

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 39997

Acta No. 26

Bogotá D.C., veintisiete (27) de julio de dos mil diez (2010).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandante contra la sentencia del Tribunal Superior de Bogotá D.C., Sala Laboral, dictada el 29 de agosto de 2008 en el proceso ordinario laboral que promovió MIGUEL RUJANA QUINTERO contra la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.

I. ANTECEDENTES

Miguel Rujana Quintero demandó a la Universidad Libre para que se declare como inexistente su despido, al considerar que se pretermitieron los trámites exigidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente; que, en consecuencia, se condene a la entidad a reintegrarlo en las mismas condiciones de empleo de las que gozaba, sin solución de continuidad, y una vez reintegrado, se ordene a la accionada a pagar los salarios, junto con los aumentos convencionales y las prestaciones sociales, dejados de percibir y los aportes a la Seguridad Social.

Subsidiariamente, solicitó se condene a la entidad a pagar la diferencia salarial desde el 1 de febrero de 2002 hasta el 24 de junio de 2003, en un monto equivalente a \$500.000.00 mensuales; el reajuste de las primas legales de servicios y extralegales consagradas en la Convención Colectiva de Trabajo correspondientes a los semestres primero y segundo de 2002 y 2003 y proporcional de 2004; el reajuste de las vacaciones de los años 2001, 2002 y 2003; la reliquidación del auxilio de cesantía; el reajuste de los intereses a la cesantía de los años 2001, 2002, 2003 y finales; la sanción por el no pago completo de los intereses a la cesantía de los años 2001, 2002 2003 y finales; la indemnización moratoria; la indemnización convencional correspondiente debido a la terminación del contrato de trabajo en forma ilegal y sin justa causa y la indexación de las pretensiones consignadas.

En sustento de las pretensiones anotadas, sostuvo el actor que prestó sus servicios, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 31 de enero de 1989 hasta el 05 de febrero de 2004; que en desarrollo de dicho contrato se desempeñó como Profesor Catedrático, Profesor de medio tiempo, Decano (e) de la Facultad de Derecho, Director del Departamento de Educación Continuada de la misma facultad, Coordinador y Director de la Cátedra Gerardo Molina, Decano de la Facultad de Filosofía y fundó la Especialización de Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica. Concluyó sus actividades desempeñándose como Director de la Cátedra Gerardo Molina, como

Director del Departamento de Educación Continuada y Profesor de Medio Tiempo, con una asignación mensual total de \$3.600.000.00.

Precisó que la demandada, a partir del 1 de febrero de 2002, desmejoró unilateralmente la remuneración, en una suma de \$500.000.00 mensuales. Sin embargo, consideró que el último salario mensual promedio real ascendió a la suma de \$4.236.391.00.

Asimismo, fue designado como consultor para la instalación del Programa Académico de Doble Vía propuesto por SATÉLLITE UPLINK AND ENTERTAINMENT – SATUPLE, programa que se viabilizó por parte del Consejo Directivo de la Universidad, fijando la responsabilidad de la ejecución y mercadeo del proyecto en el Director de la Cátedra Gerardo Molina, es decir, en cabeza del demandante.

Como consecuencia de este encargo, la firma LEAD SAT. CORP. invitó al doctor Rujana Quintero a la ciudad de Miami, cubriendo la totalidad de los gastos, los días 25, 26 y 27 de junio de 2003. De esta invitación informó al Rector Nacional de la Universidad Libre, quien mediante comunicado de fecha 12 de junio de 2003 dirigido al representante de LEAD SAT. CORP. para Suramérica le informó “...que el señor MIGUEL RUJANA QUINTERO, no tiene competencia para tratar o modificar asuntos contractuales...”, interpretando erróneamente los términos de la carta, y no concedió el permiso solicitado.

El demandante, mediante comunicación del 18 de junio de 2003, solicitó al Rector Nacional la reconsideración de la decisión sobre del permiso solicitado para viajar a la ciudad de Miami. El representante de LEAD SAT. CORP. para Suramérica, mediante comunicación de fecha 19 de junio de 2003, aclaró al Rector Nacional que la invitación cursada no era para tratar temas relacionados con el “...cumplimiento, desarrollo o modificación del contrato...”.

El actor, a fecha 24 de junio de 2003, presentó renuncia motivada a los cargos de Coordinador General del Programa POCAL y de la Dirección de la cátedra Gerardo Molina, en consideración a la situación expuesta. Sin embargo y mientras se aceptaba la renuncia, el doctor Rujana Quintero continuó cumpliendo con sus obligaciones. Igualmente, viajó a la ciudad de Miami, aceptando la invitación formulada.

A fecha 25 de junio de 2003, le fue aceptada la renuncia, sólo en relación con el cargo de Director de la Cátedra Gerardo Molina, y se dispuso que a partir del 26 de junio de 2003 retornara al cargo de profesor de medio tiempo en la Facultad de Derecho.

