



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA
SALA ÚNICA DE DECISIÓN
ÁREA LABORAL**

Pamplona, siete (07) de febrero dos mil veinticuatro (2024)

Magistrado Ponente
JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO

Aprobado Por Acta No. 002

Radicado: 54-518-31-12-001 2022-00020-01
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ANDERS JOSÉ SUÁREZ MANJARRÉS
Demandados: EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.
Clase: APELACIÓN DE SENTENCIA
Juzg. de origen: Primero Civil- Laboral del Circuito de Pamplona

1. ASUNTO POR RESOLVER

Resuelve la Sala el recurso de apelación interpuesto a través de apoderado judicial por el promotor del proceso de la referencia, contra la sentencia proferida el 15 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Civil/Laboral del Circuito de este Distrito Judicial.

2. ANTECEDENTES RELEVANTES

2.1. HECHOS¹.

De lo advertido en la demanda y sus anexos, se resalta lo siguiente:

- Que entre el 5 de enero de 2016 y el 4 de abril de 2019, el demandante prestó sus servicios a la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. como conductor y supernumerario de la planta de tratamiento.
- A partir del 5 de abril de 2019, se le vinculó mediante contrato a término indefinido como operador de planta de tratamiento de agua potable.

¹ Archivo 03 expediente digitalizado primera instancia a folios 3-303 de su índice electrónico.

- El 29 de enero de 2021, se le comunicó al trabajador su despido sin justa causa, momento para el cual fungía como beneficiario de la convención colectiva suscrita entre la empresa de servicios domiciliarios y “SINTRAEMSDES”.
- Al momento de la terminación de la relación laboral devengaba \$1.397.642.

2.2. PRETENSIONES².

Con base en el relato fáctico, solicitó su apoderado: **“1.- Que se DECLARE NULO el despido del que fue objeto mi mandante del cargo que desempeñaba como OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE al servicio de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. 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 al señor ANDERS JOSÉ SUÁREZ MANJARRÉS al cargo que venía desempeñando como OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE. 3.- Que, como consecuencia de lo anterior, la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.”, pague debidamente 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”.**

² Ibidem.

3. ACTUACIÓN PROCESAL RELEVANTE

Subsanadas oportunamente³ las falencias advertidas⁴, el 22 de marzo de 2022 la a quo admitió la demanda, ordenando notificar y correr traslado a la empresa demandada⁵, la cual dio respuesta oportuna al libelo⁶ manifestando oponerse a la prosperidad de las pretensiones *“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 que sustenta la súplica por activa, precisó que *“solo aplican 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”*.

Aclaró que la desvinculación del actor *“no fue producto de un despido como sanción producto de la ocurrencia de aplicación de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, para lo cual debe surtir el procedimiento establecido en el artículo 18 de la precitada norma convencional con las consecuencias que se derivan de su inobservancia. La terminación del contrato de trabajo al actor 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 parágrafo tercero del artículo 7°”*.

Planteó como excepciones de mérito las que denominó *“Inexistencia de las obligaciones que el accionante endilga a EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.”*, *“Cobro de lo no debido”*, *“Improcedencia del reintegro”*, *“buena fe de mi procurada”*, y *“Prescripción de la acción respecto de cada una de las vinculaciones que en distintos lapsos de tiempo tuvo el actor con EMPOPAMPLONA S. E.S.P.”*.

El 5 de septiembre de 2022 se llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del CPL, agotando las etapas de conciliación, saneamiento y fijación del litigio y

³ Archivo 08 expediente digitalizado primera instancia a folios 310-332 de su índice electrónico.

⁴ Archivo 07 ibidem a folios 308-309 ibidem.

⁵ Archivo 11 ibidem, folios 335-336 ibidem.

⁶ Archivo 12 ibidem, fs. 337-453 ibidem.

decreto de pruebas⁷. Posteriormente, entre el 14 y 15 de febrero de 2023, se surtió la audiencia de instrucción y juzgamiento, en la cual se practicó el interrogatorio de parte al demandante, se efectuaron alegatos de conclusión y se emitió el fallo⁸.

4. LA DECISIÓN APELADA EN LO RELEVANTE⁹

Con sustento normativo y jurisprudencial estableció la *a quo* el alcance jurídico de las convenciones colectivas, como fuente autónoma de derecho para regir las condiciones de trabajo.

