



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL16811-2017

Radicación n.º 52775

Acta 36

Bogotá, D. C., tres (3) de octubre de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandada, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, el 26 de enero de 2011, en el proceso que **MAURICIO ALBARRACÍN CONTRERAS, YAJAIRA CONTRERAS BELTRÁN, MARÍA DEL PILAR FIGUEROA, MAGALY GUERRERO VALENCIA, BERNABÉ ORTEGA PÉREZ, RAMÓN MORA MORA, SANDRA MEDINA DUARTE, MIGUEL ANTONIO SERRANO, MARÍA ZORAIDA RÍOS, FLOR PATIÑO RAMÍREZ, JACKELINE OVALLE ROJAS, CARLOS JULIO ORTÍZ RAMÍREZ, JESÚS VARGAS HERNÁNDEZ, GILBERTO EUSEBIO MEZA DÍAZ y JHON ELMON EYECID RODRÍGUEZ ROJAS** adelantan contra la **UNIVERSIDAD LIBRE**.

I. ANTECEDENTES

Los citados accionantes solicitaron que, mediante sentencia judicial, se declare que la cláusula transitoria de la convención colectiva de trabajo 2005-2007 es ineficaz por transgredir sus derechos fundamentales. Como corolario de lo anterior, pidieron ser reintegrados, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o superior jerarquía, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la calenda en que sean efectivamente reinstalados.

En respaldo de sus pretensiones relataron que laboraron al servicio de la Universidad Libre, Seccional Cúcuta, por un lapso superior a 10 años; que producto de las negociaciones adelantadas entre el ente universitario y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación «SINTIES», el 30 de junio de 2005 se introdujo a la convención colectiva de trabajo vigente una cláusula transitoria, en la cual se autorizó a la demandada a despedir un máximo de 39 trabajadores y a inaplicar la cláusula de estabilidad prevista en el artículo 5.º de ese instrumento colectivo; que, con base en esa estipulación, la accionada procedió a despedir 39 trabajadores sin justa causa con el pago de una indemnización.

Aseguraron que la disposición transitoria, menoscaba los derechos, la libertad y la dignidad de los trabajadores,

así como los principios mínimos fundamentales; que no existe en Colombia un precedente similar, marcado por la burla a los derechos de los trabajadores; que el precepto de marras es discriminatorio y caprichoso, pues solo se aplica a los empleados de la Seccional Cúcuta y no a nivel nacional (f.º 42 a 43).

La Universidad Libre se opuso a las pretensiones de la demanda. De sus hechos, admitió que los demandantes laboraron a su servicio y que en la cláusula transitoria se autorizó el despido de hasta 39 trabajadores de la Seccional Cúcuta, con la aclaración de que en desarrollo de la autonomía colectiva se acordó un canje de prebendas extralegales para superar la crisis económica por la que atravesaba esa sede territorial, ocasionada por el alto número de funcionarios administrativos. Agregó que en realidad despidió a 32 empleados y no a 39.

En su defensa expuso que las convenciones colectivas de trabajo son obligatorias, dado que son fruto de la voluntad libre de la empresa y los trabajadores; que la estabilidad fue canjeada por una indemnización superior a la legal, convenida por las partes en la cláusula transitoria, lo cual descartaba una posible discriminación; y que los negociadores estaban investidos de facultades especiales para representar a los trabajadores.

Para enervar las pretensiones incoadas en su contra, propuso las excepciones de prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación por pasiva, pago, compensación, falta de competencia y las declarables de oficio (f.º 239 a 244).

Mediante auto de 13 de febrero de 2008, el juzgado de conocimiento acumuló el proceso que iniciaron Mauricio Albarracín Contreras, Yajaira Contreras Beltrán, María del Pilar Figueroa, Magaly Guerrero Valencia, Bernabé Ortega Pérez, Ramón Mora Mora y Sandra Medina Duarte, al adelantado paralelamente por los accionantes Miguel Antonio Serrano, María Zoraida Ríos, Flor Patiño Ramírez, Jackeline Ovalle Rojas, Carlos Julio Ortiz Ramírez, Jesús Vargas Hernández, Gilberto Eusebio Meza Díaz y Jhon Elmon Eyecid Rodríguez Rojas (f.º 267 a 268), quienes formularon idéntica demanda (f.º 313 a 324), a la cual se opuso la accionada en similares términos (f.º 523 a 529).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, a través de fallo de 22 de mayo de 2008, dispuso:

PRIMERO: DECLARAR imprósperas las excepciones de FALTA DE COMPETENCIA, PRESCRIPCIÓN e INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN POR PASIVA, propuestas por la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, por las razones arriba expuestas.

SEGUNDO: DECLARAR que la cláusula transitoria establecida en la Convención Colectiva de Trabajo que suscribieran la

UNIVERSIDAD LIBRE y la Organización Sindical SINTIES el 30 de junio de 2005, resulta ser abiertamente inconstitucional, por las razones arriba expuestas.

TERCERO: DISPONER la inaplicación de cláusula transitoria establecida en la Convención Colectiva de Trabajo que suscribieran la UNIVERSIDAD LIBRE y la Organización Sindical SINTIES el 30 de junio de 2005, en la persona de los señores MAURICIO ALBARRACÍN CONTRERAS, YAJAIRA CONTRERAS BELTRÁN, MARÍA DEL PILAR FIGUEROA, MAGALY GUERRERO VALENCIA, BERNABÉ ORTEGA PÉREZ, RAMÓN MORA MORA, SANDRA CATERINE MEDINA DUARTE, MIGUEL ANTONIO SERRANO HERRERA, MARÍA ZORAIDA RÍOS, FLOR DE MARÍA PATIÑO RAMÍREZ, JACKELINE OVALLE ROJAS, CARLOS JULIO ORTÍZ RAMÍREZ, JESÚS VARGAS HERNÁNDEZ, GILBERTO EUSEBIO MEZA DÍAZ y JHON ELMON EYECID RODRÍGUEZ ROJAS, por las razones arriba expuestas.

CUARTO: ORDENAR a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, que dentro de los (5) días siguientes a la ejecutoria de la presente providencia, reintegre a los señores MAURICIO ALBARRACÍN CONTRERAS, YAJAIRA CONTRERAS BELTRÁN, MARÍA DEL PILAR FIGUEROA, MAGALY GUERRERO VALENCIA, BERNABÉ ORTEGA PÉREZ, RAMÓN MORA MORA, SANDRA CATERINE MEDINA DUARTE, MIGUEL ANTONIO SERRANO HERRERA, MARÍA ZORAIDA RÍOS, FLOR DE MARÍA PATIÑO RAMÍREZ, JACKELINE OVALLE ROJAS, CARLOS JULIO ORTÍZ RAMÍREZ, JESÚS VARGAS HERNÁNDEZ, GILBERTO EUSEBIO MEZA DÍAZ y JHON ELMON EYECID RODRÍGUEZ ROJAS al cargo que venían desempeñando al momento de su desvinculación unilateral en la seccional de Cúcuta, debiendo entenderse en tal virtud, que el contrato de trabajo, se restablece en las mismas condiciones que regían al momento de su decaimiento, y que no ha habido solución de continuidad en el mismo desde el catorce (14) de julio de 2005 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro ordenado, con el consecuente pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que efectivamente sean reintegrados a sus cargos, incluidos los incrementos de ley, como restablecimiento de sus derechos, lo cual se hará además ajustando al IPC certificado por el DANE a partir de su causación en forma individual y hasta la verificación del pago total, debiendo descontarse lo que se les canceló por concepto de indemnización por las razones arriba expuestas.

QUINTO: DECLARAR que no hay lugar a hacer pronunciamiento alguno respecto de los demás medios exceptivos propuestos por la COPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.

SEXTO: CONDENAR en costas a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD. Tásense

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que formuló la accionada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, mediante la sentencia recurrida en casación, resolvió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada pero precisando que el fundamento de la decisión de la Sala radica, fundamentalmente, en la ineficacia de la cláusula transitoria de la convención colectiva de trabajo vigente en la sociedad demandada entre el 1º de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2007 con las consecuencias en aquella señaladas, conforme a la parte considerativa de la presente providencia, modificándose así el ordinal segundo de la parte resolutive del fallo apelado; en lo demás se confirma el fallo recurrido.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA, en favor de los demandantes, por el concepto y cuantía que se anotó en la parte motiva de esta providencia.

Para arribar a tal decisión, el Tribunal centró el problema jurídico en establecer si la cláusula transitoria de la convención colectiva de trabajo 2005-2007, suscrita entre la Universidad Libre y la agremiación sindical Sinties, es ineficaz por ser contraria a las normas legales y constitucionales.

A continuación, expuso una serie de consideraciones sobre la finalidad de los conflictos colectivos de trabajo, transcribió parcialmente la cláusula transitoria del estatuto colectivo y dejó en claro que la acción laboral fue propuesta oportunamente.

Indicó que las organizaciones sindicales son constituidas para proteger los intereses de sus afiliados, razón por la cual deben propender por el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores que han confiado su representación. Con base en esto, coligió que en este asunto los trabajadores fueron atropellados en su buena fe, al haberse acordado, en contra de sus intereses, una cláusula que atentaba contra su estabilidad en el empleo.

Puntualizó que frente a esta situación, los demandantes cuentan con la protección que les brinda la Constitución y la ley, a través de normas dirigidas a preservar *«los derechos mínimos de los asociados a tales organizaciones en observancia del principio de irrenunciabilidad que persigue la protección de sus derechos laborales por su condición de ser la parte débil en la relación laboral»*.

En esta dirección, esgrimió que los principios constitucionales laborales relativos a la igualdad de oportunidades y a la *«carencia de capacidad jurídica de la organización sindical para desmejorar las condiciones favorables de los trabajadores en forma discriminada»* fueron transgredidos, en tanto que la regla convencional solo cobijó a 39 de ellos, es decir, *«se llegó a un acuerdo que benefició a unos trabajadores de la empresa al tiempo que afectó, en forma grave y negativa, a un grupo en el número ya anotado»*.

A espacio seguido, copió la cláusula 5.º de la convención colectiva (estabilidad en el empleo), un pasaje de la sentencia T-765 de 2007 y el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, para sostener lo siguiente:

Lo anterior nos lleva a concluir que la cláusula transitoria aludida es manifiestamente contraria a los derechos constitucionales y legales de un grupo de trabajadores de la Universidad Libre Seccional Cúcuta por lo tanto aquella no puede producir los efectos jurídicos para la cual fue creada pues perjudicó los intereses de los actores y más cuando dentro del proceso no existe prueba documental o de otra forma que nos demuestre que la organización sindical en el lapso de la negociación que concluyó con la convención colectiva mencionada hubiera solicitado la autorización en asamblea general a los trabajadores para que aprobaran dicha cláusula transitoria; además, debe tenerse en cuenta que los trabajadores bajo el principio de la buena fe depositaron en un grupo de personas como lo fueron quienes integraron la comisión negociadora por parte del sindicato anotado, el amparo de sus derechos y garantías laborales con el fin de que llegaran a un acuerdo conforme con sus intereses pero nunca para que los desmejoraran en sus condiciones laborales y peor aún que los privaran de sus contratos de trabajo.

Adujo que en armonía con lo precedente, la testigo Ana Marisol León Villán, presidenta de la seccional del sindicato, aseguró que la sede de Cúcuta estaba en desacuerdo con la aplicación de la cláusula transitoria; que no se siguió el procedimiento de despido, ya que la Universidad dio aplicación inmediata a la disposición en mención y que esta solo cobijó a algunos trabajadores de esa seccional, pues los demás son beneficiarios de la estabilidad convencional.

Concluyó así, que la cláusula transitoria acordada entre el empleador y el sindicato era contraria a las garantías y derechos de los trabajadores (art. 53 CP), a los

tratados internacionales e incluso a lo previsto en el artículo 5.º de la convención colectiva de trabajo, *«pues no existió una justa causa para dar por terminada la relación laboral que vinculaba a los accionantes con la institución demandada como tampoco se aplicó el procedimiento allí establecido»*.

Por último, precisó que en este asunto no era necesario vincular al sindicato puesto que no se debatió la validez –y por tanto la eventual exclusión– de la cláusula transitoria, sino su ineficacia en el caso concreto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la entidad recurrente que la Corte *«case totalmente»* la sentencia impugnada en cuanto confirmó el fallo de primer grado y modificó el ordinal segundo que declaró la inconstitucionalidad de la cláusula transitoria de la convención colectiva de trabajo vigente entre el 1.º de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2007. En sede de instancia, pide que se revoque el proveído del juez *a quo* y, en su lugar, se absuelva a la Universidad Libre de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito, formula cuatro cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica oportuna. La Corte limitará su estudio a los cargos primero y cuarto, comoquiera que con ellos se quiebra la sentencia fustigada.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, en la modalidad de infracción directa, le atribuye a la sentencia impugnada la violación *«del artículo 2 de la Ley 39 de 1985, que subrogó el artículo 435 del C.S. del T. y el artículo 116 de la Ley 50 de 1990 en relación con los artículos 66 del Código Civil, y 176 del Código de Procedimiento Civil, 145 del C. de P.L., lo cual condujo a la aplicación indebida de los artículos 373-2, 374-2-3 del Código Sustantivo del Trabajo; 1 del D.R. 1373 de 1966; 16 de la Ley 11 de 1984; 25, 53, 55 y 103 de la Constitución Política; artículos 1, 2, 6 del Convenio 154/81 de la OIT; artículos 1, 2, 4 del Convenio 98/45, artículo de la Ley 27/76; 373-3, 374-3, 432, 435 subrogado por el artículo 2 de la Ley 39/85, 434 subrogado artículo 60 de la Ley 50/90, 467, 468, 469; artículo 37 del D.L. 2351/65; artículo 14 del D.L. 616/54; 476 480, 481 subrogado art. 69 de la Ley 50/90, disposiciones del C.S. del T. 3, 12, 13, 16, 21, 43, 50, 55 del C.S. del T., 61 subrogado por el art. 5 de la Ley 50/90, 64, artículos 28, 29 de la Ley 789/02, 127, 186, 249; artículo 99 de la Ley 50/90; artículo 1 de la Ley 521/75; 306; del C.S. del T. en relación con el artículo 8 de la Ley 153 de 1887 y 1613, 1614, 1626, 1649 del C. Civil».*

El recurrente puntualiza que con esta acusación busca combatir el razonamiento del Tribunal, según el cual en este proceso no se acreditó que el sindicato *«hubiera solicitado la autorización en asamblea general a los trabajadores para que aprobaran dicha cláusula transitoria»*.

Sostiene que con arreglo al artículo 2.º de la Ley 39 de 1985 se presume que los negociadores del pliego están investidos de plenos poderes para celebrar y suscribir en nombre de las partes los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo. Así, señala que esta disposición, *«en sí misma, releva de la obligación de probar un hecho que el legislador da por cierto»*.

Manifiesta que el Tribunal al rebelarse contra el texto del citado precepto, revivió el artículo 439 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue derogado expresamente por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990. Explica que esa disposición, que hoy no existe, preveía la posibilidad de someter el acuerdo a la aprobación de los miembros; que, por consiguiente, al desaparecer tal autorización, la presunción *«establecida en la Ley ya no admite prueba en contrario, por cuanto no hay vigente una ley que lo permita»*, con mayor razón si se tiene en cuenta que su finalidad es darle seguridad a ciertas situaciones de orden social.

Asegura que si la representación disienta de la cláusula, ha debido no suscribirla en la etapa de arreglo

directo, «y fundados en la esperanza de su “ilegalidad”, someter el conflicto a heterocomposición».

VII. CARGO CUARTO

Por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, le atribuye al fallo recurrido la transgresión de los artículos «13, 25, 53, 55, 58, 93, 94 y 103 de la Constitución Política; artículos 1, 2, 6 del Convenio 154/81 de la OIT; artículos 1, 2, 4 del Convenio 98/49, artículo 1 de la Ley 27/76; 373-3, 374-3, 432, 435 subrogado por el artículo 2 de la Ley 39/85; 434 subrogado artículo 60 de la Ley 50/90, 467, 468, 469; artículo 37 del D.L. 2351/65; artículo 14 del D.L. 616/54; 476, 480, 481 –sub. Art. 69 de la Ley 50 de 1990-, del C.S. del T. en relación con los artículos 1618, 1622 del Código Civil. 3, 12, 13, 16, 21, 43, 50, 55 del C.S. del T., 61 subrogado por el art. 5 de la Ley 50/90, 64, artículos 28, 29 de la Ley 789/02, 65 subrogado por el artículo 29 de la Ley 789/02, 127, 186, 249; artículo 99 de la Ley 50/90; artículo 1 de la Ley 153 de 1887 y 1613, 1614, 1626, 1649 del C. Civil».

Asegura que la infracción legal enunciada fue corolario de los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la cláusula transitoria (artículo 59 de la C.C. de T. 2005-2007), es contraria a los derechos legales y constitucionales que protegen a los trabajadores.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la cláusula transitoria de la convención colectiva de trabajo, suscrita entre la

Corporación demandada y el Sindicato de sus trabajadores – SINTIES- para la vigencia de 2005 a 2007, generó perjuicios en la vida laboral de las demandadas.

3. *Dar por demostrado, sin estarlo, que las directivas de la organización sindical atropellaron la buena fe de los demandantes y vulneraron el derecho a la estabilidad al suscribir la convención que consagró la cláusula transitoria.*

4. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la convención colectiva suscrita entre la Corporación demandada y el Sindicato de sus trabajadores –SINTIES- para la vigencia de 2005-2007, estableció un trato desigual y desmejoró las “condiciones favorables de los trabajadores en forma discriminada”.*

5. *Dar por demostrado, sin estarlo, que lo pactado entre la Corporación demandada y el Sindicato era una cláusula compromisoria que discriminaba a un grupo de 39 trabajadores en “forma grave y negativa” y, beneficiar a los demás.*

6. *No dar por demostrado, sin estarlo, que la cláusula transitoria pactada, permitía dar por terminado en las condiciones allí acordadas, 39 contratos de trabajo.*

7. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la Corporación demandada le “arrebató” (sic)*

8. *No dar por demostrado, estándolo, que el despido de los demandantes obedeció a motivos diferentes a una causa imputable a ellos.*

9. *Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido de los demandantes estuvo motivado por una justa causa imputable a cada uno de ellos.*

10. *Dar por establecido, sin estarlo, que la Corporación estaba obligada a seguir el procedimiento previsto para los despidos sin justa causa.*

11. *No dar por demostrado, estándolo, que la Corporación demandada cumplió con el procedimiento convencional previsto en la cláusula convencional “transitoria”, vigente entre 2005-2007.*

12. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la cláusula transitoria se pactó con el fin de suprimir los cargos que ocupaban los demandantes.*

Afirma que los yerros fácticos se originaron en la *apreciación errónea* de las cláusulas 5.º y transitoria de la convención colectiva de trabajo y el testimonio de Ana Marisol León Villán, al igual que en la *falta de valoración* de los siguientes medios de convicción:

1. *El diagnóstico institucional que contiene la denuncia de la convención colectiva de trabajo vigente, efectuada por la Universidad Libre (fol. 137 y ss.).*
2. *Comunicación del 13 de Julio de 2005, dirigida por el delegado personal del Presidente – Rector a YAJAIRA CONTRERAS BELTRÁN (fol. 342).*
3. *Comunicación de JOSÉ VICENTE PÉREZ DUEÑEZ a ÁLVARO CAMARGO (Presidente-Rector), Seccional Cúcuta, el 31 de agosto de 2005 (fol. 69).*
4. *Liquidación de prestaciones sociales año 2005 y Cláusula transitoria de la convención colectiva 2005-2007, Julio 15 de 2005, de MAURICIO ALBARRACÍN (fol. 71).*
5. *Acta de entrega de la bonificación convencional pactada, a MAURICIO ALBARRACÍN (fol. 77).*
6. *Liquidación de prestaciones sociales año 2005 y Cláusula transitoria de la convención colectiva 2005-2007, Julio 15 de 2005, de YAJAIRA CONTRERAS BELTRÁN (fol. 80).*
7. *Acta de entrega de la bonificación convencional pactada, a YAJAIRA CONTRERAS BELTRÁN (fol. 86).*
8. *Liquidación de prestaciones sociales año 2005 y Cláusula transitoria de la convención colectiva 2005-2007, Julio 15 de 2005, de MARÍA DEL PILAR FIGUEROA (fol. 89).*
9. *Acta de entrega de la bonificación convencional pactada, a MARÍA DEL PILAR FIGUEROA (fol. 90).*
10. *Liquidación de prestaciones sociales año 2005 y Cláusula transitoria de la convención colectiva 2005-2007, Julio 15 de 2005, de MAGALY GUERRERO VALENCIA (fol. 98).*
11. *Acta de entrega de la bonificación convencional pactada, a MAGALY GUERRERO VALENCIA (fol. 104).*
12. *Liquidación de prestaciones sociales año 2005 y Cláusula transitoria de la convención colectiva 2005-2007, Julio 15 de 2005, de BERNABÉ ORTEGA PÉREZ (fol. 108).*
13. *Acta de entrega de la bonificación convencional pactada, a BERNABÉ ORTEGA PÉREZ (fol. 113).*
14. *Liquidación de prestaciones sociales año 2005 y Cláusula transitoria de la convención colectiva 2005-2007, Julio 15 de 2005, de RAMÓN MORA MORA (fol. 117).*
15. *Acta de entrega de la bonificación convencional pactada, a RAMÓN MORA MORA (fol. 122).*
16. *Liquidación de prestaciones sociales año 2005 y Cláusula transitoria de la convención colectiva 2005-2007, Julio 15 de 2005, de SANDRA CATERINE MEDINA DUARTE (fol. 125).*
17. *Acta de entrega de la bonificación convencional pactada, a SANDRA CATERINE MEDINA DUARTE (fol. 137).*
18. *Liquidación de prestaciones sociales año 2005 y Cláusula transitoria de la convención colectiva 2005-2007, Julio 15 de 2005, de MAURICIO ALBARRACÍN (fol. 71).*
19. *Acta de entrega de la bonificación convencional pactada, a MAURICIO ALBARRACÍN (fol. 77).*

A modo de preludio, la cesura deja en claro que no discute los extremos de las relaciones de trabajo y la validez de la convención colectiva de trabajo. Precisa que lo que controvierte es el entendimiento que el *ad quem* le imprimió a las cláusulas 5.º y transitoria de ese instrumento colectivo.

Con este objetivo, empieza por transcribir el texto de las referidas disposiciones convencionales, para señalar que hubo una valoración equivocada de la cláusula transitoria, pues lo allí previsto se acordó en ejercicio de la autonomía colectiva, por los cauces legales, de manera voluntaria y libre. Aclara que lo pactado no recayó sobre los demandantes, sino sobre un número determinado de trabajadores (39), cuyo contrato de trabajo podría finiquitar el empleador, en las condiciones estipuladas.

Explica que lo negociado es un avenimiento voluntario, motivado exclusivamente en las circunstancias particulares del conflicto surgidas de la propia realidad, toda vez que para esa época la seccional de Cúcuta atravesaba una difícil situación económica, como se podía colegir del diagnóstico institucional que contiene la denuncia a la convención colectiva de trabajo, prueba que, aclara, no fue valorada por el juez de alzada.

Expresa que lo prescrito en la cláusula transitoria, a diferencia de la 5.º, responde a una situación excepcional,

limitada en el tiempo «y práctica frente a circunstancias ajenas a la conducta o capacidad de los trabajadores, derivada de las necesidades de funcionamiento de la Universidad ante las circunstancias que impone la realidad del giro normal del servicio que presta a la comunidad; la iliquidez y el eventual cierre de programas, cuyo desequilibrio financiero hace que no se pueda atender un servicio sin demanda y bajo la obligación de mantener un personal inactivo pero devengando».

Plantea que es errado sostener que el sindicato desmejoró las condiciones laborales de los trabajadores o transgredió sus derechos, toda vez que la cláusula transitoria es excepcional a la de estabilidad, se encuentra restringida en el tiempo y frente al número de trabajadores a despedir, además que los despidos proceden por causas ajenas a la responsabilidad de los empleados, de manera que acá *«no hay culpa ni del trabajador ni de la demandada, y según los criterios acordados previamente por los representantes de las partes en la elaboración del acuerdo colectivo».*

Arguye que en la disposición, adicionalmente, se prevén indemnizaciones por despido injusto que superan con creces los mínimos de ley, y se consagra una prestación a favor de los hijos de los trabajadores afectados por el despido y matriculados en la Universidad Libre, en virtud del cual esta asume el costo de su educación secundaria o universitaria.

En hilo con lo expuesto, subraya que no es posible emplear el principio de la favorabilidad para desatender la voluntad colectiva de las partes y el propósito concertado de salir al paso de una eventual insolvencia económica, cesación de pagos al personal y acreedores, y el consecuente estado de liquidación. Añade que la realidad económica y social de una región, impuso en el procedimiento de autorregulación este tipo de colaboración práctica entre las partes en conflicto, y que la convención colectiva de trabajo no es perpetua sino móvil, sujeta a ajustes y cambios dentro del conjunto de las cláusulas que superan los mínimos.

Afirma que el juez no puede, so pretexto de los principios constitucionales y legales del derecho del trabajo desconocer la libertad y autonomía colectiva de las partes en la regulación de las condiciones de trabajo, según su propia experiencia, *«pues los principios en general son para ponderar las insuficiencias y oscuridades de la Ley pero de ninguna manera para sustituir las normas, o llegar a suplantar la voluntad de las partes como suele ocurrir en los regímenes corporativos»*.

En cuanto a la prueba no calificada, aduce que en sede de instancia se debe controvertir la declaración de Ana Marisol León, *«ya que también fue tomada en cuenta para fundar la decisión pero, mal valorada, cuando el Tribunal se basó en ella para corroborar que la organización sindical pactó una desmejora a las condiciones de trabajo, toda vez*

que de la mencionada declaración no surge de manera explícita y evidente ese entendimiento».

Por último, aduce que en instancia debe valorarse la comunicación que dirigió Vicente Pérez Dueñez a Álvaro Camargo, Presidente – Rector de la Seccional Cúcuta, en el que hizo referencia a la solicitud de acogerse a la cláusula transitoria de la convención y solicitó una prórroga a la licencia no remunerada. Precisa que el citado actuó como negociador en representación de la organización sindical y así lo declaró Mauricio Albarracín Contreras al responder la pregunta 4 del interrogatorio de parte (f.º 583).

VIII. RÉPLICA

Sostiene la parte opositora, que el apoderado del recurrente no podía solicitar la casación total del fallo, por cuanto desde el recurso de queja hasta la sustentación del recurso extraordinario, limitó la impugnación a un grupo de accionantes. Especifica que esto se debió a un estudio deficiente del expediente.

Critica que el primer cargo solo se centró en un aspecto accesorio del fallo, dejando a un lado lo principal, que, en este caso, es la ineficacia de la cláusula transitoria por ser contraria a los principios constitucionales de derecho del trabajo, los mínimos irrenunciables y el artículo 5.º de la convención colectiva de trabajo.

Asevera que los falladores de instancia fueron enfáticos en precisar que en los procesos de negociación colectiva no se requiere consulta previa, pero en este caso sí, pues «*curiosamente*» la regla convencional afectaba a 39 trabajadores de una misma seccional.

Respecto a la cuarta acusación, afirma que su sustentación es sumamente farragosa como para llevar a la Corte al convencimiento de que se cometieron los 12 yerros fácticos enlistados. Así, señala que el 6.º error de hecho está deficientemente formulado, el 7.º quedó inconcluso y otros como el 12 no hacen más que revestir de legalidad la sentencia que concluyó que el precepto convencional es ineficaz.

Finalmente, sostiene que la interpretación que el Tribunal le dio a las cláusulas 5.º y transitoria, es seria, ponderada y razonable, de manera que por más audaz que sea la interpretación del recurrente, «*no configura yerro fáctico alguno, máxime que una norma convencional no tiene alcance nacional*».

IX. CONSIDERACIONES

1. ACLARACIÓN PRELIMINAR

Contra la decisión del Tribunal de negar el recurso de casación y de no reponer tal determinación, la accionada

presentó recurso de queja exclusivamente frente a los demandantes Mauricio Albarracín Contreras, Yajaira Contreras Beltrán, María del Pilar Figueroa, Magaly Guerrero Valencia, Bernabé Ortega Pérez, Ramón Mora Mora y Sandra Medina Duarte.

Mediante auto del 8 de junio de 2011, la Corte declaró mal denegado el recurso de casación y lo concedió, pero frente a los actores enunciados anteriormente. Así mismo, se advierte que la demanda de casación fue presentada en nombre de estos mismos demandantes, razón por la cual lo decidido en esta sentencia surte efectos únicamente frente a ellos.

2. SUPERACIÓN DE LAS DEFICIENCIAS FORMALES DE LA DEMANDA DE CASACIÓN

La solicitud de rechazo de la demanda de casación, fundada en que el desacierto en que incurrió el casacionista al pedir la casación plena del fallo del Tribunal, sin advertir que el recurso solo se enfiló frente a algunos accionantes, es fácilmente superable en la medida que la Corte entiende que la intención de la universidad demandada es obtener una sentencia absolutoria frente a las pretensiones que los demandantes formularon en su contra. Así pues, el *petitum* del recurso extraordinario es claramente identificable, lo que le permite a la Sala acometer adecuadamente su estudio.

3. PROBLEMA JURÍDICO Y METODOLOGÍA DE LA SENTENCIA

El dilema jurídico que le corresponde a la Corte dilucidar consiste en determinar si el Tribunal erró al considerar que la cláusula transitoria de la convención colectiva de trabajo 2005-2007 suscrita entre la Universidad Libre y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación «*SINTIES*», es incompatible con las normas y principios fundamentales del derecho del trabajo.

Para estos efectos, la Corte, en primer lugar, evocará su doctrina sobre la naturaleza de las convenciones colectivas de trabajo; en segundo lugar, analizará las funciones y el contenido que pueden llegar a tener estos acuerdos colectivos; en tercer lugar, recordará conforme a la jurisprudencia de esta Sala la formalidad requerida para que este tipo de instrumentos puedan ser objeto de estudio en el recurso extraordinario de casación; en cuarto lugar, fijará su posición interpretativa frente a las cláusulas 5.º y transitoria de la convención colectiva de trabajo; y finalmente, dilucidará si el Tribunal infringió el artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo, como también lo asegura la censura.

3.1 NATURALEZA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

La fuerza normativa que acompaña a las convenciones colectivas de trabajo se desprende del artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, conforme al cual estos acuerdos se suscriben entre una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias agremiaciones de trabajadores, por la otra, «*para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia*». De igual modo, encuentra asidero en el derecho fundamental a la negociación colectiva (art. 55 CP, Convenios 98, 151 y 154 OIT) y en el principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual los individuos y colectivos poseen la capacidad, en uso de su razón, de imponerse normas que regulen sus relaciones sociales.

A través de la convención colectiva, entonces, los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, *normas sobre trabajo*. En ese instrumento, se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular las relaciones de trabajo y empleo, las obligaciones y derechos de los sujetos colectivos, así como otros aspectos que las partes decidan acordar libremente.

Al ser, pues, el contrato colectivo un acto regla, producto de la autonomía y la voluntad, mediante el cual sus suscriptores dictan lo que será la ley de la empresa, sus disposiciones constituyen verdadero *derecho objetivo*, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las

prestaciones sociales, las vacaciones, etc., como también para erigir reglas en materia de empleo y gobierno de relaciones empresa y organizaciones de trabajadores.

De ahí que la convención colectiva de trabajo haya sido reconocida por antonomasia como una fuente autónoma de derecho, en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL 9561, 6 may. 1997, esta Corte señaló:

La Corte Suprema de Justicia, en vigencia de la Constitución de 1886 y con mayor razón desde la expedición de la que actualmente rige en nuestro país, ha reconocido la importancia de la convención colectiva de trabajo como uno de los instrumentos más preciosos de la legislación laboral en la búsqueda de la paz social y como una de las más representativas fuentes formales del Derecho del Trabajo.

Ulteriormente, en fallo CSJ SL 15987, 21 jun. 2001, reiterado en CSJ SL 16556, 26 sep. 2001 y CSJ SL 16944, 30 oct. 2001, sostuvo que:

Las convenciones colectivas de trabajo son una de las expresiones más genuinas del derecho de asociación sindical y más específicamente del de negociación colectiva garantizado en el artículo 55 de la Constitución Política, salvo las excepciones que determine la ley, en el los convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, y en el código sustantivo del trabajo, conforme a las leyes que lo han adicionado y reformado.

Son los convenios colectivos del trabajo fruto del consenso entre los interlocutores sociales, logrado luego de un proceso de negociaciones entre los representantes de los empresarios y del

sindicato, federación o confederación, y a pesar de su naturaleza de acuerdo colectivo, tienen una innegable fuerza normativa, equiparable a la de la ley, siendo su finalidad fijar las condiciones de trabajo que han de regir los contratos individuales laborales de los destinatarios del mismo durante su vigencia.

Más recientemente, en sentencia CSJ SL 34480, 4 mar. 2009, reiterada en CSJ SL 15605-2016, se insistió en que *«en el derecho del trabajo, es elemental recordarlo, unas de sus fuentes son precisamente la ley y los convenios colectivos de trabajo, además de que dentro de la escala jerárquica normativa, contraria a la que tradicionalmente se conoce, una convención colectiva de trabajo puede primar sobre la ley».*

Desde luego, el contrato colectivo tiene un efecto restringido en cuanto solo aplica a las partes firmantes del acuerdo y, eventualmente, a otros trabajadores de la empresa (art. 471 CST); sin embargo, tal circunstancia no ocluye su fuerza normativa ni le resta a sus disposiciones el carácter de *normas jurídicas* autónomas de la ley o de otras fuentes formales del derecho.

3.2 FUNCIONES Y CONTENIDO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO – LA CCT COMO INSTRUMENTO DE COOPERACIÓN

El artículo 2.º del Convenio 154 de la OIT, aprobado mediante la Ley 524 de 1999 y ratificado el 8 de diciembre de 2000, expresa que la negociación colectiva *«comprende*

todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra», con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Según lo anterior, la negociación colectiva y su producto -la convención o contrato colectivo- cumplen en el ámbito laboral un propósito o función tridimensional: (i) sirven para regular lo que tradicionalmente se conoce como las condiciones de trabajo, (ii) las condiciones de empleo y (iii) las relaciones entre los empleadores y las organizaciones de empleadores o uno o más sindicatos.

Sobre el contenido de los acuerdos colectivos, los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo han adoctrinado:

En los Convenios núms. 98, 151 y 154 y en la Recomendación núm. 91 se centra el contenido principal de la negociación colectiva en las condiciones de trabajo y empleo, así como en la regulación de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones. El concepto de «condiciones de trabajo» no sólo comprende las condiciones de trabajo tradicionales (jornada de trabajo, horas extraordinarias, períodos de descanso, salarios, etc.), sino también las cuestiones que las partes decidan contemplar libremente, como las que suelen incluirse en el ámbito de las condiciones de empleo en sentido estricto (ascensos, traslados, supresión de puestos sin

preaviso, etc.). En la práctica, pese a que las condiciones de trabajo siguen siendo aspectos fundamentales de la mayoría de los convenios colectivos, la variedad de temas que en ellos se abordan ha ido ampliándose y refleja la evolución de las relaciones laborales. Es cada vez más frecuente que en los convenios se traten cuestiones como, por ejemplo, el número de personas contratadas, la seguridad y la salud, los procesos de reestructuración, la formación, la discriminación y las prestaciones complementarias de seguridad social. Los convenios también sirven a veces para institucionalizar procedimientos de recurso o mecanismos de solución de conflictos, y para prevenir huelgas. Por último, también pueden utilizarse, cuando sea conveniente, para que se tomen disposiciones en beneficio de los trabajadores, en particular en aras de su bienestar en el trabajo (médicos de empresa, economatos, contratos de préstamo, ayuda al alojamiento, etc.)[...]¹.

De esta forma, la negociación colectiva es un instrumento complejo de regulación del ámbito laboral, ya que, no solo versa sobre aspectos propios de los contratos de trabajo (salarios, prestaciones, jornada de trabajo, vacaciones) y las relaciones sindicatos-empleadores, sino que, adicionalmente, se extienden sobre todo el fenómeno empresarial, bajo el entendido de que tanto empleadores como trabajadores guardan un interés común en lograr el crecimiento mutuo. Por consiguiente, los acuerdos colectivos pueden englobar otra grama amplia de temas (traslados, despidos, ascensos, contratación laboral, formación, procedimientos, intercambio de información, calidad de los servicios, entre otros), distinta a los que tradicionalmente han ocupado su epicentro negocial.

¹ OIT. *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008. Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo 101.A Reunión 2012. Pág. 94

Auspiciada por las nuevas formas de organización del trabajo, los contratos colectivos en la actualidad se han convertido en una herramienta eficaz de cooperación y de cogestión de los aspectos que repercuten directa o indirectamente sobre el trabajo.

Por lo tanto, las estipulaciones de los acuerdos pueden transitar desde el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y de empleo, orientadas a mejorar la calidad de vida, la formación y la igualdad entre los trabajadores, hasta aquellos arreglos encaminados a superar las caídas y las crisis económicas, proteger las fuentes de empleo y permitir la adaptabilidad de las empresas. Tal sería el caso de las cláusulas relativas al número de personas a contratar, supresión de puestos, traslados, entre otras medidas que dan cuenta del fin genuino de las convenciones colectivas de servir de instrumento de diálogo social para la edificación de relaciones de trabajo constructivas, cooperadas y estables, donde todos los interlocutores sociales puedan crecer y prosperar conjuntamente.

3.3 LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN

Adicional a lo expuesto, no sobra recordar que en aras de que esta Sala de la Corte, en el ámbito del recurso extraordinario de casación, pueda acometer la tarea de

interpretar los textos normativos convencionales y *fijarles un sentido*, es indispensable que la convención colectiva de trabajo sea exhibida como una prueba. Lo anterior debido a que estos acuerdos, a pesar de ser fuente formal del derecho, no tienen un alcance nacional, puesto que su ámbito de aplicación se contrae a los sujetos de la relación de trabajo. Por ello, se ha considerado que su acusación debe realizarse por la vía indirecta, como se explicó, entre otras, en la sentencia SL12871-2017:

*Al respecto, esta Sala insistentemente ha sostenido que las convenciones colectivas de trabajo, si bien son fuente formal de derecho de las que fluyen verdaderas normas jurídicas materiales, no tienen alcance nacional, dado que su ámbito de aplicación se contrae a los sujetos de la relación de trabajo. Por ello, deben ser exhibidas ante la Corte como una prueba, por la vía indirecta, a fin de que esta Corporación pueda adentrarse en el análisis e interpretación de su texto y **fijarle un sentido**.*

Sobre el particular, esta Corte en sentencia SL 17642-2015, reiterada en la SL 4332-2016 y SL4934-2017, indicó:

Para empezar, cabe recordar que en criterio de la Sala, las convenciones colectivas no son normas de alcance nacional, toda vez que no son una manifestación de la potestad normativa del Estado, con su correlativo carácter heterónomo, general y abstracto. Al ser producto de la autonomía de la voluntad de empleadores-trabajadores y explicarse desde una filosofía contractualista, su campo de aplicación es más estrecho, pues se reduce a determinar las condiciones de empleo de sus suscriptores o de quienes por extensión les sea aplicable.

Por ello y sin que haya sido desprovista de su carácter de acto regla, creador de derecho objetivo, ha sido considerada por la jurisprudencia como una prueba, acusable en casación por la vía indirecta, pues, adicionalmente, las partes deben acreditar su existencia y aportarla al proceso con el cumplimiento de ciertas formalidades.

A partir de tal entendimiento, la jurisprudencia ha abordado el estudio de las convenciones colectiva de trabajo en el recurso de casación y ha conseguido armonizar los requisitos de orden público de la ley procesal laboral en cuanto hace a la técnica de este mecanismo extraordinario, con la naturaleza de la

convención colectiva como verdadera fuente formal del derecho. En esta línea, la convención adquiere una doble dimensión en casación: es una prueba y es fuente de derecho objetivo. Es una prueba, en la medida que su existencia debe ser acreditada por las partes, y es una fuente de derechos, en tanto que de ella se desprenden facultades, deberes, obligaciones y derechos de las partes.

En este caso, la interpretación de las cláusulas convencionales la propone el recurrente por la vía indirecta y, desde este punto de vista, no existe ningún obstáculo formal que impida abordar su estudio, lo cual se hará bajo el entendido que para descifrar la intención de los actores sociales, *«las convenciones colectivas de trabajo constituyen un todo y, por tanto, su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes».*

3.4 EL TEXTO DE LAS CLÁUSULAS 5.º Y TRANSITORIA, Y LA POSTURA DE LA CORTE EN SU INTERPRETACIÓN

Las cláusulas 5.º y transitoria prescriben, respectivamente, lo siguiente:

CLÁUSULA 5 – ESTABILIDAD.- La Universidad Libre, con el fin de garantizar la estabilidad laboral, no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores sino por justa causa legal, calificada por una comisión integrada de la siguiente manera: dos (2) representantes designados por la Universidad y dos (2) por SINTIES [...].

CLÁUSULA TRANSITORIA. Excepcionalmente y sin que esto afecte en absoluto lo establecido en la Convención Colectiva, la Universidad podrá dar por terminado unilateralmente sin justa causa el contrato de trabajo, hasta de 39 trabajadores administrativos de la Seccional de Cúcuta, por una sola vez y en el término de un año comprendido entre el 30 de junio de dos mil

cinco (2005) hasta el veintinueve (29) de junio de dos mil seis (2006), de acuerdo con la siguiente relación:

Cargos	Número de trabajadores a desvincular
Secretarías, auxiliares, cajeros, recepcionistas y asimilables	22
Aseadoras y asimilables	2
Celadores y vigilantes	2
Jardineros, personal de mantenimiento y asimilables	8
Sicólogos	1
Médicos	1
Profesores de teatro	1
Jefes de Contabilidad	1
Coordinadores de investigación	1
<i>Total</i>	<i>39</i>

Se entiende que a estos 39 trabajadores no se les aplica la cláusula cinco “estabilidad” de esta Convención y que esta cláusula transitoria en nada afecta a los demás trabajadores de la Seccional de Cúcuta.

PARAGRAFO I. Para la determinación de los trabajadores a desvincular, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Dentro de la misma denominación de cargo, se desvincularán aquellos trabajadores que tengan menos tiempo de servicio continuo con la Universidad.
- b) Cuando en la misma denominación de cargo existan trabajadores pensionados o que dentro del año siguiente a la firma de la presente Convención cumplan con los requisitos para ello, la Universidad no desvinculará a los trabajadores que lleven menos tiempo de servicio, sino que se desvincularán por justa causa legal y sin indemnización a los trabajadores pensionados, una vez reciban su primera mesada pensional.
- c) Cuando en la misma denominación de cargo existan trabajadores con contrato a término fijo, la Universidad dará cumplimiento al contrato y éstas desvinculaciones harán parte del contingente del número de trabajadores de desvincular (hasta 39), establecido en el enunciado de esta cláusula.

PARAGRAFO II. Para la terminación de los contratos de trabajo sin justa causa y tratándose de trabajadores con contrato a término indefinido, la Universidad pagará a título de indemnización, la opción más favorable al trabajador de las siguientes alternativas:

OPCIÓN 1:

- a) Cincuenta y tres (53) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diez y ocho (18) días adicionales de salario sobre los cincuenta y tres (53) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinticuatro (24) días adicionales de salario sobre los cincuenta y tres (53) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d) Si el trabajador tuviere más de diez (10) años de servicio continuo se le pagarán cuarenta y siete (47) días adicionales de salario sobre los cincuenta y tres básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

OPCIÓN 2:

a) Para los trabajadores que tengan de uno (1) a siete (7) años de servicio continuo con la Universidad, seis millones de pesos (\$6.000.000).

b) Para los trabajadores con más de siete (7) años y hasta catorce (14) de servicio continuo con la Universidad, nueve millones de pesos (\$9.000.000).

PARAGRAFO III. En el caso de los trabajadores de la Seccional de Cúcuta a quienes se vaya a desvincular por efectos de la aplicación de esta cláusula transitoria, y sus beneficiarios que se encuentren matriculados y estén cursando estudios en cualquiera de sus institutos o facultades de dicha Seccional, se les mantendrá el beneficio establecido en la Cláusula 10 del Título I de esta Convención, hasta que terminen dichos estudios, siempre y cuando la Seccional los continúe ofreciendo.

A criterio de la Corte, el Tribunal desacertó al interpretar las citadas disposiciones, por cuanto en su lectura prescindió de los elementos contextuales y las causas que justificaban su existencia, así como la real intención de las partes firmantes. El juicio hermenéutico del Tribunal se contrajo simplemente a verificar una presunta desmejora o retroceso en materia de negociación colectiva, al margen de cualquier consideración que pudiese existir.

En efecto, a folios 137 y siguientes obra el diagnóstico institucional presentado por la Universidad Libre en noviembre de 2004, como anexo y justificación a la denuncia de la convención colectiva de trabajo. Allí se indica con base en información financiera y contable que el 2003 fue un año difícil para el ente universitario, dado que los ingresos no alcanzaron a cubrir los egresos. Se especifica que una de las causas de la fragilidad financiera obedecía a la pérdida de valor real de los ingresos operacionales de la Seccional de Cúcuta (35.10%) y se explica que la mayor parte de ellos son absorbidos por gastos de personal.

Por otro lado, el citado informe da cuenta de que la Seccional de Cúcuta es una de las sedes más críticas, ya que se *«tiene que gastar \$123.35 pesos por los mismos \$100 de ingresos»*. Se señala, así mismo, que existe un excesivo número de trabajadores administrativos -85- frente a una densidad de docentes de 120. Es decir, por cada trabajador administrativo hay una proporción de 1.41 docentes.

Esta disparidad entre ingresos y gastos, una excesiva participación de los gastos de personal en el total de los ingresos –lo cual obstaculizaba el crecimiento, la inversión de la academia y la continuidad del servicio-, y un desproporcionado número de trabajadores administrativos, fueron los detonantes de la denuncia de la convención y posterior inicio de las negociaciones colectivas voluntarias

que culminaron con el establecimiento de la cláusula transitoria.

Aunque a primera vista esta regla convencional, de carácter temporal, constituye una excepción o regresión a la estabilidad de los trabajadores de la Seccional de Cúcuta, no por ello puede calificarse contraria a los principios y derechos fundamentales de los trabajadores. Ello debido a que fue el producto de la autocomposición libre y voluntaria del sindicato y la empresa, donde las partes firmantes evaluaron y sopesaron la necesidad de permitirle al ente universitario amoldarse a la demanda educativa y la realidad económica que imperaba en esa región.

Como atrás se expuso, el derecho de negociación colectiva no solo es una herramienta eficaz para el logro de reivindicaciones y mejoras en las condiciones de trabajo, también, es un instrumento que cumple otras funciones, dentro de las cuales se encuentra la regulación de la organización del trabajo y la adopción de medidas cooperadas para superar las situaciones críticas que afecten el funcionamiento de las empresas y, por tanto, que potencialmente puedan comprometer la continuidad de los puestos de trabajo.

De ahí que los acuerdos relativos a la creación de empleos o despidos, reestructuración y supresión de plantas de personal, pueda ser objeto del contrato colectivo,

pues, se repite, la negociación colectiva es un mecanismo de gobierno de las relaciones de trabajo y empleo, en su sentido más amplio. Abarca todo tipo de decisiones que procuren no solo la participación justa de los trabajadores en los beneficios de la productividad sino en la superación de las caídas o situaciones críticas que afecten la competitividad y solvencia empresarial.

Ahora bien, la cláusula transitoria convencional no riñe con el principio de igualdad, dado que, por una parte, existió una justificación previa y objetiva para su establecimiento y, por otra, en ella no se mencionan nombres específicos o listas negras de personas que deban ser objeto de desvinculación. Simplemente, se autoriza el despido de hasta 39 funcionarios administrativos y, para cada denominación de cargo, se detalla el número máximo de trabajadores a desvincular. Así mismo, se prevén unos parámetros objetivos respecto al orden que habrá de seguirse para proceder a los despidos, consistente en que primero serán retirados los trabajadores con menor antigüedad, a no ser que existan personas con derecho a pensión y estén incluidos en nómina de pensionados.

Adicionalmente, se prevén sendas indemnizaciones que superan los mínimos de ley, y se les preserva a los trabajadores el beneficio de educación gratuita o subsidiada, establecido en la cláusula 10 del estatuto colectivo, para ellos y sus beneficiarios matriculados en los institutos o facultades de la Universidad Libre.

Desde este punto de vista, la incorporación de esta cláusula transitoria no fue arbitraria, caprichosa ni discriminatoria, sino que obedeció a un motivo fundado y relevante, que encuentra pleno respaldo en el derecho fundamental de negociación colectiva. Igualmente, su aplicación estuvo acompañada de razonadas compensaciones en favor de los trabajadores desvinculados del ente universitario, lo cual denota que los acuerdos fueron producto de la libre autonomía colectiva, que, según ampliamente se explicó, le permite a los sujetos colectivos producir normas jurídicas vinculantes para gobernar sus relaciones de trabajo y de empleo.

Por último, cumple señalar que las normas convencionales acogidas en la etapa de arreglo directo no pueden ser vistas como una defraudación a los intereses de los trabajadores de la Seccional de Cúcuta. Los representantes de los trabajadores en la puja colectiva deben velar y salvaguardar el interés general de los asociados, no de unos pocos. Por ello, los arreglos a los que arriben deben ser evaluados desde el tamiz del interés colectivo y el bienestar de todos los asociados. Y, precisamente, en aras de este bien superior la comisión negociadora podía acoger medidas colectivas orientadas a superar las situaciones críticas que impedían la adaptabilidad del ente universitario a la realidad social y económica de la región, y la continuidad del servicio educativo.

En hilo con lo anterior, el Tribunal incurrió en la interpretación desacertada endilgada por el recurrente.

(3.5) INFRACCIÓN DEL ARTÍCULO 435 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

En lo que a este acápite concierne, la Corte advierte que, además del desacierto atrás anotado, el Tribunal transgredió el artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo, al sostener que *«dentro del proceso no existe prueba documental o de otra forma que nos demuestre que la organización sindical en el lapso de la negociación que concluyó con la convención colectiva mencionada hubiera solicitado la autorización en asamblea general a los trabajadores para que aprobaran dicha cláusula transitoria»*.

Para demostrar esta equivocación basta con reseñar que a la luz del citado artículo, los *«negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, **que se presumen**, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo»*. Lo anterior, significa que los negociadores del pliego se encuentran investidos de plenas facultades para dialogar o cerrar acuerdos en nombre de los trabajadores.

Con base en lo expuesto, el recurso es fundado y, por consiguiente, se procederá a la casación del fallo impugnado.

Sin costas dado que el recurso tuvo éxito.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

Recapitulando lo expuesto, la Corte en casación constató que el Tribunal: *(i)* interpretó erradamente las cláusulas 5º. y transitoria de la convención colectiva de trabajo, al colegir que su incorporación era incompatible con los principios mínimos de los trabajadores; *(ii)* lo cual fue producto de una lectura insular y sesgada de la disposición convencional, realizada fuera de todo contexto, toda vez que esta previsión fue establecida para superar la crisis económica que afectaba la prestación del servicio educativo, y la adaptabilidad del ente universitario a la realidad regional.

Se concluyó, así mismo, que *(iii)* esta errada comprensión de los textos convencionales condujo al Tribunal a violar el derecho fundamental de negociación colectiva, en virtud del cual las partes, en ejercicio de la autonomía colectiva, se encuentran autorizadas para dictar, para sí y sus representados, normas jurídicas vinculantes, que deben ser respetadas por el Estado y los jueces, a menos que sean contrarias al orden jurídico, tal y como lo reiteró la Corte en reciente decisión en la sentencia CSJ SL563-2017.

Por otro lado, con la interpretación censurada el juez plural *(iv)* desconoció que uno de los aspectos que componen el núcleo de la autorregulación corresponde a las *condiciones de empleo*, aspecto que le permite a las partes lograr acuerdos cooperativos y constructivos encaminados a superar los problemas comunes que los envuelvan.

Finalmente, se constató que el juez de alzada *(v)* transgredió flagrantemente el artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo al pasar por alto que los negociadores del pliego se encuentran investidos de plenos poderes para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo.

Resta decir, en lo que concierne a las declaraciones de la testigo Ana Marisol León, que ninguna de sus aseveraciones desvirtúa la facultad de los representantes de la agremiación sindical para representar suscribir y lograr acuerdos en la etapa de arreglo directo. Adicionalmente, la eventual disidencia que se haya podido manifestar desde la Seccional de Cúcuta a la Asamblea Nacional frente a la cláusula transitoria, no tiene la virtud de deslegitimar las actuaciones de la comisión negociadora en tanto que las decisiones gestadas en el seno de la organización sindical deben responder a los principios democráticos y estar orientadas hacia el interés colectivo, no individual.

Por lo demás, el hecho de que desde la Seccional de Cúcuta se hayan expresado opiniones, propuestas o salvedades, no significa que la decisión final de la Asamblea General, órgano genuinamente democrático del sindicato, haya sido la de prohibir a la comisión negociadora acordar este tipo de cláusulas. Más bien esta circunstancia lo que denota es que los representantes sindicales de los trabajadores de Cúcuta tuvieron un espacio participativo en las decisiones adoptadas en el seno de la misma, al margen de si su propuesta o reserva fue acogida o no.

En las condiciones descritas, se revocará parcialmente el fallo de primer grado y se absolverá a la accionada de las pretensiones promovidas por los demandantes Mauricio Albarracín Contreras, Yajaira Contreras Beltrán, María del Pilar Figueroa, Magaly Guerrero Valencia, Bernabe Ortega Pérez, Ramón Mora Mora y Sandra Medina Duarte.

Las costas de la primera y segunda instancia estarán a cargo de los citados actores, y a favor de la Universidad Libre.

XI. DECISIÓN

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, **CASA**

la sentencia proferida el 26 de enero de 2011 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, en cuanto confirmó la condena impuesta en primera instancia a la Universidad Libre frente a las pretensiones promovidas por los accionantes **MAURICIO ALBARRACÍN CONTRERAS, YAJAIRA CONTRERAS BELTRÁN, MARÍA DEL PILAR FIGUEROA, MAGALY GUERRERO VALENCIA, BERNABE ORTEGA PÉREZ, RAMÓN MORA MORA y SANDRA MEDINA DUARTE**. No la casa en lo demás.

En sede de instancia, **REVOCA PARCIALMENTE** el fallo de primer nivel y en su lugar **RESUELVE**:

PRIMERO: Absolver a la Universidad Libre de la totalidad de las pretensiones de la demanda instaurada por **MAURICIO ALBARRACÍN CONTRERAS, YAJAIRA CONTRERAS BELTRÁN, MARÍA DEL PILAR FIGUEROA, MAGALY GUERRERO VALENCIA, BERNABE ORTEGA PÉREZ, RAMÓN MORA MORA y SANDRA MEDINA DUARTE**.

SEGUNDO: Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN