraconvencional para ordenar el reintegro de los trabajadores demandantes.

²⁰ Según el Diccionario Real de la Academia Española de la Lengua, *podrá* como conjugación de poder implica tener expedita la facultad o potencia de hacer algo.

²¹ “*Las causales de despido con justa causa, deben ser plenamente comprobadas por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero – Patronal de la Empresa*”.

²² “*La empresa de servicios públicos de Pamplona, -EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.- reconocerá al trabajador afectado con despido sin justa causa, una indemnización equivalente al valor de quince (15) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes –SMMLV- por cada año de servicios y proporcional por fracción de año*”.

²³ Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona, sentencia de 7 de febrero de 2024, radicado 54-518-31-12-001 2022-00020-01, M.P. Jaime Raúl Alvarado Pacheco.

No obstante, luego de repasado el mentado precedente se obtiene que la norma convencional allí analizada estableció en su artículo 30 que “*b) El Instituto para la Recreación y el Deporte, sólo podrá dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo, cuando se presente una de las justas causas previstas en la legislación laboral, el mismo contrato individual y el reglamento interno de trabajo del Instituto o el estatuto que haga sus veces. c) El IDR para dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa en forma unilateral, no hará uso del plazo presuntivo, y en su lugar aplicará la tabla indemnizatoria que a continuación se señala para los contratos a término indefinido”, y más adelante en el canon convencional 55 señaló “**PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** *En relación con la aplicación del régimen disciplinario; no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o la terminación unilateral del contrato de trabajo por causas disciplinarias, por violación del contrato, o el reglamento interno o al estatuto que haga sus veces, cuando el despido sea sin justa causa, o cuando aduciendo esta se pretermite el trámite previsto en la ley. En consecuencia, el trabajador tendrá derecho a que se anule la sanción o el despido y a que se restablezca en su derecho, mediante el pago de lo dejado de percibir por causa de la sanción, o se le reintegre en caso de despido; se le pagarán los salarios y prestaciones sociales, legales y convencionales, con los incrementos causados dejados de percibir y a que se tengan para todos los efectos laborales como sin solución de continuidad en la relación contractual*” (subrayas ajenas al texto original).*

Ante lo cual, la Corte consideró que “*Estando definido que no se acreditó por la acusación que la desvinculación del actor no se debió al cumplimiento de una causa legal, según lo antes explicado, se tiene que en este caso procedía el reintegro reclamado, en primer lugar, porque se desconoció la garantía de estabilidad prevista en el literal b) del artículo 30 de la convención colectiva de trabajo vigente en la entidad, documental citada en los cargos, en tanto el despido sólo le estaba permitido al I.D.R.D. con justa causa. Aunque si bien esta misma cláusula contempla en el literal c) que “El I.D.R.D. para dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa en forma unilateral, no hará uso del plazo presuntivo, y en su lugar aplicará la tabla indemnizatoria que a continuación se señala para los contratos a término indefinido (...), ocurre que el artículo 55 de la misma convención permite diferentes entendimientos, entre otros el asignado en la sentencia acusada, lo cual descarta el error de hecho (...). El texto convencional (refiriéndose al mencionado artículo 55) contempla dos hipótesis generadoras del reintegro originado en la ineficacia de la decisión del empleador: una, que no haya justa causa para el despido; y otra, que se invoque la justa causa pero se pretermite el trámite convencional previo al despido. La primera hipótesis es genérica, nada la limita, y por fuerza de la redacción debe comprender la no invocación de una justa causa y la invocación de un motivo que no tenga esa entidad* (subrayas ajenas al texto original)”.

Es decir que en el caso desatado por la Corte a diferencia del presente, se avizora que: **i)** al utilizar la locución “*solo podrá*” (artículo 33 de la convención allí examinada) se limitó la potestad de despido a las causales legales previstas en la norma, y **ii)** sí había

una disposición expresa (artículo 55 de aquella convención) que contemplaba el reintegro por despido injusto sin más convalidaciones, la cual justificaba proceder en ese sentido a pesar de la disposición que en ese mismo pacto y ante igual supuesto previó el pago de una indemnización al trabajador desvinculado.

Mientras que en el particular: **i)** la forma en que fue redactado el artículo 7 de la CC no sugiere de forma categórica que los motivos para disolver los vínculos con los trabajadores sólo puedan obedecer en exclusivo a las justas causas previstas en la ley, y, **ii)** a su turno el artículo 18 denominado “PROCEDIMIENTOS PARA SANCIONES Y DESPIDOS POR JUSTA CAUSA” (subrayas ajenas al texto original), si bien refiere a la nulidad e ineficacia, dichos efectos se circunscriben a los eventos en los que se desconoce el procedimiento disciplinario previo a la imposición de una sanción o la aplicación del despido justificado. Luego entonces, la única lectura posible de la norma convencional de marras, arroja que la exigencia allí contenida cobija únicamente el examen de faltas y justas causas de despido, además, tampoco avala, como sí lo hizo aquella analizada por la CSJ, que la consecuencia a operar ante un despido injusto lo sea sin más detenciones la ineficacia del mismo, de hecho, ni siquiera se aluden los casos de terminaciones laborales no fundadas en las causas de ley.

Supuesto que en ese entendido impide privilegiar una disposición convencional sobre otra, pues se insiste, en la convención actual no se contempló bajo ninguna perspectiva la posibilidad de reintegro por finalización unilateral e injustificada del contrato de trabajo, sino solamente el pago de una indemnización, por haberse pactado de esa manera en el párrafo 3 del artículo 7 de la norma analizada en esta sede.

Finalmente, respecto al concepto Nro. 59531 de 2014 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que la parte apelante consideró relevante para el caso a definir, pues, *“si bien está dirigido a trabajadores oficiales, guarda relación con el caso que concita nuestra atención en razón a que el articulado convencional objeto de concepto, es similar al consagrado en el artículo 7° de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDES”, nótese cómo el artículo 5 de la CCT del por entonces INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES (objeto del concepto), señaló que éste “garantiza la estabilidad en el empleo de sus Trabajadores Oficiales y en consecuencia **no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual** sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965”, prohibición que no fue consignada en la CCT de EMPOPAMPLONA, por lo que aquí también tienen cabida las objeciones arriba realizadas entre este instrumento y la CCT de EADE S.A. E.S.P.*

De otro lado, en reciente pronunciamiento, sentencia SL285 de 21 de febrero de 2023, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia abordó específicamente la temática de la estabilidad laboral convencional con relación al despido injustificado indemnizado, novedosa decisión que por tener simetría con las aristas fácticas del caso que hoy nos ocupa, resulta ser ineludible precedente para la resolución del asunto.

Como primera medida, indicó el Alto Tribunal que *“es indudable que la estabilidad en el empleo no implica que la relación laboral sea eterna, en la medida en que contraría el principio de autonomía de la voluntad y la libertad de las partes (CC C-1341 de 2000). De manera que la terminación puede estimarse «[...] respetuosa del mencionado derecho de rango superior, aunque no obedezca a una de las causales de justa terminación consagradas por ley, siempre y cuando se reconozca la correspondiente indemnización por despido injustificado» (CC C-003 de 1998)”*.

Seguidamente, y mediando el estudio del artículo de la convención colectiva con base en la cual el allí actor solicitaba su reintegro, concluyó la Corte Suprema que *“de él no se deduce un procedimiento que debiera adelantarse para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa”*.

Realizando idéntico ejercicio respecto de la norma convencional que soporta la pretensión de la actora, tenemos que, en similitud con el precedente en comento, el trámite dispuesto en el artículo 18 de la CC fue confinado por los suscribientes exclusivamente a los casos de *“despidos por justa causa”*. Así, siendo idénticas las premisas, debe acogerse la conclusión a la que arribó el alto Tribunal:

De manera que la normativa no alude de forma alguna a la posibilidad unilateral del empleador de finiquitar el contrato de trabajo sin justa causa, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que la demandada estaba legitimada para utilizarla, sin que ello pueda entenderse como equivocadamente lo hacen los recurrentes, en una vulneración de los derechos de los demandantes.

No sobra mencionar que el despido no comporta la imposición de una sanción, por lo que el empleador no está obligado, salvo que se pacte lo contrario y en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, a surtir trámite un (sic) disciplinario (CSJ SL1981-2019, CSJ SL2351-2020 y CSJ SL679-2021).

Ahora, sobre el alcance de la estabilidad pactada en el artículo 7 convencional, al igual que en el precedente de marras, tenemos que *“no existe prueba de la existencia de una norma convencional, reglamentaria o contractual que impidiera la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa con el consecuente pago de la indemnización”*.

Tenemos que aquí, de manera similar al caso estudiado por la Corte Suprema de Justicia, a pesar de que la empresa demandada y su sindicato previeron expresamente el efecto indemnizatorio del despido sin justa causa, el cual acotaron a *“las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º”*, no prohibieron finalizarlo unilateral e indemnizadamente.

En el caso abordado por el multicitado precedente (y en el que aquí nos convoca), la Alta Corporación dedujo de la CCT que la intención de las partes no fue prohibir el despido injustificado indemnizado, ello, basada en que a pesar de que el instrumento abordó el tópico, lo hizo asignándole otras consecuencias, por lo que concluyó que no fue de interés de los suscribientes otorgarle aquel efecto:

Conviene resaltar que incluso el precepto mencionado, hace referencia a las terminaciones sin justa causa, para disponer exclusivamente que ellas deben acatar las regulaciones existentes en materia de despidos colectivos, por manera que, si la intención del sindicato y la empresa hubiera sido impedir o limitar el despido sin justa causa con el pago de una indemnización, así lo hubieran dispuesto expresamente.

Así, con base en las consideraciones aquí realizadas, se concluye que al no haberse previsto convencionalmente la estabilidad laboral en la extensión planteada por la extrabajadora de EMPOPAMPLONA, y por no hallarse fundamento normativo para ordenar el reintegro o reparación diversa a la ya obtenida, se impone confirmar la sentencia de primera instancia que así lo dispuso.

4.- Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365, numerales 1 y 3 del Código General del Proceso, se condenará en costas en esta instancia a la demandante apelante LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS.

A título de agencias en derecho, conforme al artículo 366, numeral 3 del Código General del Proceso, en concordancia con el Acuerdo PSAA-16- 10554 emanado del Consejo Superior de la Judicatura, artículo 5, numeral 1, se condenará a LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS en cuantía de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida el 21 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Pamplona, de acuerdo con las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de esta instancia a la demandante apelante LAURA YASMÍN RODRÍGUEZ ARIAS en favor de la demandada EMPOPAMPLONA.

Como agencias en derecho, se ordena por el Magistrado Sustanciador el pago de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: DEVOLVER, en su oportunidad, la actuación al Juzgado de origen.

La presente decisión fue discutida y aprobada en sala realizada el 29 de abril de 2024.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS
Magistrado



JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO
Magistrado



JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ
Magistrado

Firmado Por:

Nelson Omar Melendez Granados

Magistrado

Sala Unica

Tribunal Superior De Pamplona - N. De Santander

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b6293a528bff642ca7451b55893a9cfb75b4965a058ae75a99f99000546a350d**

Documento generado en 29/04/2024 05:17:08 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>