Mediante comunicación OJP – 2597 del 13 de agosto de 2003, se le formuló al demandante un primer pliego de cargos. El demandante rindió sus descargos y el Comité Paritario Docente Nacional continuó irregularmente con el procedimiento, situación que concluyó con una comunicación mediante la cual se le notificó la terminación del contrato de trabajo a partir del 6 de febrero de 2004, con base en el considerando de que la inasistencia del doctor Rujana Quintero a laborar los días 24, 25, 26 y 27 de junio de 2003 “...se enmarca dentro de las prohibiciones a los trabajadores, consagradas en el numeral 4 del artículo 60 del C.S.T., lo cual en concordancia con lo dispuesto en el numeral 6 del ordinal a) del artículo 7 del Decreto 2351/65, constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo...”.

Como conclusión, consideró que se pretermitieron los debidos trámites procesales y se vulneró el derecho al debido proceso, situación que se soportó en la enumeración de una serie de irregularidades y en consecuencia “...el despido es ilegal y sin justa causa, que conduce necesariamente a su inexistencia...”

Adicionalmente, la demandada al liquidar y consignar la liquidación por retiro, no incluyó el verdadero tiempo de servicio y omitió incluir la proporción del salario administrativo.

Para terminar, se mencionó el hecho de que el docente se encontraba afiliado a la organización sindical ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE – ASPROUL y, por lo tanto era beneficiario del Estatuto Colectivo de Trabajo vigente.

La Universidad, en su escrito de respuesta y frente a los hechos, admitió parcialmente algunos. En cuanto a las pretensiones, se opuso a la totalidad de las citadas como principales de manera rotunda y categórica y, en cuanto a las citadas como subsidiarias, se opuso a la mayoría de ellas de manera categórica, a excepción de las contenidas en los numerales 1.4.4 y 1.5., la primera de las cuales consideró no procedente y en cuanto a la segunda declaró atenerse a su demostración en derecho.

Propuso como excepciones de fondo las de pago, plena observación del debido proceso y derecho a la defensa, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, prescripción, y la innominada.

II. DECISIONES DE INSTANCIA

En audiencia pública de juzgamiento, celebrada el 7 de marzo de 2006, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá, D.C. absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas y declaró probadas las excepciones de plena observación del debido proceso y derecho a la defensa e inexistencia de las obligaciones reclamadas, propuestas en la contestación de la demanda y condenó en costas a la parte demandante.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Laboral, en la sentencia acusada, de fecha 29 de agosto de 2008, confirmó la sentencia del a – quo y no impuso costas en la instancia.

Inició el Tribunal su análisis, haciendo un detallado recuento de lo pretendido en el libelo inicial. Renglón seguido, transcribió el contenido de la carta de renuncia de fecha 24 de junio de 2003, la cual mereció la respuesta fechada el 25 de junio de 2003.

Del análisis del contenido textual, se observa que la renuncia al cargo de director de la cátedra Gerardo Molina y sus funciones “anexas” se aceptó a partir del 26 de junio de 2003, detentando a partir de ese día la condición de profesor de medio tiempo en la facultad de Derecho, cargo que desempeñó hasta el 6 de febrero de 2004, según consta en comunicación del 29 de enero de 2004, mediante la cual se le notificó el contenido de la Resolución 001 de fecha 28 de enero de 2004, donde se consignó la decisión de dar por terminado “...por justas causas...” el contrato de trabajo.

Sin embargo, asentó, se pretende en la demanda que se declare la inexistencia del despido, alegando el no cumplimiento de los trámites previstos en la convención colectiva de trabajo.

Para dirimir la discusión, en cuanto al lleno de las formalidades, procedió el juez de alzada a verificar el procedimiento adelantado, concluyendo que “...el trámite impartido por el Comité Nacional se ajustó a los lineamientos señalados por la cláusula 25 de la Convención Colectiva, es más, siendo garantista de los derechos del docente, pues ante la imposibilidad de acudir de los declarantes solicitados por él, el comité prorrogó el término probatorio a fin de que

comparecieran, sin que ello ocurriera. Además, los términos si se cumplieron...”, considerando que culminó con la afirmación “...Entonces en ningún momento se desconoció la cláusula convencional aplicable al caso y el procedimiento fue debidamente aplicado...”

En cuanto al reclamado nombramiento del quinto miembro del comité, ante el supuesto empate de los cuatro miembros, dijo que no es aceptable para el caso, pues el actor se desempeñaba como profesor de medio tiempo y esta opción sólo se contempla para los trabajadores administrativos (resaltado fuera de texto), calidad que no tenía el doctor Rujana Quintero en su momento.

El recurrente sostuvo que “...la falta imputada al trabajador por si sola no es suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo...” pues los estudiantes se encontraban de vacaciones y sólo hasta el 30 de julio se le determinó la carga académica. Sin embargo, consideró el ad quem, que esta apreciación es errada de acuerdo al contenido de la cláusula 23 del Capítulo III de la Convención Colectiva de Trabajo y al numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., en concordancia con los numerales 1 del artículo 58, 4 del artículo 60 y 6 del artículo 62 del C.S.T.

Se enfatizó el hecho de que el docente, a pesar de habérsele negado el permiso solicitado para salir del país con destino a la ciudad de Miami, viajó a esa ciudad, con lo cual se apartó del régimen de derechos y obligaciones que la ley y el empleador le dieron a conocer, en especial, sin estar en una posición que justificara razonablemente su actuar.

Concluyó el Tribunal que “...la falta se cometió, ya que el docente se ausentó a laborar durante los días del mes de junio ya referido, a pesar de que no contaba con autorización para hacerlo, violando así la normatividad laboral, respecto de los deberes y las obligaciones que le correspondían como trabajador...”, así el hecho se haya dado en un período vacacional, pues las vacaciones para el personal docente son de tipo colectivo y su disfrute se realiza al finalizar el año. Como corolario, también se desestimó la prosperidad de las pretensiones subsidiarias.

III. EL RECURSO DE CASACION

Acudió en casación la parte demandante y pretende que la Corte Suprema de Justicia case la sentencia de segundo grado en cuanto confirmó la de primer grado; y, en su lugar, se pretende que, constituyéndose en sede de instancia, se revoque la sentencia de primer grado; y, en su reemplazo, condene a la entidad demandada a la declaración y a las condenas principales o subsidiarias formuladas en el libelo demandatorio, y proveer sobre las costas como es de rigor.

Con tal fin, la acusación propuso cuatro cargos, los cuales fueron oportunamente replicados y que se estudiarán en el orden propuesto.

PRIMER CARGO

Está planteado en los siguientes términos:

“Acuso la sentencia por ser violatoria de la ley sustancial, por el concepto de aplicación indebida de los artículos 7º literal a) numeral 6º y 37 del Decreto Ley 2351 de 1965; 1º, 9º, 10, 19, 58-1, 60-4, y 467 del C.S. del T.; en relación con los artículos 13, 29, y 53 de la Constitución Política; 60, 61, del C.P.T. y de la S.S.; 118 de la ley 446 de 1998; y, 34 del Decreto Ley 2279 de 1989”.

Adujo que la violación se produjo por vía indirecta a través de errores evidentes de hecho, debido a la apreciación errónea de una serie de pruebas (19 en total), las cuales mencionó en el escrito.

Señaló como yerros fácticos los siguientes:

“1. Dar por demostrado, sin estarlo, “...que el trámite impartido por el Comité Nacional se ajustó a los lineamientos señalados por la Cláusula 25 de la convención colectiva,...” y “que efectivamente la falta se cometió”.

“2. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante, hasta tanto la Universidad decidiera sobre la renuncia de los cargos de Director de la Cátedra Gerardo Molina y Jefe del área de Sociales de la Facultad de Derecho Sede Principal, continuo (sic) cumpliendo con las obligaciones de Coordinador y ordenador del pago, que le imponía el contrato celebrado entre la Universidad y LEAD SAT CORP.

“3. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante debido a que la Universidad no le había aceptado esa renuncia, y, con base en que no tenía carga académica, no otro discernimiento administrativo, viajó a la ciudad de Miami Estados Unidos, con gastos pagos por Lead, a cumplir con sus obligaciones como Director Académico y Consultor del modelo de negocio para lo cual había sido designado por la Honorable Consiliatura y por la voluntad contractual.

“4. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante entregó el cargo de Director de la Cátedra Gerardo Molina y Jefe del Área de Sociales de la Facultad de Derecho Sede Principal Bogotá, el 25 de julio de 2003.

“5. No dar por demostrado, estándolo, que la Universidad canceló al demandante el salario completo del mes de julio de 2003 y la prima legal de servicios del primer semestre del mismo año correspondiente al cargo de Director de la Cátedra Gerardo Molina y Jefe del Área de Sociales de la Facultad de Derecho Sede Principal.

“6. No dar por demostrado, estándolo, que la Universidad solamente el 30 de julio de 2003, determinó al demandante la carga académica como docente investigador y hasta el 25 de agosto de ese año le designó el proyecto de investigación.

“7. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante en consecuencia estuvo cumpliendo con sus funciones como Director de la Cátedra Gerardo Molina, los días 24, 25, 26 y 27 de junio de 2003.

“8. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante violó el procedimiento establecido en la cláusula 25 de la convención colectiva de trabajo vigente y en el artículo 51 del Reglamento Docente.

“9. No dar por demostrado, estándolo, que el Comité Paritario Nacional Docente no conceptuó en forma legal y procedimental sobre la causal que invocó la Universidad para dar por terminado el contrato de trabajo.

10. “No dar por demostrado, estándolo, en consecuencia, que el despido en estas circunstancias es ilegal y sin justa causa”.

Para demostrar el cargo, hizo expresa referencia a tres apartes de la sentencia del Tribunal, para afirmar que “...de la parte transcrita se deduce de manera evidente y ostensible que el Honorable Tribunal apreció erróneamente las siguientes pruebas...”: La comunicación SG – 0568 del 9 de septiembre de 2002 (fl. 129 expediente); el Convenio de Entendimiento para la Transmisión por Satélite del Programa Académico: Seminario Itinerante sobre Política Criminal en América

Latina – Alessandro Baratta – Pocal (fl. 144 expediente); la comunicación de fecha 19 de junio de 2003 dirigida por el representante legal de Lead Sat. Corp. al Rector Nacional (fl. 15 anexos); la confesión y ciertos hechos susceptibles de confesión (fls. 215 y 476 del expediente) y la declaratoria de cierto de esos hechos calificados en la audiencia de conciliación (fl. 481 del expediente); los testimonios de los señores María Carolina Uribe Mejía, Nubia Elsy Gutiérrez y Omeiro Castro Ramírez (fls. 586, 606 y 610 del expediente); la comunicación del 30 de julio de 2003 dirigida por el Secretario Académico y Decano de la Facultad de Derecho al Director del Centro de Investigaciones de la Universidad (fl. 112 anexos); la comunicación del 1 de agosto de 2003 (fl. 352 del expediente); la comunicación del 25 de agosto de 2003 dirigida por el Director Centro de Investigaciones al demandante (fl. 113 anexos); la constancia de trabajo que obra a folio 502 del expediente; la comunicación OJP 2597 del 13 de agosto de 2003 (fl. 342 del expediente); la comunicación suscrita por el demandante el 28 de agosto de 2003 (fls. 28 a 31 anexos); la comunicación CPND 002/03 del 3 de septiembre, remitida por el Comité Paritario Nacional Docente al Jefe de Personal de la Universidad (fl. 317 del expediente); la comunicación OJP 2961/03 del 9 de septiembre (fl. 315 del expediente); el acta No. 36 del 1 de diciembre de 2003 (fl. 49 anexos); el acta 39 del 15 de diciembre de 2003 (fl. 100 anexos); el acta 1 de fecha 15 de enero de 2004 (fl. 102 anexos); el acta 2 de fecha 22 de enero de 2004 (fl. 116 anexos); la Resolución No. 1 de fecha enero 28 de 2004 (fl. 304 del expediente); la comunicación de enero 29 de 2004, remitida por el Jefe de Personal de la Universidad al demandante (fl. 302 del expediente); la Convención Colectiva de Trabajo vigente desde Enero 1 de 2002 a Diciembre 31 de 2003 (fl. 34 expediente); el Reglamento de Docentes del 2 de noviembre de 1992 (fl. 89 del expediente); algunas comunicaciones que se estimaron conducentes al logro de la demostración pretendida; la cláusula 25 del Capítulo III del Título II de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 29 de octubre de 2002 (fl. 77 del expediente) relacionada con el artículo 51 del Reglamento Docente expedido por la Consiliatura el 2 de noviembre de 1994 (fl. 104 del expediente).

Como conclusión, expuso que la Universidad “...violó el trámite convencional para despedir y se vulneró el derecho fundamental al debido proceso...” y que el despido en esas circunstancias es inexistente, lo cual conduce al reintegro del docente y al reconocimiento y pago de las acreencias laborales pretendidas.

Hizo referencia a dos pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y reiteró que el Tribunal apreció erróneamente las pruebas individualizadas, apreciación que de haber sido la correcta habría conducido a conceder lo pretendido.

LA RÉPLICA

La censura inicia su oposición considerando que ninguno de los cargos que el recurrente hace a la sentencia debe prosperar. Y en concreto, frente a este primer cargo, inicia sus consideraciones citando un aparte jurisprudencial de fecha 29 de agosto de 1967. Precisa que el artículo 61 del C.P.T. no ha sido modificado y que el juez laboral no está sujeto a una tarifa legal de pruebas, por lo tanto la apreciación dada por el Tribunal al artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo no puede tacharse de equivocada.

Asevera que lo que sí está debidamente probado es la ausencia del recurrente a laborar los días 24, 25, 26 y 27 de junio de 2003. Insiste en que es un desgaste innecesario para la Sala analizar las diecinueve pruebas que se citan como erróneamente apreciadas y solicita valorar el contenido de las tres declaraciones de testigos que obran al paginario.

Concluye afirmando que el doctor Miguel Rujana Quintero incumplió sus obligaciones como trabajador y que, si en gracia de discusión, se aceptara el planteamiento que se hace por el recurrente sobre el contenido del artículo 25 de la convención colectiva de trabajo, esto no se aparta un ápice de su texto.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En lo que tiene que ver con la justa causa de terminación del contrato de trabajo, cabe anotar que el Tribunal la encontró acreditada con los documentos de folios 160 a 161, 164 a 165 y 347, la confesión que halló en el hecho 2.26 de la demanda y en los testimonios de María Carolina Uribe Mejía, Nubia Elsy Gutiérrez y Omeiro Castillo (Folios 686 y 687 del cuaderno del Tribunal). Sin embargo, en el cargo nada se dice de tales pruebas documentales ni de la confesión, al punto que no son citadas dentro de las que se consideran equivocadamente apreciadas; por manera que lo que concluyó el Tribunal con base en ellas permanece incólume, brindándole apoyo al fallo impugnado.

Lo anteriormente anotado es así porque, como lo ha explicado muchas veces esta Sala de la Corte, para la prosperidad del recurso de casación, cuando está dirigido por la vía de los hechos, es necesario que el recurrente controvierta la valoración de los medios de convicción que sirvieron de apoyo al fallador, así no sean ellos hábiles, pues nada conseguirá si ataca la apreciación de pruebas distintas de las analizadas por el Tribunal, así la crítica respecto de éstas resulte aceptable.

Y si bien se alude a los testimonios, importa anotar que no son medios hábiles en la casación del trabajo y de la seguridad social para estructurar un desacierto de hecho, aparte de que, en concreto, no se indica en qué consistió su errada valoración.

Ahora bien, pese a que en el cargo no se denuncia la violación de las pruebas que sirvieron de apoyo al Tribunal en relación con los hechos que originaron la terminación del contrato, se afirma que ese fallador incurrió en la equivocada valoración de varios de los medios de convicción del proceso, pero el recurrente se circunscribe a señalarlos y a resumir brevemente su contenido, pero sin precisar en qué consistió, respecto de cada uno de ellos, su equivocada valoración. Por ello quiere la Corte recordar que si se pretende derivar la violación de la ley sustancial de la mala valoración de las pruebas o su falta de estimación, es carga del impugnante, si desea fundar correctamente la acusación, exponer en forma clara qué es lo que la prueba acredita y en qué consiste la errónea apreciación del juzgador, o lo que debió dar por establecido de haberlo apreciado; demostración que debe efectuar mediante un análisis razonado y crítico de las pruebas, confrontando la conclusión que se deduzca de este proceso intelectual de argumentación con las conclusiones acogidas en la resolución judicial.

Como lo ha dicho reiteradamente la Corte, señalar simplemente la prueba que se considera mal apreciada o no apreciada por el sentenciador, apenas indica la causa del posible error, pero no el error de hecho manifiesto que podría conducir a la violación de la ley sustancial en caso de existir realmente y de ser demostrado por el recurrente. Este proceso de razonamiento, que incumbe exclusivamente a quien acusa a la sentencia, implica para el recurrente hacer ver a la Corte la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal.

Si el impugnante omite llevar a cabo esta confrontación, la Corte no puede suplir su omisión y deducir el error evidente que pueda tener el efecto de desquiciar los soportes de la sentencia, que llega al recurso amparada con la presunción de legalidad y acierto que debe ser plenamente

destruida por quien pretende su casación.

Por lo anterior, no se demuestra que el Tribunal se equivocara respecto de la existencia de la justa causa de despido del promotor del pleito.

En el cargo también se critica al Tribunal por encontrar cumplido el procedimiento establecido en la cláusula 25 de la convención colectiva de trabajo y al respecto se afirma que no se acataron los términos allí previstos, mas no se indican las razones por las cuales ello fue así, ni las pruebas que lo acreditan.

También se asevera que quien conceptuó en este caso no fue el Comité Paritario Nacional sino que lo hicieron los delegados de la universidad ante ese comité.

En relación con ese reproche, importa anotar que el Tribunal se refirió al acta del Comité Paritario Nacional del 22 de enero 2004 señalando que se reunió "...con el fin de conceptuar sobre el pliego de cargos formulados al hoy demandante, exponiendo cada uno de los pliegos y emitiendo concepto, cada una de las partes de la Comisión", y seguidamente transcribió lo que conceptuaron los representantes de la universidad y los de Asproul frente al primer pliego y lo que, de común acuerdo, conceptuaron frente al segundo pliego de cargos. Revisado ese documento, se encuentra que lo que extrajo del mismo el Tribunal se corresponde con su texto, pues allí aparecen, respecto del primer pliego, sendos conceptos de los representantes de la universidad y de Asproul, luego no es exacto que solamente lo hubieran hecho los de la demandada. El hecho de que esa entidad universitaria acogiera la opinión de sus representantes no significa que ésta fuera la única emitida por el comité.

En el cargo también se afirma que, como no hubo en el comité de marras una opinión mayoritaria, ha debido recurrirse a un desempate para garantizar el derecho a la defensa del actor, pero en relación con ese razonamiento, que también se propuso en la alzada, el Tribunal consideró que tal desempate no era posible en este caso, "...pues el doctor RUJANA- como claramente se indicó en la parte inicial de estas consideraciones- se desempeñaba como docente de medio tiempo de la Facultad de Derecho de la Universidad, y en tal calidad le fueron elevados los pliegos de cargos, en momento alguno se hizo como Director de la Cátedra Gerardo Molina. Y es que la norma convencional que pretende el actor que se le aplique, cuando refiere el nombramiento del 5º miembro del comité en caso de empate, es aplicable tal como lo señala el texto convencional a los TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, calidad que para entonces no tenía el actor, pues como se ha insistido, éste ya era profesor de medio tiempo".

En la impugnación no se cuestiona frontalmente ese razonamiento, pues lo que se indica es que, al no aplicar el mecanismo de solución del desempate, la demandada violó el derecho a la igualdad entre sus empleados. Empero, ese argumento, que involucra en el fondo una consideración de orden jurídico, no es suficiente para demostrar que se equivocó el Tribunal en el análisis que hizo de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo, que es la prueba que se estima equivocadamente apreciada, porque no se le explican a la Corte las razones por las cuales, a la luz de lo que surge de ese convenio colectivo, en el caso del actor se debió acudir al procedimiento de desempate previsto para el proceso disciplinario del personal administrativo.

En consecuencia, el cargo no prospera.

SEGUNDO CARGO

"Acuso la sentencia impugnada por violación de la ley sustancial, por el concepto de infracción

directa de los arts. 10° y 19 del Código Sustantivo de Trabajo en íntima relación con los arts. 13 y 29 de la Constitución Política, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 139, y 145 del C.P. del T. y de la S.S.; 118 de la ley 446 de 1998; y, 34 del Decreto Ley 2279 de 1989, en relación con los arts. 7° literal a) numeral 6° y 37 del Decreto Ley 2351 de 1965; 58 – 1, 60 – 4 y 467 del C.S. del T”.

Para demostrar el cargo citó un aparte de la sentencia del Tribunal, concluyendo que de lo transcrito no se observa la aplicación del artículo 10° del C.S.T., en íntima relación con el artículo 13 de la Carta Fundamental, normas aplicables al caso, para desarrollar el principio de la igualdad de los trabajadores dentro del procedimiento para realizar el despido.

También considera que se omitió la aplicación del artículo 19 del C.S.T., que permite la aplicación supletoria de ciertas normas, ya que no existen normas que regulen la forma de decidir y desempatar los conceptos de los miembros del Comité Paritario Nacional Docente, por lo que debe acudir a los artículos 130, 131, 132, 134, 135 y 136 del C.P. del T. y de la S.S., 118 de la Ley 446 de 1998 y 34 de Decreto ley 2279 de 1989, normas que regulan lo concerniente al proceso arbitral. Como no existe norma para dirimir el empate, se debe recurrir a las ya citadas, que permiten la solución de la controversia planteada.

Concluye citando un breve aparte de la sentencia de la Corte Constitucional SU – 600 de agosto 18 de 1999.

LA RÉPLICA

Considera que la citada igualdad de los trabajadores y el orden en que deben aplicarse las normas supletorias no se refiere a la Convención Colectiva de Trabajo sino a la ley, pues en este tipo de convenios sí pueden acordarse distinciones y regulaciones laborales que tomen en consideración las diversas categorías de los trabajadores que coexisten en una misma empresa, situación que se dio en la aludida Convención Colectiva de Trabajo, donde se tomó en cuenta la circunstancia de ser el trabajador un profesor y no un empleado administrativo.

Estas distinciones hechas en el precitado documento no suponen el desmedro de la dignidad humana, ya que para aplicar las leyes laborales lo único relevante es que se trate de un trabajo realizado conscientemente y de manera libre, cualquiera sea su finalidad, con la condición de que esta actividad sea lícita y se efectúe en cumplimiento de un contrato de trabajo.

Para terminar, insiste en que lo pactado en la convención colectiva de trabajo, para un grupo determinado de trabajadores, no debe extenderse a quienes no quedaron incluidos, pues el propósito de este pacto es individualizar la reglas contractuales, fijando las condiciones que han de regir los contratos de trabajo durante su vigencia.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En relación con el empate producido en los conceptos de los representantes de la universidad y de la asociación de profesores respecto del primer pliego de cargos formulados al actor, el Tribunal consideró que a esa situación no le era aplicable la solución de desempate dispuesta en la convención colectiva de trabajo respecto de los trabajadores administrativos, pues el promotor del pleito no tenía esa condición.

No encuentra la Corte que ese razonamiento del Tribunal sea constitutivo de un quebranto de las normas legales que se citan en el cargo, en particular las que consagran el derecho a la igualdad entre los trabajadores, ya que no es violatorio de ese principio constitucional que en una

convención colectiva de trabajo se establezcan condiciones diferentes para algunos de los trabajadores, en atención a las particularidades de los cargos que desempeñen, a la naturaleza de su profesión u oficio o al nivel jerárquico que tengan dentro de la estructura administrativa de la empresa, como lo ha explicado con reiteración esta Sala.

No hay, en consecuencia, una violación al derecho a la igualdad por la circunstancia de que el trámite disciplinario establecido para unos trabajadores presente algunas leves diferencias con el convenido para otros, con mayor razón, si, como ocurre en el presente caso, las funciones de la Comisión de que trata el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo en su primer capítulo, son distintas de las que cumple el Comité Paritario Nacional de la cláusula 25 del capítulo segundo de ese convenio, porque mientras éste solamente emite un concepto, que no obliga a la universidad, aquélla califica la justa causa legal de despido, lo que, sin duda, es diferente y explica la razón por la cual, en caso de empate entre sus miembros en la calificación, se hace necesario el nombramiento de un quinto miembro, dada la necesidad de la calificación de la falta.

En este caso, el hecho de que en el trámite disciplinario convenido para los trabajadores docentes no se haya previsto una solución para cuando las opiniones de los delegados de la universidad y de los profesores no coincida, en modo alguno puede entenderse como una situación que genere una discriminación laboral que deba ser reparada, como tampoco que constituya una violación del debido proceso, porque, tal como lo establece el artículo convencional respectivo, el Comité Paritario Nacional simplemente emite un concepto, que, ya se dijo, no es vinculante, porque, como se establece en la cláusula convencional, una vez proferido ese concepto, “La Universidad dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recibo del concepto fallará mediante Resolución motivada”, de modo que es la universidad la que decide, mas no el comité.

Ahora bien, si el Tribunal no encontró un vacío en la regulación del trámite disciplinario de los docentes, no se le puede endilgar que infringiera las normas legales que establecen la analogía como medio para llenar las lagunas normativas, ni que lo hiciera por no acudir a las establecidas respecto de los tribunales de arbitramento, calidad que, con todo, no puede atribuírsele al Comité Paritario Nacional, que solamente emite conceptos.

En consecuencia, el cargo no prospera.

TERCER CARGO

“Acuso la sentencia por violación de la ley sustancial, por el concepto de aplicación indebida de los arts. 13, 14, 19, 43, 65, 127, 128, 249, 253, 340, y 467 del Código Sustantivo de Trabajo; 99 de la ley 50 de 1990; 1º de la ley 152 de 1975; 228 y 230 de la Constitución Política; 5º y 8º de la ley 153 de 1887; en relación con los arts. 60 y 61 del C.P. del T., y de la S.S”.

Considera que la violación anterior se produjo por la vía indirecta a través de errores evidentes de hecho.

Menciona ocho pruebas que considera erróneamente apreciadas por el Tribunal y procede a mencionar los yerros fácticos, tal y como sigue:

“1. Dar por demostrado, sin estarlo, que las pretensiones subsidiarias estaban fundamentadas “...en lo que se refiere a la desmejora del salario y las que se derivan de ella”.

“2. No dar por demostrado, estándolo, que la reliquidación del auxilio de cesantía y los intereses, tenían como fundamento el verdadero tiempo servido y el salario mensual devengado

tanto en los cargos administrativos como docentes desempeñados.

“3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el “otrosí” al contrato de trabajo...en momento alguno desmejoró las condiciones del trabajador.

“4. No dar por demostrado, estándolo, que ese “otrosí” al contrato de trabajo desmejora de manera ostensible la situación del trabajador en relación con lo que establece la legislación del trabajo respecto de los derechos y garantías mínimas, establecidos en la legislación del trabajo.

“5. No dar por demostrado, estándolo, que los contratos de trabajo celebrados entre la Universidad y el profesor, desde el 1º de febrero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 2003 fueron a término de duración del año escolar y desde el 1º de febrero de 1994 hasta el 5 de febrero de 2004 fue a término indefinido.

“6. No dar por demostrado, estándolo, que la Universidad no liquidó ni pagó al demandante el auxilio de cesantía correspondiente a los cargos de Decano (e) de la Facultad de Derecho, Director de la Cátedra Gerardo Molina y Jefe del Área de Sociales de la Facultad de Derecho Sede Principal”

“7. No dar por demostrado, estándolo, en consecuencia, que la Universidad está obligada a pagar al demandante el auxilio de cesantía, los intereses, la sanción y la indemnización moratoria o la indexación con base en el salario devengado correspondiente a los cargos administrativos desempeñados Decano (e) de la Facultad de Derecho, Director de la Cátedra Gerardo Molina y Jefe del área de Sociales de la Facultad de Derecho Sede Principal”.

Para demostrar el cargo, citó un aparte de la sentencia del Tribunal. Con base en lo transcrito, considera que el colegiado apreció erróneamente las pruebas contenidas en los folios 12 a 16 del expediente que obran como soporte de las pretensiones subsidiarias; 655 del expediente; 502 a 507 del expediente; 615 a 619 del expediente; 455 a 509 del expediente; 450 y 508 del expediente; 89 del expediente; 379 y 380 del expediente en correspondencia con el contenido de los artículos 13, 14, 43 y 340 del C.S.T.

LA RÉPLICA

Considera la oposición que este cargo tampoco está llamado a prosperar, puesto que del contenido de la demanda se puede apreciar “...en forma clara y precisa...” la determinación del monto del salario y los ítems que cubrió.

Se refiere al considerando del Tribunal, en cuanto a que las pretensiones subsidiarias estaban fundadas en “...la desmejora del salario y las que se deriven de ella...”. Retoma el contenido de la demanda y, basado en afirmaciones del demandante, transcribe la discriminación del salario.

Finaliza justificando la posición del ad quem y considera que dicha posición no luce descabellada, pues no se aprecian las características del error de hecho alegadas.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En relación con las pretensiones subsidiarias, relacionadas con la desmejora del salario, el Tribunal asentó que no se presentó esa desmejora, porque el actor firmó un otrosí al contrato de trabajo en el que aceptó la remuneración, de modo que si consideraba que con ese acuerdo se

violaban sus derechos mínimos, ha debido plantearlo oportunamente y, como no lo hizo, hubo una novación del contrato de trabajo, figura ampliamente aceptada por la jurisprudencia.

Los anteriores razonamientos, que se acompañan de consideraciones de naturaleza jurídica que no pueden ser ventiladas en un cargo propuesto por la vía de los hechos, no son controvertidos eficazmente en el cargo, de modo que no logran ser derruidos, como pasa a verse:

1.- En lo que es lo esencial de su alegato, se sostiene por el recurrente que el Reglamento Docente, en cuyo artículo 15 la Consiliatura de la universidad unilateralmente dispuso que al profesor que acceda a uno de los cargos de dirección académica o administrativa se le asignará una bonificación que no será factor salarial para la liquidación de cesantías, no es aplicable al actor porque no intervino en su expedición.

Sobre ese particular argumento, cabe anotar que, como quedó visto, el Tribunal no se basó en tal reglamento sino en el otrosí al contrato de trabajo que suscribió el actor, de lo que concluyó que, de mutuo acuerdo, había admitido la modificación de su salario. No obstante, importa anotar que el hecho de que el actor no participara en la elaboración del reglamento no es razón para que no se le aplique, pues ello equivaldría a restarle al empleador la facultad de imponer reglamentos a sus trabajadores, que es propia y característica de la subordinación laboral.

2.- Respecto del otrosí al contrato de trabajo de folios 379 y 380 del expediente, se afirma en el cargo que es violatorio de los artículos 13 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo, porque afecta el mínimo de derechos y garantías consagrados a favor del trabajador, y del artículo 340 de ese estatuto sustantivo, en cuanto a la renuncia de prestaciones sociales. Aparte de que el recurrente no hace ningún esfuerzo por demostrar su aserto, que se queda en un mero planteamiento huérfano de sustentación, ese razonamiento es de índole estrictamente jurídica, como que establecer si un acuerdo es violatorio de una norma legal comporta necesariamente su análisis en relación con el contenido del documento cuya ineficacia se alega, cuestión que se aleja de la valoración de ese acuerdo como medio de convicción, esto es, de lo que acredita, que es el examen que cabría efectuar por la vía indirecta que orienta el cargo.

3.- Igualmente, se arguye en el cargo que la reliquidación de prestaciones sociales demandada también se fundó en que al actor no se le tuvo en cuenta todo el tiempo de servicios, lo cual es cierto. Pero que el Tribunal no hubiera analizado esa prestación desde esa perspectiva no es suficiente para quebrar su decisión, porque en verdad el demandante no precisó en su demanda cuál fue el tiempo de servicios que se le dejó de tener en cuenta, de modo que, ante la falta de ese necesario parámetro para establecer si se presentó o no la omisión, no puede endilgarse al juzgador un desacierto evidente si no estudió el punto desde esa perspectiva.

Como no se demuestran los desaciertos evidentes de hecho atribuidos, el cargo no prospera.

CUARTO CARGO

Planteado en los siguientes términos:

“ Acuso la sentencia impugnada por violación de la ley sustancial, por el concepto de infracción directa de los arts. 9º, 13, 14, 43 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con los arts. 19, 65, 127, 128, 249, 257 y 467 del mismo código Sustantivo del Trabajo; 1º de la ley 152 de 1975; 99 de la Ley 50 de 1990; 5º y 8º de la ley 153 de 1887; y, 228 y 230 de la Constitución Política”.

Para demostrar el cargo, se alega que el Tribunal no aplicó los artículos 9, 13, 43 y 340 del C.S.T., los cuales transcribe parcialmente, en la parte que interesa a su intención.

Concluye manifestando que "...si el Honorable Tribunal hubiera aplicado las normas transcritas necesariamente hubiera concluido que tanto el otrosí del contrato de trabajo como el parágrafo 1 del artículo 15 del Reglamento Docente eran ineficaces, no producían efecto alguno... y que el salario devengado correspondiente a los cargos administrativos, como factor salarial, era irrenunciable...".

LA RÉPLICA

Considera que este cargo, al igual que el segundo, no tiene la menor posibilidad de salir avante, pues el recurrente es un abogado calificado que pretende desconocer una cláusula de un contrato de trabajo, por él suscrito y una cláusula del reglamento docente, arguyendo la irrenunciabilidad del salario devengado correspondiente a los cargos administrativos, como factor salarial, considerando seguir percibiendo el salario convenido, no obstante la cesación de funciones frente a ciertos cargos administrativos.

Finaliza trayendo a colación el contenido del artículo 143 del C.S.T., norma que acoge para solicitar el rechazo de lo pretendido.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Se argumenta en el cargo que tanto el otrosí que las partes añadieron al contrato de trabajo, como el parágrafo 1 del artículo 15 del Reglamento Docente son ineficaces y que, al no considerarlo así, incurrió el Tribunal en la violación de las normas sustanciales que se citan en la proposición jurídica. Pero aparte de la transcripción de las normas legales que considera infringidas, no encuentra la Corte en el desarrollo de la impugnación un esfuerzo argumentativo serio, tendiente a demostrar la violación legal que se denuncia, pues lo único que se afirma es que tales actos jurídicos afectaban el mínimo de derechos y garantías consagradas al trabajador y que el salario devengado por el trabajador era irrenunciable, sin dar razón de por qué se presentó la primera situación, como tampoco sin explicar las razones por las cuales el trabajador renunció a su salario correspondiente a los cargos administrativos.

Por lo demás, como ya se dijo al dar respuesta al tercer cargo, el Tribunal concluyó que el actor aceptó de mutuo acuerdo la modificación a su contrato de trabajo y que la reclamación efectuada en el proceso no era oportuna, ya que ha debido hacerla tan pronto se produjo la supuesta desmejora salarial. Ese argumento, también se expresó con antelación, no es rebatido en el cargo, de modo que sigue vigente.

No obstante lo expuesto, cumple anotar que no encuentra la Corte que el hecho de que el trabajador aceptara que la suma que recibiría de más por desempeñar el cargo de director de cátedra, tendría carácter de bonificación sin naturaleza salarial, sea constitutivo de una renuncia salarial ineficaz, pues de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que modificó el 128 del Código Sustantivo de Trabajo, las partes pueden disponer expresamente que no serán considerados como salario en dinero o en especie algunos auxilios o beneficios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador.

Pero la cuestión referente a si el acuerdo al que llegaron las partes enfrentadas en el presente litigio no se corresponde con la posibilidad prevista en el citado artículo, no es mencionada por el

cargo, de suerte que ese análisis no lo puede abordar la Corte oficiosamente.

De lo que viene de decirse, se concluye que 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 y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 29 de agosto de 2008, dentro del proceso ordinario laboral promovido por MIGUEL RUJANA QUINTERO contra LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.

Costas en el recurso a cargo de la parte recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

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