Tuvo por demostrado que al momento del despido se encontraba vigente la convención colectiva suscrita entre SINTRAEMSDDES y EMPOPAMPLONA firmada el 29 de agosto de 2011, prorrogada en virtud del artículo 478 del C.S.T., como también se da por sentado su depósito en la Oficina de Inspección de Trabajo de Pamplona y la certificación de su existencia en la base de datos del Ministerio de Trabajo, precisando además, que el actor es beneficiario del acuerdo colectivo según quedó avalado por su artículo 44.

Descartó la concurrencia de algún dilema interpretativo, al considerar que la lectura del artículo 7 de la convención colectiva de trabajo de marras, es claro al instaurar *“que la empresa garantiza la estabilidad de los trabajadores en el sentido de mantener a quien cumple sus obligaciones contractuales y legales, dice la norma pudiendo hacer despidos por las causales contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 con excepción del numeral 9, así lo dicta, sin embargo, también establece que las causales de despido con justa causa deben ser plenamente comprobadas por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos con sus obligaciones contractuales y legales, ello conforme lo dicta el parágrafo segundo de esa norma, esta regla definitivamente pues podría considerarse un logro alcanzado por el trabajador a través de esa convención colectiva en virtud a que no puede hacerse un despido con justa causa sin antes adelantar un trámite ante el Comité (...) pues cualquier despido con justa causa sin agotar este trámite que como se prevé, la protección al debido proceso según se puede entender de la convención colectiva y está consagrado en el artículo 18 de la misma norma, es decir, un despido sin atender el trámite consagrado en el artículo 18 de la convención colectiva, un despido con justa causa sería totalmente ineficaz”*.

⁷ Acta archivo 25 ibidem a folios 497-499 ibidem.

⁸ Acta archivo 30 ibidem a folios 524-526 ibidem.

⁹ Ibidem.

Seguidamente recordó que *“el despido sin justa causa per se no tiene un carácter sancionatorio, así lo ha dictado el precedente jurisprudencial que lo gobierna según sentencia SL 496 del año 2021”*. Es así que determinó que *“no se pactó en la convención colectiva obligación de seguir un trámite determinado para el despido sin justa causa como sí se contempló cuando el despido se dé alegando una justa causa, como ya se explicó, de tal forma que la empresa en esa norma, es decir en el numeral séptimo, se reservó su derecho de dar por terminado los contratos sin justa causa de manera discrecional y sin trámites previos (...) de esta forma existe total claridad del alcance de la norma sin lugar a interpretaciones y dudas en este sentido, tal como lo ha pregonado la jurisprudencia laboral, las convenciones colectivas, recuerden, constituyen un todo y por tanto su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes”*.

En conclusión calificó evidente que *“la ineficacia del despido y el reintegro sólo se darían viables cuando se quebranta el procedimiento previsto para el despido con justa causa”*, supuesto que no se acopla a la situación del accionante, en tanto *“no se le endilgó una justa causa que implicaría un trámite interno conforme lo regulado en el artículo 18 de la Convención Colectiva, el despido sin justa causa no requería agotar el procedimiento convencional y sólo daría lugar al pago de la indemnización contemplada en el artículo séptimo, ya tantas veces mentado y que efectivamente le fue reconocido y pagado según comprobante de egreso del banco Coomeva por medio del cual se canceló al actor la suma de \$25.892.991, además prima de bonificación y navidad, prima de servicios, prima de vacaciones, vacaciones, cesantías e intereses de las cesantías”*.

En últimas declaró probada la excepción denominada *“inexistencia de la obligación”* y negó las pretensiones de la demanda.

5. DE LA APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandante a través de su procurador judicial interpuso recurso vertical¹⁰, que sustentó en que *“no sé está persiguiendo o no se está determinando que debió mediar el correspondiente proceso sancionatorio para determinar que el despido se haya efectuado con justa causa (...) por el contrario, lo que se determina o lo que establece la norma convencional, sobre la cual ha hecho alusión la señora juez A quo, es claro que la convención colectiva en su*

¹⁰ Récord 43:27, VideoAudienciaArt.80CPL parte 2, archivo 32 expediente digitalizado primera instancia a folio 528 de su índice electrónico.

artículo séptimo establece que los despidos sin justa causa quedan proscritos y se debe aplicar la ineficacia de pleno derecho en el sentido de cuando existe norma de carácter convencional y por ende de forzoso acatamiento por las partes firmantes que establecen que solo se podrán hacer despidos por las causas contempladas en el artículo séptimo del decreto 2351 con el excepción del numeral 9 (...)”.

Refirió que la jurisprudencia laboral (de la que invoca varios precedentes) llama a la ineficacia de las normas que establecen tarifas o indemnizaciones por despidos sin justa causa, razón por la cual solicitó la aplicación de la norma más favorable al trabajador.

6. ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA

En la correspondiente oportunidad, los apoderados de las partes así se pronunciaron:

6.1. PARTE DEMANDANTE (RECURRENTE)¹¹.

Reiteró su posicionamiento defensivo ateniéndose a que la convención colectiva de trabajo, suscrita entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDES” en su artículo 7, garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores al establecer que la empresa sólo podrá despedirlos con ocasión de las causas justificadas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º y además que la justa causa debe ser comprobada por el Comité de Reclamos y Ascensos Obrero-Patronal de la empresa.

Señaló que “(...) a lo largo del debate procesal se acreditó que las normas convencionales que sustentan la solicitud de reintegro elevada a favor de mi mandante, son similares en su alcance y contenido a normas de carácter convencional que regulan situaciones similares -por no decir que idénticas- a las contempladas en las normas convencionales analizadas en las citas jurisprudenciales que sirvieron de sustento a la presente demanda. Al respecto, se tiene que esta orilla procesal soportó sus pretensiones en línea jurisprudencial delimitada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las sentencias 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, entre otras”.

¹¹ Folios 35-39 expediente digitalizado de segunda instancia, coincidente con su índice electrónico.

Consideró que la Corte Suprema de Justicia a través de su jurisprudencia ha hecho prevalecer la estabilidad laboral del trabajador, sobre la facultad del empleador de dar por terminado la relación laboral sin justa causa.

Finiquitó su intervención aludiendo nuevamente a la aplicación de la interpretación normativa más favorable al trabajador y en ese sentido solicitó se revoque la sentencia de primera instancia.

6.2. PARTE DEMANDADA (NO RECURRENTE)¹².

Reiteró que el despido del actor no fue producto de una sanción, sino de la facultad unilateral del empleador prevista en el artículo 64 del CST, y frente a lo cual la convención colectiva estableció como consecuencia el pago de una indemnización en los montos allí previstos.

Rememoró que la norma convencional no contempló la nulidad ni el reintegro como consecuencia del despido injusto, siendo que en el caso concreto la desvinculación del actor es eficaz en la medida que se le canceló la debida indemnización.

7. CONSIDERACIONES

7.1. Competencia de la Sala.

Conforme al artículo 15 numeral 1º, literal B y parágrafo del Código Procesal del Trabajo, resuelve esta instancia el asunto planteado por la recurrente dentro del marco delimitado por el objeto de la impugnación¹³.

Por ello, esta Corporación en amparo del principio de consonancia, restringirá el estudio de la alzada exclusivamente a los tópicos fácticos y jurídicos definidos por la parte inconforme en la oportunidad procesal prevista para ello.

7.2. Problemas jurídicos.

Corresponde a esta Sala definir si el despido sin justa causa y con pago de indemnización efectuado por “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” es contrario a las

¹² Folios 47-49 del expediente electrónico de segunda instancia, coincidente con su índice electrónico.

¹³ Competencia que está condicionada por el principio de congruencia. Sentencia C-968 de 2003, Corte Constitucional, y, rad. 43442, marzo 13/12. M. P. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ, Sala Laboral, Corte Suprema de Justicia. Precedentes que entre muchos otros refieren a dicho principio en materia laboral y según el cual la competencia de la segunda instancia se limita por los temas que fueron materia de reproche por el recurrente, con las excepciones que en el primero de los fallos precitados se precisan. En SL1518-2023, rad. 92929, junio 27, M. P. OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN, al respecto se precisó: “(...) Se afirma lo anterior, toda vez que de conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66 A del CPTSS, en armonía con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 320 del CGP, el pronunciamiento del Tribunal debe recaer sobre los específicos puntos sometidos a su consideración (...)”.

garantías laborales consagradas en los artículos 7 y 18 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre las partes. De resultar positiva la respuesta, se procederá a decantar si tiene lugar el reintegro y el pago indexado de los emolumentos dejados de percibir.

7.3. Enunciados fácticos.

No es objeto de discusión y están acreditados al interior del proceso como hechos jurídicamente relevantes para lo que es materia de censura que: **i)** el demandante estuvo vinculado laboralmente con EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. primeramente mediante sendos contratos a término fijo¹⁴ corridos entre el 5 de enero de 2016 al 4 de abril de 2019, y posteriormente en modalidad indefinida a partir del 5 de abril de 2019 al 28 de febrero de 2021¹⁵; **ii)** que el actor es beneficiario de la convención colectiva¹⁶ de trabajadores suscrita entre SINTRAEMSDES y la empresa demandada, misma que ostentaba plena vigencia al momento de la desvinculación objeto de reclamo; y **iii)** que el empleador convocado dio fin al contrato de trabajo a término indefinido suscrito con el demandante, invocando el despido sin justa causa¹⁷ con el pago de una indemnización calculada siguiendo los parámetros convencionales¹⁸.

7.4. Caso concreto¹⁹.

La censura controvierte el alcance de la estabilidad laboral contemplada en el artículo 7 de la convención colectiva suscrita entre SINTRAEMSDES y EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. (cuya existencia, contenido y vigencia se halla aceptado en el proceso), así como del procedimiento sancionatorio previsto en su artículo 18, de cara al despido injustificado e indemnizado.

Con ese norte, el texto de la fuente normativa invocada²⁰, a la letra cita:

“ARTICULO 7° 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 9°.

¹⁴ Aportados como anexo de la demanda inicial visible como archivo No. 03 del expediente digitalizado de primera instancia.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Convención colectiva aportada como anexo de la demanda inicial.

¹⁷ Carta de terminación contractual del 29 de enero de 2021, allegada como anexo de la demanda inicial.

¹⁸ Comprobantes de egreso pago liquidación, allegada como anexo de la demanda inicial.

¹⁹ Se destaca por la Sala que el presente fallo reitera en su esencia y contenido, el proferido por la misma Corporación en fecha 24/11/2023, radicado 54518-3112-001-2022-00021-01, M. P. NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS.

²⁰ Copia convención colectiva allegada como anexo de la demanda.

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 año.
(...)

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 investiga”. (Negrillas fuera del texto original).

Esgrime el recurrente que “debe tenerse presente que en este caso, la convención colectiva de trabajo, suscrita entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDES” Subdirectiva Pamplona, en su artículo 7, 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” (...) lo anterior, se debe tener en cuenta, que las partes suscribientes de la convención colectiva, acordaron, que la justa causa que se adujera para dar por terminada una relación laboral, no sólo debía circunscribirse a “las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º”, sino que, además, dicha justa

causa, debía ser comprobada debidamente por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero – Patronal de la Empresa”²¹.

Como sustento de dicha intelección, propone se tenga en cuenta las sentencias SL17726-2017, SL2729-2015, SL8155-2016, SL14443-2014, SL8155-2016, SL5077-2018, SL752-2019, SL1343-2019, SL 4221-2019, SL3258-2020, SL714-2021, SL1146-2021, SL1862-2022 y SL3449-2022, de las cuales se alega una coincidencia entre el pacto que hoy es objeto de pugna y los textos convencionales allí examinados y que en esas instancias procesales derivó en el reintegro de trabajadores desvinculados sin la anteposición de una causa justa.

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 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 7° del mismo Decreto y respetando el debido proceso”, agregándole a renglón 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”²².*

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 en referido sindicato) a diferencia del acta extra convencional analizada por el alto Tribunal, al hacer uso de la locución *“podrá”²³* 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

²¹ Folio 35-36 expediente segunda instancia.

²² Extracto común a todas las providencias reseñadas. Aclarando que si bien en las sentencias SL1343-2019 y SL3258-2020 no se extracta 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.

²³ 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.

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 mas plausible ante el restante contenido del mencionado artículo 7 de la convención colectiva materia de este trámite, concretamente los párrafos 2²⁴ y 3²⁵ 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 trabajador.

En esa línea, alude el apelante a la sentencia SL332-2018 al considerar que en esa oportunidad pese a que *“la Convención Colectiva consagra que ante la eventualidad de un despido sin justa causa se pagará la indemnización correspondiente, la interpretación de la norma extralegal, privilegia la estabilidad laboral del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva”*.

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 pretermita 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*

²⁴ “Las causales de despido con justa causa, deben ser plenamente comprobadas por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero – Patronal de la Empresa”.

²⁵ “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”.

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 pretermita 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 detenimientos 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 parágrafo 3 del artículo 7 de la norma analizada en esta sede.

Al respecto, este Tribunal en segundo grado, tuvo la oportunidad de abordar un caso de idénticos contornos a los que ahora son objeto de la presente repulsa (ya indicados párrafos arriba) y en lo que incumbe a la cláusula de estabilidad laboral se estableció:

“(...) Sin embargo, 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.

(...) 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 realizarlo.

En el caso abordado por el multicitado precedente (y en el que aquí nos convoca), la Alta Corporación dedujo de la CC que la intención de las partes no fue prohibir el despido injustificado indemnizado, ello basada en que a que 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, al no establecerse la existencia de la estabilidad laboral en la extensión planteada por la apelante, y en ese orden, no existir fundamento normativo para ordenar su reintegro y reparación diverso al ya obtenido, se impone confirmar la sentencia de primera instancia que así lo señaló”²⁶.

Así las cosas, como aconteció en el precedente de la CSJ (SL285-2023), en este caso también resulta válido predicar 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*” y además que la norma extralegal que aquí concierne tampoco “*deduce un procedimiento que debiera adelantarse para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa*”, pues de la interpretación integral de los artículos 7 y 18 convencionales, se desprende que sí se señaló expresamente la posibilidad de despidos injustos, evento en el cual lo procedente será reconocer en favor del afectado el pago de una indemnización, empero, no la ineficacia de la desvinculación, siendo ese efecto operante únicamente en caso de inobservancia del procedimiento convencional previsto para imponer sanciones o despedir bajo la invocación de un justo motivo.

Además dice la Corte en la sentencia examinada que “*si la intención del sindicato y la empresa hubiera sido impedir o limitar el despido sin justa causa con el pago de*

²⁶ Radicado 54518-3112-001-2022-00021-01, 24 de noviembre de 2023, M.P. NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS.

una indemnización, así hubieran dispuesto expresamente”, supuesto que se materializa también en el presente, toda vez que como se advirtió previamente, en ninguno de los apartes del clausulado analizado en esta litis se situó de manera clara e inequívoca la exclusión de la potestad de despido unilateral en cabeza del empleador, y en contrario, con claridad se indicó que en ese asunto la única consecuencia sería el pago compensatorio.

En definitiva, acogiendo el precedente invocado, resulta desvirtuada la estabilidad laboral en la extensión e interpretación planteada por el apelante, además de la inexistencia de la medida convencional de ineficacia del despido ante supuestos de desvinculaciones sin causa justa, por lo que se impone forzoso confirmar la sentencia de primera instancia, en la medida en que como quedó suficientemente extractado, la súplica demandatoria carece de fundamento normativo y jurisprudencial para ordenar el reintegro pretendido y/o reparación distinta a la ya obtenida; destacándose por la Sala que, en todo caso, no procedería el reintegro por ausencia de norma -en sentido amplio-, que así lo señale; aspecto destacado en el siguiente aparte de la jurisprudencia laboral:

*“(…) El promotor de juicio desde la demanda, **apoyó su pretensión de reintegro en el acuerdo extraconvencional, sin embargo, de dicho documento, adosado a folios 119 y 120, no se extracta que las partes contratantes hayan convenido y menos consagrado que, ante un despido sin justa causa, la consecuencia sea su ineficacia y el consecuente reintegro.** El segmento pertinente de ese documento contempla:*

La empresa se compromete a no realizar terminaciones de contratos de trabajo en forma unilateral sin justa causa del personal convencionado, durante los 30 meses de vigencia de la presente convención, vale decir del 21 de noviembre de 2012 al 20 de mayo de 2015, excepto en los eventos del art 107 de la convención colectiva, casos en los cuales se dará aplicación a lo allí previsto y permitiendo como última instancia en estos eventos las terminaciones unilaterales sin justa causa con el pago de la indemnización correspondiente.

*Está fuera de discusión que Pérez Pabón fue despedido sin justa causa mediante misiva del 27 de noviembre de 2013, sin embargo, en la estipulación solo aparece un compromiso de la empleadora, para evitar los despidos sin justa causa, **sin que de manera alguna las partes contemplaran que la infracción de ese pacto, tuviera como consecuencia la ineficacia del finiquito y por ende, conducir a un reintegro o reinstalación.***

*También es relevante memorar, que la jurisprudencia de esta Corporación, en algunos eventos concretos, en los que, ante la terminación del contrato sin justa causa, **no está prevista de manera explícita su ineficacia, pero de la norma se deduce una prohibición para el despido**, ha concluido que la consecuencia es la ineficacia, como se puede ilustrar, entre otras, en las siguientes causas: (…).*

*Lo precedente a título ilustrativo, permite reafirmar que, **ante la ausencia de consagración explícita, legal o extralegal, de una acción de reintegro, la jurisprudencia de la Sala ha fundado la ineficacia del despido ante la trasgresión de una prohibición, unido a momentos coyunturales, como el proceso electoral o el de negociación colectiva.***

*En el sub examine, se repite, en el acta extraconvencional, **no se plasmó expresamente que, ante el despido sin justa causa, procedía su ineficacia, ni tampoco se acordó una prohibición para el empleador, que permita a la Sala de manera analógica, arribar a ordenar lo que reclama el accionante, ni se vislumbra que se quisiera brindar una garantía de estabilidad reforzada ante determinada coyuntura, por tanto, aunque el cargo es parcialmente fundado, pero no próspero, dado que, se llegaría a la misma conclusión de disponer la indemnización convencional por terminación del vínculo sin justa causa. (...)**²⁷” (resaltos ajenos al texto original).*

Se condenará en costas de esta instancia a la parte accionante al tenor del artículo 365, numerales 1 y 3, C.G.P., en las que se incluirán a título de agencias en derecho por disposición del Magistrado Ponente, conforme al artículo 366, numeral 3, *ejusdem*, en concordancia con el Acuerdo PSAA-16- 10554 emanado del Consejo Superior de la Judicatura, artículo 5, numeral 1, segunda instancia, en cuantía de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión emitida por el Juzgado Primero Civil/Laboral del Circuito de Pamplona el día 15 de febrero de 2023, conforme a lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

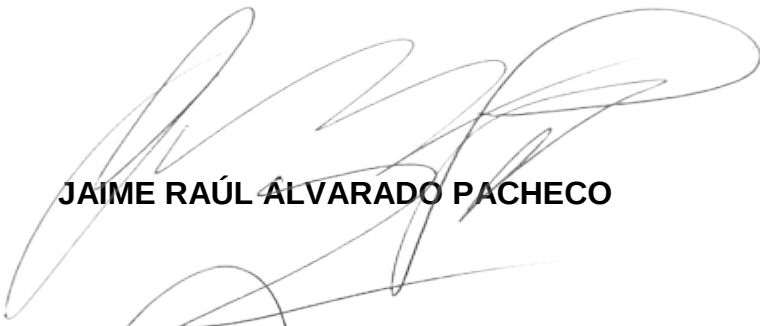
SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS de esta instancia al demandante. Como agencias en derecho se fija por el Magistrado Sustanciador un (1) salario mínimo legal mensual vigente para cada una de estas últimas.

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

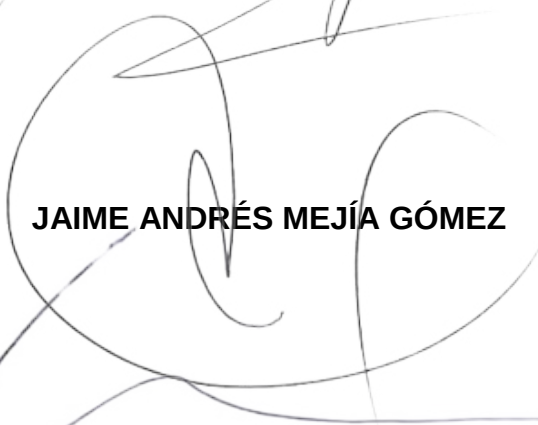
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

²⁷ CSJ, SL132-2022, febrero 2; rad. 86237. M. P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO.



JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO



JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ



NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS

Firmado Por:

Jaime Raul Alvarado Pacheco

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

003

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: **8d1512e8e5e686270ee96eac244c597659a1575188402405825945333f011c69**

Documento generado en 07/02/2024 11:49:35 AM

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