

N° 34734

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Magistrado ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 34734

Acta No. 16

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de abril de dos mil nueve (2009).

Se pronuncia la Corte sobre el recurso de casación interpuesto por JOSÉ MANUEL SUÁREZ MÚNERA contra la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, Sala Laboral, de fecha 5 de octubre de 2007, proferida en el proceso ordinario que promovió contra el MUNICIPIO DE CAUCASIA.

I. ANTECEDENTES

José Manuel Suárez Múnera demandó al Municipio de Caucasia para obtener el reintegro al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría, y el pago de los salarios e incrementos dejados de percibir entre la fecha del despido y aquella en que sea efectivamente reintegrado, sin solución de continuidad en el decurso de la relación laboral.

En sustento de tales súplicas afirmó que se vinculó al ente territorial demandado el 26 de abril de 1988, como Oficial de Plomería en la Secretaría de Obras Públicas, y devengaba \$778.799,00 mensuales; que el 21 de noviembre de 2003 el empleador le canceló su contrato de trabajo sin justa causa; que estaba afiliado al sindicato y agotó la vía gubernativa; que el demandado invocó el plazo presuntivo para la terminación de su contrato y le canceló los salarios por el tiempo que faltaba, a título de indemnización, pero pretermitió el trámite consagrado en la convención colectiva de trabajo.

La demanda fue contestada extemporáneamente, por lo que el juzgado de conocimiento la tuvo por no contestada (folio 44).

El Juzgado Civil del Circuito de Yarumal, en sentencia de 26 de abril de 2007, absolvió.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

En el grado jurisdiccional de consulta el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, Sala Laboral, en la sentencia aquí acusada, la confirmó por razones diferentes.

El ad quem arguyó que ya ha conocido y decidido asuntos similares, por no decir iguales, al que ahora centra su atención; transcribió un pronunciamiento suyo que identificó como de 23 de julio, con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz, en el cual se avaló una decisión de primera instancia por despido unilateral de dos servidores públicos del Municipio de Caucaasia, antes de la llegada del plazo fijo o presuntivo, en la que se hace referencia a la declaración de disolución del Sindicato de Trabajadores Municipales de Caucaasia, por haberse reducido sus afiliados a un número inferior a 25 miembros, y a la supuesta vigencia de la convención colectiva de trabajo.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso el demandante y con él pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal para que, en sede de instancia, revoque la del Juzgado y condene al demandado a las pretensiones de que trata la demanda inicial.

Con esa intención propuso un cargo, que no obtuvo réplica.

CARGO ÚNICO:

Acusa la sentencia del Tribunal de violación indirecta, por aplicación indebida, del artículos 467 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 19 y 43 del Decreto 2127 de 1945.

Afirma que la violación legal se produjo como consecuencia de los siguientes errores evidentes de hecho:

- 1.-Dar por demostrado, sin estarlo, que la terminación de su contrato de trabajo se ajustó a la ley, sin obligación de dar cumplimiento al procedimiento contenido en la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo.
- 2.-No dar por demostrado, estándolo, que la terminación de su contrato de trabajo devino ilegal e injusta, por no cumplirse el procedimiento previsto en la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo.
- 3.-No dar por demostrado, estándolo, que al no cumplir el procedimiento indicado en la cláusula segunda convencional, le asiste derecho a ser reintegrado al cargo que desempeñaba, o a otro de igual o superior categoría, y al pago de los salarios dejados de percibir, con sus incrementos.

Afirma que fue erróneamente apreciada la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo pactada entre el Sindicato de Trabajadores Municipales de Caucaasia y el Municipio de Caucaasia (folios 14 a 24).

Para su demostración transcribe la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, Sala Laboral, de fecha 23 de julio de 2007, proferida en el proceso adelantado por Arturo Manuel De la Hoz y Diomedes Madera Rodríguez, en la que se apoyó el ad quem para plasmar su decisión, y explica que ese juzgador interpretó con error la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo y aplicó indebidamente el artículo 467 del Código Sustantivo del

Trabajo, en relación con lo dispuesto por el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, sobre plazo presuntivo, y el artículo 19, ibídem, que establece que las cláusulas convencionales "...sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador", pues de su lectura se extrae que la voluntad de las partes que la suscribieron consistió en determinar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo, por tres causas: "cláusula de reserva, el plazo presuntivo o la justa causa para despedir, exigiendo agotar un procedimiento, so pena de considerarse inoperante el despido, concediendo el derecho al trabajador de ser reintegrado."

Asevera que si el ad quem hubiese apreciado esa cláusula, en su real dimensión, es decir, "que en la misma se asimila expresamente la aplicación del plazo presuntivo a una sanción disciplinaria, al indicar: "Antes de la sanción disciplinaria que conlleve a aplicar la cláusula de reserva, el plazo presuntivo o la justa causa para despedir al trabajador, el Municipio de Caucasia, deberá agotar el siguiente procedimiento: "(...)", habría llegado a la conclusión, que en el asunto de autos, para poder desvincular al demandante, invocándole la causal referida, tendría que haber realizado el procedimiento reglamentado en ésta, esto es oír al trabajador en descargos, para informarle la causal que pretendía invocar, y así poder el trabajador ejercer su defensa; y al omitirse el procedimiento, se convertía en un despido ilegal, asistiéndoles (sic) el derecho al reintegro reclamado."

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El Tribunal, para confirmar el fallo absolutorio del juzgado consideró que la estabilidad y el régimen disciplinario consagrados en el capítulo 1, artículos 1 y 2 de la convención colectiva de trabajo tienen aplicación cuando al trabajador se le imputa por parte del empleador una falta que pueda dar lugar a una sanción disciplinaria, y por ello se le debe dar al trabajador la oportunidad para que realice sus descargos. Y si así no se hace la sanción no surte efecto, y cuando se aplica como máxima sanción el despido y no se cumple con ese procedimiento, será inoperante y el municipio reintegrara al trabajador.

Pero, en el presente caso, agregó el fallador, la entidad empleadora no invocó ninguna violación a las normas o reglamentos de trabajo, ni sancionó al trabajador, ni impuso el despido como la máxima sanción, sino que interpretó que podía terminar el contrato de trabajo invocando el plazo presuntivo permitido por la ley y previo el pago de la indemnización respectiva. En consecuencia, ese proceder no genera la estabilidad reclamada por el demandante.

Por su parte, el recurrente le enrostra al Tribunal la comisión de tres errores de hecho, por interpretar erróneamente la cláusula segunda de la convención colectiva de trabajo que lo llevó a aplicar indebidamente el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, en relación con los artículos 43 y 19 del Decreto 2127 de 1945, que hacen referencia al plazo presuntivo y a las cláusulas convencionales, toda vez que de la lectura atenta de esa cláusula se colige la voluntad de las partes que la suscribieron de "establecer un procedimiento para cuando el contrato de trabajo termine por tres causas, como son: cláusula de reserva, el plazo presuntivo o la justa causa para despedir, exigiendo agotar un procedimiento, so pena de considerarse inoperante el despido, concediendo el derecho al trabajador de ser reintegrado." (Folio 16, cuaderno de la Corte).

Así las cosas, es claro que la discusión gira en torno a la interpretación de una cláusula convencional y por ello debe la Corte reiterar que el objeto del recurso de casación no es fijarle el sentido que pueda tener una convención colectiva de trabajo, ya que, no obstante su gran

importancia en las relaciones obrero-patronales y en la formación del Derecho del Trabajo, jamás puede participar de las características de las normas legales de alcance nacional y, por esa misma razón, son las partes que las celebran quienes están llamadas, en primer término, a establecer su sentido y alcance.

Precisamente en atención al origen y finalidad de la convención colectiva de trabajo, carece ella del alcance nacional que tienen las leyes del trabajo sobre las cuales sí le corresponde a la Corte interpretar y sentar criterios jurisprudenciales, por lo que, en tanto actúa como tribunal de casación, lo único que puede hacer, y ello siempre y cuando las características del desatino sean de tal envergadura que puedan considerarse un error de hecho manifiesto, es corregir la equivocada valoración como prueba de tales convenios normativos de condiciones generales de trabajo.

También cabe recordar que por imperativo legal los contratos y convenios entre particulares --y la convención no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades sui generis-- deben interpretarse ateniéndose más a la intención que tuvieron quienes lo celebraron, si dicha intención es claramente conocida, que a las palabras de que se hayan servido los contratantes. Esta regla de interpretación está expresada en el artículo 1618 del Código Civil, y aun cuando referida en principio a los contratos de derecho común, también debe ser tomada en consideración por los jueces del trabajo; y dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social faculta a los jueces laborales para que en las instancias aprecien libremente la prueba, es un deber de la Corte, en su condición de tribunal de casación y en todos los casos en que no se configure error de hecho manifiesto, respetar las apreciaciones razonadas que de la convención colectiva de trabajo --mirada ella como prueba de las obligaciones que contiene-- haga el Tribunal fallador.

Y al examinar la cláusula convencional que se considera equivocadamente valorada, no encuentra la Corte que el Tribunal cometiera un desacierto protuberante al analizarla, pues es lo cierto que, pese a que en ella se establece que “Antes de la sanción disciplinaria que conlleve a aplicar la cláusula de reserva, el plazo presuntivo o la justa causa para despedir al trabajador, el Municipio de Caucasia deberá seguir el siguiente procedimiento...”, de la circunstancia de tratarse de un precepto que hace referencia a un régimen disciplinario; de su lectura integral y armónica, incluyendo lo dispuesto en su párrafo; y del objetivo del procedimiento disciplinario allí contenido, resulta razonable concluir que ese trámite disciplinario solamente debe cumplirse en aquellos casos en que se pretenda despedir al trabajador por haber cometido una falta que sea sancionable disciplinariamente, o lo que es lo mismo, cuando se le vaya a despedir con una justa causa, pero no en los demás eventos a los que se hace referencia en la citada cláusula, esto es, la aplicación de la cláusula de reserva que, además, no existe legalmente en la actualidad, y la aplicación del plazo presuntivo.

Y ello es así porque en estricto sentido el cumplimiento del plazo presuntivo es una situación por completo ajena a la conducta laboral del trabajador, de tal suerte que no puede considerarse que pueda ser materia de una medida disciplinaria que justifique la existencia de un trámite previo a la toma de la decisión de terminar el contrato de trabajo por el acaecimiento de ese hecho. Por otra parte, si el objetivo del procedimiento disciplinario es, como surge de la cláusula en comento, el de que el trabajador pueda presentar sus descargos, es claro que debe estarse ante una situación que amerite la formulación de unos cargos o imputaciones que deban ser respondidos, lo que, por obvias razones, no se da en tratándose de la simple llegada de un plazo.

Esta Sala de la Corte ha considerado que no se justifica adelantar trámites disciplinarios como el

aquí estudiado, cuando no se esté juzgando la conducta laboral del trabajador y no exista la imputación de hechos que ameriten el ejercicio del derecho de defensa.

Así lo explicó, entre muchas otras, en la sentencia del 1 de agosto de 2000, radicación 14313, de la que también se hizo mérito de la proferida del 26 de agosto de 2008, radicación 33734, en cual se estudió la misma cláusula convencional que ahora ocupa la atención de la Corte:

“En criterio de la Sala, la intelección que el Tribunal impartió a la cláusula convencional no da lugar al yerro fáctico que con el carácter de evidente denuncia la impugnación. Es razonable que el ad quem haya entendido que el procedimiento convencional previo sólo se requería para la efectividad de una sanción disciplinaria o para el despido con justa causa, y resulta innecesaria “... cuando no se le adujo para la desvinculación la violación por acción u omisión de normas legales u obligaciones contractuales, pues simple y llanamente la empleadora hizo uso de la facultad consagrada en el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, pagando la indemnización por esa decisión....”

“...”

“Y se exhibe lógica dicha apreciación de la cláusula porque al no existir en tales hipótesis causa u objetivo para el procedimiento convencional en referencia, no es dable predicarle por el empleador al trabajador omisiones o violaciones en que no ha incurrido. En verdad el acuerdo convencional no suprimió la facultad del empleador de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, cuando admite de antemano que su proceder conlleva el pago de una indemnización.

“Se tiene entonces que las razones aducidas por el tribunal son acertadas por su desarrollo lógico y racional de cara a la apreciación de la convención colectiva, por lo que no es dable concluir que cometió un adefesio fáctico que pueda dar lugar a la prosperidad del cargo, máxime si se tiene en cuenta, de una parte y que la propia censura acude a lo que estima “intención” de las partes y, de otra, que existen varios pronunciamientos de esta Corporación sobre el alcance de cláusulas convencionales similares, en los que se ha concluido que no hay errores de hecho cuando se ha acogido la misma interpretación que en este proceso prohibió el sentenciador.”

Por otra parte, que el reintegro deprecado por el actor sólo es procedente en el caso de que el trámite convencional no se efectuó andes de un despido, pero no cuando se ha terminado el contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo, lo corrobora el párrafo de la cláusula convencional de marras, que es del siguiente tenor:

“Cuando se aplica como máxima sanción el despido y no se cumpla con el procedimiento anterior, será inoperante y el Municipio reintegrará al trabajador a la labor que estaba desempeñando en el momento de ser despedido con los salarios dejados de percibir de la fecha del despido a la fecha que sea reintegrado.”

Alude esa disposición convencional exclusivamente al despido, y es sabido que no tiene esa naturaleza la terminación del contrato por la expiración de su término, de tal suerte que es dable entender que a esa situación no se le aplica la consecuencia jurídica prevista en el aludido párrafo.

Por lo tanto, debe concluirse que no es equivocada la interpretación del Tribunal al establecer que el procedimiento convencional no le era aplicable al demandante; ella no constituye un error y mucho menos con las características de ostensible o manifiesto como se exige en el recurso

extraordinario de casación.

Por ende, el cargo no prospera.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, Sala Laboral, de fecha 5 de octubre de 2007, proferida en el proceso ordinario laboral promovido por JOSÉ MANUEL SUÁREZ MÚNERA contra el MUNICIPIO DE CAUCASIA.

Sin costas en casación, porque no hubo oposición.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo