

Demandante: Pedro Elías Ballesteros Rojas

Demandado: Corporación Universidad Libre

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero

Radicación Nro. 22120

Acta Nro. 37

Bogotá, D.C., ocho (8) de junio de dos mil cuatro (2004)

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por PEDRO ELÍAS BALLESTEROS ROJAS contra la sentencia del 11 de abril de 2003, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso promovido por el recurrente a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.

ANTECEDENTES

Pedro Elías Ballesteros Rojas demandó a la Corporación Universidad Libre, para que, previos los trámites de un Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia, se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba con el pago de los salarios dejados de percibir y sus incrementos legales y convencionales, desde la fecha en que se produjo el despido y hasta cuando sea reincorporado al servicio.

En forma subsidiaria se solicita: la indemnización por despido injusto e ilegal, establecida en la ley y/o en la convención; la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T.; la indexación de las sumas dinerarias deducidas en su favor, desde cuando se hicieron exigibles y hasta cuando se haga efectivo el pago; las costas del proceso.

Los hechos que expuso el demandante como fundamento de las anteriores pretensiones, son: que se vinculó para la demandada a partir del 1º de julio de 1995, desempeñándose como profesor de medio tiempo, mediante un contrato de trabajo a término indefinido; que su contrato de trabajo fue cancelado unilateralmente por la demandada a partir del 3 de febrero de 2001, mediante comunicación escrita y sin que se adelantara ningún procedimiento convencional, por lo que es injusto e ilegal; que se le desconocieron los incrementos salariales pactados convencionalmente y además reunía los requisitos para que se le clasificara como profesor titular y de carrera; que ha solicitado en varias oportunidades el reconocimiento y pago de la diferencia salarial como profesor de tiempo completo, prima de escalafón y reliquidación de prestaciones sociales, pero la demandada se ha negado; que es afiliado a la Asociación de Profesores de la Universidad Libre – Asproul, con quien la demandada firmó la convención colectiva vigente por dos años, entre 1994 y 1995; que en la citada convención colectiva se estableció la estabilidad para todos los beneficiarios y se acordó el procedimiento para aplicar sanciones o hacer despidos (cláusulas 47 a 50), el cual no le fue aplicado; que como tenía una intensidad horaria semanal superior a 15 horas, estaba clasificado como profesor de tiempo completo, de acuerdo a la cláusula 51 de la convención colectiva; que conforme al estatuto docente de la universidad, expedido mediante el acuerdo 06 de 1992 y modificado por el acuerdo 11 del 2 de noviembre de 1994, el contrato de

trabajo del profesor asociado sería de duración indefinida; que ese mismo estatuto dispuso el derecho al reintegro y el procedimiento disciplinario que se le aplica al docente.

Así mismo, en la demanda se afirma: que para el año 1995 se aumentó el salario en el equivalente al índice de precios al consumidor más tres puntos adicionales, sin que hubiera recibido ese incremento; que tenía derecho al 35% del salario mensual por concepto de prima de antigüedad por haber laborado más de 5 años, tal y como lo dispone la cláusula 80 de la convención; que el 20 de diciembre de 1995 se firmó una nueva convención colectiva de trabajo estipulándose el derecho a la estabilidad y el procedimiento para el despido que no se le aplicó (cláusulas 52 a 55); que en la convención vigente entre 1998 y 1999, también se pactaron esos dos derechos aludidos con anterioridad, así como en la firmada el 13 de diciembre de 1999; que los profesores de tiempo completo de la sede de Pereira, tenían una remuneración ordinaria para 1997 de \$ 674.766, en 1998 de \$ 816.486, en 1999 de 964.572, y para el 2000 de \$ 1.126.631; que los programas de la facultad de derecho son anuales que van de enero a diciembre.

La convocada al proceso contestó la demanda con oposición a sus pretensiones, pero aceptó la relación contractual laboral, aun cuando sobre su extremo inicial se dice que fue el 1º de agosto de 1995 y el final el 1º de febrero 2001; también admitió el último salario devengado y la decisión unilateral de terminar el contrato sin justa causa, y de los restantes fundamentos fácticos dijo no constarle o no ser ciertos. Como medios exceptivos propuso los que denominó: "Pago", "Falta de causa para pedir", "Inexistencia de las obligaciones reclamadas", "Cobro de lo no debido", "Carencia de acción" y "Prescripción".

La primera instancia la desató el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, a través de sentencia del 12 de diciembre de 2002, en la que condenó a la demandada a pagar la suma de \$3.925.837,00 por concepto de indemnización convencional por despido injusto, más su indexación con base en el índice de precios al consumidor. En lo demás se dispuso su absolución.

Apelada por ambas partes la anterior decisión, Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., mediante fallo del 11 de abril de 2003, revocó las condenas impuestas por el juez de primer grado y, en consecuencia, absolvió a la demandada de esas pretensiones, y confirmó las absoluciones dispuestas por el a quo.

Los fundamentos que tuvo en cuenta el Tribunal para adoptar la decisión recurrida, en lo que al medio de impugnación interesa, son: que de acuerdo con la cláusula 25 de la convención colectiva de trabajo vigente durante los años 2000 y 2001, el procedimiento previo al despido o la imposición de sanciones disciplinarias, se estableció para aquellos casos en que se estuviera en presencia de la comisión de alguna falta por parte del trabajador, por lo que por sustracción de materia ese trámite no se aplica cuando el empleador finaliza el contrato anunciando que no obedece a justa causa y, por ende, se le cancelará la indemnización correspondiente; que en el sub judice no era necesario cumplir el procedimiento previo, por cuanto no se atribuyó falta alguna al demandante y, en consecuencia, la petición de reintegro estaría llamada al fracaso. Que en cuanto hace a la indemnización por despido injusto, de acuerdo con lo confesado por el demandante, la demandada pagó una suma por ese concepto, y que si bien acepta ese hecho, agregó que el pago fue incompleto o parcial, sin que aparezca en el informativo demostración alguna sobre la cuantía de lo reconocido por ese crédito lo cual impide entrar a establecer si el valor reconocido se ajustó a derecho o no. Que, de otra parte, dentro de la demanda no se peticionó la reliquidación de la indemnización por despido, sino el pago de la misma, por lo que la Sala ni siquiera puede abordar el tema de una supuesta reliquidación, dada la limitación que

trae el artículo 50 del Código de Procedimiento Laboral, máxime cuando no existe base para calcular la misma, en caso dado. Que por lo anterior al estar acreditado el pago de la indemnización por despido injusto, la pretensión está llamada al fracaso.

EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por esta Corporación, que procede a resolverlo, previo estudio de la demanda que lo sustenta y su réplica.

El alcance de su impugnación lo delimitó de la siguiente manera el acusador:

"Pretende esta demanda la casación total de la sentencia acusada para que, una vez adoptada esa decisión, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sede de instancia, revoque la dictada por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y acoja favorablemente las súplicas de la demanda principal. Y para que provea sobre las costas a que hubiere lugar ".

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, el recurrente formula contra la sentencia el siguiente:

CARGO ÚNICO

"Acuso la sentencia recurrida por violación indirecta de la ley al aplicar indebidamente el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 6º de la ley 50 de 1990, en relación con lo dispuesto en los artículos 61, 62, del mismo Código Sustantivo del Trabajo; y 61 del Código Sustantivo Procesal del Trabajo (sic).

"Como consecuencia de la violación indicada la sentencia infringió también los artículos 1, 9, 10, 13, 14, 18, 19, 21, 45, 47, 55, 109, 140, 467, 468, 474 y 476 del mismo Código Sustantivo del Trabajo; 53 y 83 de la Constitución Política; 1618, 1620 y 1622 del Código Civil, aplicables por la analogía dispuesta en el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo".

Precisa, el censor, que el Tribunal incurrió en la violación a las normas denunciadas como consecuencia de los siguientes errores evidente de hecho:

"1º) Dar por demostrado sin estarlo que la finalización unilateral por la demandada del contrato de trabajo del actor se hizo sin justa, en desarrollo de la libertad que asiste a las partes para dar por terminado el contrato sin justa causa, pagando la indemnización legal o convencional.

"2) No dar por demostrado, estándolo, que el motivo para la finalización unilateral por la demandada del contrato de trabajo del actor fue por justa causa, conforme a lo expresado por la demandada en la carta de finalización del contrato de trabajo dirigida al accionante.

"3) No considerar, estándolo demostrado, que la demandada no probó durante el debate procesal la justa causa que motivó la finalización del contrato de trabajo del actor.

"4) No dar por demostrado, estándolo, que la demandada no cumplió el trámite convencionalmente pactado para dar por finalizado el contrato de trabajo del actor cuando se invocan justas causas para su terminación.

"5) No tener por demostrado, estándolo que la demandada se obligó por convención colectiva de

trabajo a garantizar y respetar la estabilidad en el contrato de trabajo de los profesores a su servicio ".

Sostiene el recurrente que los errores de hecho singularizados se cometieron por no haber apreciado en forma total la convención colectiva de trabajo firmada el 15 de diciembre de 1999 en sus cláusulas 23 y 25, así como la carta de despido de folio 31 a 76 del cuaderno principal, respecto del cual no precisa debidamente si fue mal valorada o equivocadamente apreciada.

DEMOSTRACIÓN DEL CARGO

Para sustentar su acusación se expresa: que la cláusula 25 del acuerdo convencional señaló un procedimiento para garantizar la defensa del docente inculpado y además determinó que la sanción aplicada o la cancelación del contrato de trabajo pretermitiendo los trámites de dicho artículo se tendrán como no existente y el docente deberá ser reintegrado. Que en forma contraria a lo expuesto en la sentencia atacada, la demandada expresó de manera clara y concisa que la terminación del contrato era por justa causa acorde a lo establecido en la cláusula 23 de la convención y procederá a reconocer la indemnización establecida en la citada disposición, lo cual no fue observado por el sentenciador. Que la carta de despido hace referencia a una sensible reducción de Discentes (sic) matriculados, por lo que no hubo posibilidad de asignarle carga académica, de donde surge el interrogante de si la determinación se tomó con base en las causas adicionales pactadas en la cláusula 23 o lo fue con fundamento en la disminución del número de estudiantes. Que convencionalmente la demandada se obligó a garantizar la estabilidad de sus docentes y a permitirles un procedimiento para su defensa cuando fueren inculpados de alguna falta, consagrando el reintegro de los mismos por haber sido despedidos cuando no se cumple ese trámite, lo cual deviene en fuente formal de derecho.

LA RÉPLICA

Manifiesta que se opone a la prosperidad de la demanda de casación, para lo cual se remite a lo dispuesto en la sentencia de esta misma Corporación del 19 de marzo de 2003, radicación 19901.

SE CONSIDERA

Cuando el cargo se orienta por la vía indirecta por errores de hecho, como aquí ocurre, al tenor del artículo 87 del código procesal del trabajo, hoy también de la seguridad social, ello debe ser consecuencia de la apreciación errónea o de la falta de valoración de una de las pruebas calificadas en casación laboral, y es necesario que se alegue por el recurrente sobre ese punto.

Se trae a colación lo anterior porque en este asunto el impugnante expresa que los yerros fácticos aducidos están relacionados con las cláusulas 23 y 25 de la convención colectiva de trabajo firmada el 15 de diciembre de 1999 por la Corporación Universidad Libre y la Asociación de Profesores de esa universidad y la carta de despido del actor, señalando respecto a la primera prueba mencionada "Este documento no fue apreciado en forma total", y de la segunda: "El ad- quem pasó por alto que el documento citado fue la propia entidad demandada quien señaló la base que motivó el despido del actor".

De modo, pues, que es indudable que con los términos en que se plantea la falencia del juzgador

respecto a las pruebas, lo que se esgrime es su falta de apreciación, y ella no se presenta porque basta con analizar el fallo recurrido para que se concluya que sí las valoró, hasta el punto que transcribió las cláusulas convencionales mencionadas y lo pertinente de la comunicación de despido. Por lo tanto, por este aspecto el cargo debe ser desestimado, ya que por lo rogado del recurso era el censor al que le correspondía alegar, con claridad y precisión, sobre tal punto.

Empero, así la Sala diera por superada la aludida deficiencia al entender que por los términos en que se desarrolla la acusación lo que se aduce es la errónea apreciación de los citados elementos probatorios, la misma tampoco estaría llamada a prosperar por lo que se precisará seguidamente.

De acuerdo con lo expuesto por el Tribunal en la parte motiva de la providencia atacada, el reintegro impetrado por el demandante no resultaba procedente porque su despido no se hizo dentro de los parámetros de la cláusula 25 de la convención colectiva de trabajo, esto es, atribuyendo la comisión de alguna falta por parte del trabajador, que es el evento para el cual se estableció el procedimiento previo a la imposición de la sanción disciplinaria o a la desvinculación del asalariado, sino en ejercicio de la cláusula 23 que consagra la posibilidad del retiro por voluntad unilateral de la demandada sin imputar falta alguna y sin que se requiera adelantar ningún trámite para el efecto.

Ahora bien, en la cláusula 23 de la convención colectiva de Trabajo suscrita entre el establecimiento educativo demandado y la asociación de profesores de ese claustro universitario, vigente para los años 2000 - 2001, visible a folio 293 a 312, en su parágrafo I, se estipuló expresamente lo siguiente: **"En caso de cierre definitivo de Seccionales o Colegios, de supresión de programas, materias, disminución del número de matriculados y, como consecuencia disminución del número de cursos, la Universidad podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, la cual no podrá ser invocada por la universidad para otra forma de desvinculación. Para tal efecto y tratándose de profesores con contrato a término indefinido la Universidad pagará a título de indemnización ..."**.

Y de otra parte, del examen al documento de folio 31 del expediente, mediante el cual se le comunicó al actor sobre la decisión unilateral de la demandada de dar por terminado el contrato de trabajo, se infiere que la determinación allí adoptada obedece al hecho de configurarse una de las eventualidades a que alude la preceptiva convencional antes transcrita, al punto de que no sólo se cita como soporte de su decisión esa cláusula 23, sino que, además, se aduce la reducción de estudiantes matriculados que hacen imposible la asignación de carga académica.

En el contexto anterior, si lo que hizo el Tribunal en la providencia atacada fue vislumbrar, razonablemente, el otorgamiento de una potestad autónoma del empleador, prevista en la convención colectiva de trabajo, cuya utilización en ningún caso estaba condicionada a la observancia de un procedimiento previo para proceder al despido, en ningún desacierto se incurrió, y menos con el carácter de manifiesto, que se exige en el recurso extraordinario de casación para consecuencia del mismo anular el fallo.

Así se afirma porque, como insistentemente lo ha precisado la Corte, el otorgársele a una norma convencional uno de sus posibles alcances, no configura un dislate de esa envergadura, máxime de la atribución que aparece consagrada en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para que el juez pueda formar libremente su convencimiento.

De otra parte, es de agregar que el significado y alcance que le otorgó el sentenciador de alzada a las disposiciones convencionales que citan, esto es, a las cláusulas 23 y 25, no riñen abiertamente

con su contenido gramatical, como tampoco contradicen el verdadero direccionamiento sistemático que ha de auscultarse para desentrañar la voluntad de las partes al acordarlas.

En efecto, es perfectamente admisible y razonable, como se dedujo en la providencia atacada, que en eventos como el del sub judice no tenga que cumplir la empleadora con un procedimiento previo para el despido, ya que cuando la convención colectiva prevé la obligación de un trámite que preceda al despido, según sus términos, es para aquellos casos en que se le endilga al trabajador la comisión de alguna falta o el incumplimiento de algún deber legal, contractual o reglamentario.

En lo que hace al yerro fáctico relacionado con que no aparece demostrada la justa causa para el despido, es de anotar que el Tribunal no pudo haber incurrido en el mismo cuando no analizó si hubo o no disminución de estudiantes para el período académico en que se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante, ya que entendió que para esa determinación no existió justa causa, pero que el reintegro pretendido solo está consagrado convencionalmente para el caso en que al trabajador se le impute una falta y no se agote el procedimiento previo de la cláusula 25 de la convención, que no era la situación del actor.

Se desestima, entonces, el cargo.

Como el recurso se pierde y fue replicado, las costas por el mismo se le impondrán al recurrente.

En mérito de lo expuesto, LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia del 11 de abril de 2003, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que PEDRO ELÍAS BALLESTEROS ROJAS le promovió a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

LUIS GONZALO TORO CORREA

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

