SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL3006-2024

Radicación n.° 100938

Acta 37

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CARLOS GUILLERMO TAPIAS COTE, MARÍA CRISTINA PÉREZ LÓPEZ** e **HILDA MARINA GONZÁLEZ QUINTERO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintitrés (2023), en el proceso ordinario que junto a **JOSÉ FÉLIX DAZA CAMARGO** le instauraron a la **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA -FUAC-.**

Reconócese personería a la abogada Sandra Milena Montenegro Guerrero, con T.P. 206677 del Consejo Superior de la Judicatura, como apoderada judicial de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia -FUAC- en la forma y

para los fines del poder conferido, adosado en el expediente digital de la Corte.

I. ANTECEDENTES

Carlos Guillermo Tapias Cote, José Félix Daza Camargo, Hilda Marina González Quintero y María Cristina Pérez López llamaron a juicio a la Fundación Universidad Autónoma de Colombia -FUAC-, con el fin de que se declarara: la existencia del contrato de trabajo a término indefinido con cada uno, la violación de la convención colectiva y el reglamento de comisión de estabilidad para despedirlos, lo que condujo a la violación del debido proceso y la «*ilegalidad o ineficacia*» del retiro.

Consecuencialmente, pidieron ordenar su reintegro como docentes y el pago de los salarios debidamente reajustados, el auxilio de cesantía y sus intereses, las primas y vacaciones que se generasen hasta el reintegro con el salario tenido en cuenta para la liquidación final, junto con los factores consagrados en la convención colectiva que no fueron incluidos, la indexación, lo probado ultra y extra *petita* y las costas.

En subsidio, reclamaron el pago de la indemnización por decisión unilateral *«ilegal e ineficaz»*, con violación del debido proceso convencional, la indexación, más el saldo faltante de cesantía y sus intereses, teniendo en cuenta su irregular liquidación y la entrega incompleta al no incluir los factores salariales de la convención colectiva para su

liquidación, la indemnización moratoria – artículo 65 del CST - y los intereses bancarios, lo demostrado ultra y extra *petita* y, las costas.

Fundamentaron sus peticiones, en que laboraron como profesores al servicio de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia -FUAC-, mediante contrato de trabajo a término indefinido; que como profesores hicieron parte de un grupo de 63 docentes a quienes mediante carta de terminación colectiva fechada el 5 de diciembre de 2016, les fue terminada la relación laboral a partir del 22 de diciembre del 2016; que a la fecha de su retiro eran socios activos de la organización sindical denominada Sindicato de Profesores de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia -SINPROFUAC-; que la causal aducida para la salida de los mencionados docentes, fue la de estar disfrutando de pensión de vejez; y, que la universidad tenía conocimiento de que los profesores demandantes desde hacía algunos años, disfrutaban de tal prestación económica.

Afirmaron que el 4 de octubre de 2016 mediante Acta 1925, la demandada ordenó la cancelación de los contratos de trabajo; que la convención colectiva de trabajo establece un procedimiento para cualquier desahucio que se produzca sin distinguir la causal invocada; que en el caso se produjo con evidente violación a la CCT; que no fueron llamados a la comisión de estabilidad como se encuentra establecido convencionalmente; que estaban protegidos no solo por la CCT sino por el reglamento de la comisión de estabilidad; que la universidad vulneró en consecuencia, estas dos normas;

que mediante tutela se ordenó dejar si efectos las medidas tomadas por la universidad; que la decisión tomada por el Juez 5 Penal Municipal con Función de Control de Garantías fue impugnada y, el Juzgado 18 Penal de Circuito con Función de Garantías resolvió revocar la decisión, expresando que el juez natural para resolver era el laboral y, ante ello, la universidad nuevamente los desvinculó[1].

La Fundación Universidad Autónoma de Colombia -FUAC- se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, negó la existencia de un procedimiento para todas las causales; que ello era una interpretación fraccionada de las normas; aceptó que los contratos de trabajo se suscribieron en la modalidad de término indefinido; que no hubo vulneración a las normas colectivas; que las relaciones de trabajo finalizaron con justa causa y que no había lugar al reintegro.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de, ineptitud de la demanda; cobro de lo no debido; buena fe y compensación[2].

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, por sentencia del 17 de agosto de 2022[3], decidió:

---

[1] f.° 25 a 57, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085
[2] f.° 296 a 318, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085
[3] f.° 416 a 417 acta y 419 audio, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085

PRIMERO. DECLARAR PROBADA la excepción de cobro de lo no debido formulada por la demandada, conforme las consideraciones expuestas.

SEGUNDO. ABSOLVER a la demandada FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por los demandantes JOSÉ FÉLIX DAZA CAMARGO, CARLOS GUILLERMO TAPIAS COTE, MARIA CRISTINA PÉREZ LÓPEZ e HILDA MARINA GONZÁLEZ QUINTERO.

TERCERO. CONDENAR en costas a los demandantes y a favor de la demandada, tásense por secretaría incluyendo como agencias en derecho una suma equivalente a un (01) smlmv por cada uno de los demandantes.

CUARTO. En caso de no ser apelada la presente decisión, y al ser totalmente desfavorable a los demandantes, remítase al superior en el grado jurisdiccional de consulta.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de los demandantes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 31 de agosto de 2023[4], confirmó la del *a quo*.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su decisión que, conforme al Título III de la CCT 1993 aportada al proceso, esta aplicaba a trabajadores docentes o no, consagrando que, con el objeto de garantizarles la estabilidad, no terminaría los contratos sino por justa causa debidamente comprobada, calificada y resuelta por una comisión de estabilidad.

[4] f.° 40 a 51, cuaderno digital, Segunda Instancia_Cuaderno Segunda Instancia_Cuaderno_2023043416546

Analizó que allí se determinó no solo quién integraría la comisión; esto es dos representantes de la FUAC y dos representantes de los trabajadores, uno designado por el sindicato de profesores SINPROFUAC y otro por el sindicato de los trabajadores SINTRAFUAC, así como sus suplentes-; sino el procedimiento a seguir, tales como la comunicación al trabajador con copia al sindicato simultáneamente, con notificación personal y dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia de los hechos. Señalando que la norma convencional, acto seguido, describe el procedimiento, citación a descargos, práctica de pruebas, votación nombramiento de árbitros etc., cargos bajo la responsabilidad del vicerrector siempre garantizando el derecho de defensa.

Precisó que, de la lectura del artículo 1° del título III, ya citado sobre estabilidad laboral, podía concluirse, que la norma se refiere a hechos constitutivos de justa causa, «*relativos a falta y falta graves*», lo que se corrobora al leer el inciso 3º que dispone como el trámite para faltas graves será este mismo, que exigen cargos y descargos, lo que no sucede con el reconocimiento de la pensión que a pesar de ser una justa causa para la terminación del contrato, no implica que se cometa una falta como indica la norma.

Destacó que por esa razón y por tratarse de un artículo transitorio que, fue necesario hacer un reglamento para el funcionamiento de la comisión de estabilidad en donde se dispuso a su vez modificar la convención mediante Acta

Convencional suscrita el 6 de diciembre de 2007 para acoger el reglamento.

Documento último en el que se indicó y aclaró que las faltas son las de disciplina laboral y no el adquirir una pensión, afianzando que, el reconocimiento pensional es un estatus jurídico que, aunque constituye una justa causa, en modo alguno, atiende a una falta disciplinaria.

Complementó que, en el Acta del 18 de febrero de 2015, la comisión de estabilidad indicó cómo la universidad podría establecer políticas de retiro para los pensionados, pero como una recomendación y sin que de manera alguna se extienda el procedimiento ante la ocurrencia de esta situación jurídica.

Conjeturó que, así las cosas, compartía las reflexiones del *a quo*, porque, contrario a la alzada, el reconocimiento de la pensión riñe con el procedimiento establecido, pues no había lugar a elaborar cargos y menos oír en descargos al trabajador para que se defendiera y explicara su conducta, que es a lo que se refieren las normas en las que apoyó la solicitud de ilegalidad de desahucio; luego, resultaba equivocado aducir que se requería un trámite para todas las justas causas, pues definitivamente el reconocimiento de la pensión no es una falta disciplinaria, iterando que implicaba cargos, descargos o defensa alguna.

Destacó con relación a la liquidación irregular que los demandantes se limitaron a afirmar de manera general y

abstracta que la demandada no los liquidó de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales, empero, en el expediente y, por el contrario, tal y como lo señaló el *a quo,* se les remuneró incluso en exceso los derechos causados, confirmando también en ese sentido.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Carlos Guillermo Tapias Cote, María Cristina Pérez López e Hilda Marina González Quintero, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver[5].

Mediante providencia AL2364-2024 se aceptó el desistimiento de José Félix Daza Camargo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretenden que esta Corporación:

> […] case totalmente la sentencia de segunda instancia, de fecha 31 de Agosto del 2023, proferida por el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., Sala Laboral, para que convertida en Tribunal de instancia revoque totalmente la sentencia de primera instancia de fecha 17 de Agosto de 2022, proferida por el Juzgado Treinta y Dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante la cual decidió "ABSOLVER a la demandada FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por los demandantes […]. Y en su lugar acceda a las pretensiones de los demandantes, profiriendo sentencia condenatoria, para así garantizarle a los mismos el reconocimiento y pago de las declaraciones y condenas incoadas en la demanda.

[5] f.° 1 a 45, cuaderno digital de la Corte, archivo 11001310503220190006601-0006Memorial

SUBSIDIARIAMENTE:

Solicito que en caso de no ser casada totalmente la sentencia de segunda instancia, la corte case parcialmente la sentencia, y en sede de instancia, modifique dicha sentencia que Confirma totalmente la de primera instancia, en el sentido de condenar a la demandada, al reconocimiento y pago de las PRETENSIONES SUBSIDIARIAS de cada demandante, enlistadas en la demanda tales como el saldo faltante de cesantías e intereses las cesantías a que haya lugar, indemnización moratoria, e intereses bancarios que correspondan, teniendo en cuenta la irregular liquidación y el no pago completo de las mismas, al no incluir como corresponde los factores salariales consagrados en la convención colectiva de trabajo para su liquidación, a la terminación de la relación laboral.

Teniendo en cuenta que para efectos de las liquidaciones finales de cesantías e intereses a las cesantías de cada uno de los demandantes, tanto para el mes de diciembre como para el mes de abril, la universidad no tasó en debida forma, el promedio salarial base de liquidación, acorde con los factores salariales estipulados en la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** en el TITULO II DEL PERSONAL DOCENTE CAPITULO II ARTICULO 9 que Dispone : "Además de la prima legal, la FUAC concederá al año a los profesores de tiempo completo, medio tiempo, y tiempo parcial, una prima extralegal equivalente a 35 días de salario que se pagara en el mes de diciembre del año respectivo y otra prima extralegal equivalente a 10 días y se pagara en el mes de junio del año respectivo **y constituirán salario" (negrilla** fuera **del texto), folio** 172.

Sin que el Honorable Tribunal hubiese observado dicho dislate en las liquidaciones de cada uno de los demandantes, aportada al expediente Fls 75 al 100, no obstante que en los hechos individuales de cada demandante se explican y demuestran claramente las diferencias entre el salario base de liquidación tomado por la demandada y el real salario que debió aplicar como base de liquidación acorde con el citado artículo convencional.

Igualmente solicito se condene en costas a la demandada.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que fue replicado y se pasa a estudiar[6].

[6] f.° 20 a 45, cuaderno digital de la Corte, archivo 11001310503220190006601-0006Memorial

VI. CARGO ÚNICO

Acusan la sentencia del Tribunal:

[…] por la vía indirecta, en las modalidades de aplicación indebida de los artículos 435, 467 y 468 del CST en relación con los artículos 1°, 9°, 18, 19, 20, 21 y 55 del mismo ordenamiento legal, artículos1602 y 1603 del Código Civil, los artículos 23, 53, 55, 56 y 93 de la Constitución Política, el artículo cuarto del convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (bloque de constitucionalidad).

Presentan como errores de hecho:

A. No dar por demostrado estándolo, que a los demandantes CARLOS GUILLERMO TAPIAS COTE, MARÍA CRISTINA PÉREZ LÓPEZ, HILDA MARINA GONZÁLEZ QUINTERO le asistía el derecho convencional al reintegro.

B. No dar por demostrado estándolo que los demandantes fueron despedidos, pretermitiendo el procedimiento establecido en el ACTA CONVENCIONAL fechada diciembre 13 de 2007, contentiva del reglamento de la comisión de estabilidad, modificatorio de la convención actualmente vigente con fecha de depósito 14 de abril de 1993.

C. No dar por probado estándolo que la causal de despido invocada por la demandada, que es la pensión de vejez estando al servicio de la empresa, no está excluida del conocimiento de la comisión de estabilidad, para ser calificada, acorde con lo dispuesto en la convención colectiva y el reglamento de la comisión de estabilidad.

D. Dar por probado sin estarlo que “de la lectura de esta norma prevista en el artículo 1 del Título III, ya citado sobre estabilidad laboral, puede concluirse y por ello lo resaltó la Sala que efectivamente la norma se refiere a hechos constitutivos de justa causa, relativos a falta y falta graves”.

E. No dar por demostrado estándolo, que en el acta convencional contentiva del reglamento de la comisión de estabilidad (Folios 227 a 234), modificatoria de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, se le otorgaron a la Comisión competencias para conocer de cualesquiera causal de despido por justa causa y, además en disposición independiente, competencia específica para conocer de los procesos Disciplinarios acorde con el -Título 1 Capítulo 1 Generalidades: 1.- FINALIDAD:- Garantizar que todo trabajador

docente y no docente de la Universidad, de acuerdo a la Convención Colectiva vigente, mantenga vigente su contrato de trabajo hasta tanto él mismo lo decida o sea terminado por justa causa debidamente comprobada, la cual será calificada y resuelta por la Comisión de estabilidad. 4. COMPETENCIA: - La Comisión conocerá de los procesos disciplinarios que se sigan contra todo trabajador docente y no docente de la FUAC

F. No dar por demostrado estándolo, que como lo estipula el parágrafo segundo, Artículo Primero del Régimen de Contratación y Estabilidad Laboral: "si se pretermitiere los procedimientos anteriores, o el despido fuera injustificado no surtirá efecto ningún despido ni sanción y el trabajador será reintegrado en forma inmediata y automáticamente pagándole todos los salarios y prestaciones sociales causados durante el tiempo cesante" Folio 223.

G. No dar por demostrado estándolo, que en caso similar y garantizando el debido proceso, la comisión de estabilidad escuchó en su oportunidad en audiencia, para calificar la causal de despido a los docentes pensionados LUIS EDUARDO ROMERO MORENO, JOSÉ FLOVER APARECIO FRANCO, GONZÁLO VARGAS PINILLA.

H. No dar por demostrado estándolo que: La decisión final de la comisión de estabilidad para conocer y calificar cualesquiera de las causales de despido sin exclusión alguna, se encuentra corroborada en el artículo 74 del reglamento de la comisión de estabilidad, el cual preceptúa "Art. 74 -audiencia de fallo- La comisión en presencia de las partes, si concurren, procederá a proferir el fallo correspondiente.

La decisión final de la comisión puede referirse a la terminación o no del contrato de trabajo, de manera unilateral por la universidad, por justa causa, o la recomendación de que se apliquen otras medidas o sanciones previstas en el artículo.

Contra esta decisión no cabe ningún recurso" Folio 233

I. No dar por demostrado estándolo que la demandada incumplió el mandato del consejo directivo, al manifestar en el párrafo segundo de la carta de cada uno de los docentes aquí demandantes.... "No obstante, consiente la institución de la necesidad de iniciar el relevo generacional, el consejo directivo en sesión del día 04 de octubre del 2016, acta 1925, teniendo en cuenta la resolución de pensión No. ....de fecha.... Reportada activa en la RUAF, aprobó dar terminado con justa causa el contrato laboral suscrito con usted, por lo cual, surtido el proceso de acuerdo a las normas legales y convencionales, me permito informarle que la universidad dará por finalizado su contrato de trabajo a término indefinido a partir del día 22 de diciembre de 2016 " (resaltado fuera de texto), proceso que efectivamente no

se surtió acorde con lo dispuesto por el Consejo directivo Fl 75 al 100

J. No dar por demostrado estándolo que, para efectos de las liquidaciones finales de cesantías e intereses a las cesantías de cada uno de los demandantes, tanto para el mes de diciembre (terminación del contrato) como para el mes de abril, la universidad no tasó en debida forma el promedio salarial base de liquidación, acorde con los factores salariales estipulados en la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO (según el TITULO II DEL PERSONAL DOCENTE CAPITULO II ARTICULO 9 de la misma).

Aluden:

3. Comisión de los errores de hecho:

A los yerros fácticos antes anotados llegó el honorable Tribunal por la apreciación errónea o falta de apreciación de los siguientes medios probatorios:

3.1. PRUEBAS DOCUMENTALES:

A) La Convención Colectiva de Trabajo Vigente, debidamente depositada ante el Ministerio de Trabajo, en fecha Abril 14 de 1993, donde se puede demostrar claramente la existencia de un REGIMEN DE CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL en cuyo Artículo 1° se consagra: " ESTABILIDAD LABORAL:- La FUAC con el objeto de garantizar la estabilidad para todos y cada uno de sus trabajadores no dará por terminado el contrato de trabajo a ningún trabajador sino por justa causa debidamente comprobada la cual será calificada y resuelta por una comisión de estabilidad integrada de la siguiente manera: dos (2) representantes de la FUAC y dos (2) representantes de los trabajadores, uno designado por el sindicato de profesores SINPROFUAC, y otro designado por el sindicato de trabajadores SINTRAFUAC, todos con sus respectivos suplentes. " (...). Folio 223

Nótese que la cláusula en mención no hace distinción ni exclusión de ninguna causal, pues lo que exige es que la justa causa, sea debidamente comprobada, calificada y resuelta por una Comisión de Estabilidad.

B) El Acta Convencional de fecha diciembre 13 de 2007, contentiva del REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE ESTABILIDAD, modificatorio de la Convención actualmente vigente, obrante a folio 227 y siguientes, donde se puede igualmente demostrar con claridad meridiana la plena estabilidad de todos los trabajadores y docentes de la

Universidad, al consagrar en su Título I, Capítulo I, GENERALIDADES: 1.- FINALIDAD:- Garantizar que todo trabajador docente y no docente de la Universidad, de acuerdo a la Convención Colectiva vigente, mantenga vigente su contrato de trabajo hasta tanto él mismo lo decida o sea terminado por justa causa debidamente comprobada, la cual sea calificada y resuelta por la Comisión de estabilidad. (...) 4. COMPETENCIA: - La Comisión conocerá de los procesos disciplinarios que se sigan contra todo trabajador docente y no docente de la FUAC".

De la misma manera en el citado reglamento se estipulan las diferentes modalidades en que la Comisión puede proferir el fallo correspondiente, al estipular en su Artículo 74.- "AUDIENCIA DE FALLO: La Comisión, en presencia de las partes, (sic) si concurren, procederá a proferir el fallo correspondiente.

La decisión final de la Comisión puede referirse a la terminación o no del contrato de trabajo, de manera unilateral por la Universidad, por justa causa, o a la recomendación de que se apliquen otras medidas o sanciones disciplinarias previstas en el artículo. Contra esta decisión no cabe ningún recurso".

C) El Acta No. 220 de febrero 18 de 2015; obrante de folios 118 a 122 como antecedente del actuar de la Comisión de Estabilidad en caso similar, para dicha fecha y a efectos de: Calificar y resolver la causal de despido — que era el estar pensionado - Tal como lo disponen la Convención Colectiva de Trabajo en el Artículo 1°, del Régimen de Contratación y Estabilidad Laboral-folio 178 , y el Artículo 1° del Título I, Capítulo I, del ACTA CONVENCIONAL contentiva del REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE ESTABILIDAD. La Comisión después de escuchar en Audiencia a los Docentes Pensionados: Luis Eduardo Romero Moreno, José Flower (sic) Aparicio Franco y Gonzalo Vargas Pinilla, " RESUELVE: 1. Recomendar a la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, mantener el contrato de trabajo de los docentes LUIS EDUARDO ROMERO MORENO, JOSÉ FLOVER (sic) APARICIO FRANCO Y GONZALO VARGAS PINILLA, en las mismas condiciones que hoy día tienen, respetando la voluntad conciliatoria de los docentes, siempre y cuando estos cumplan a cabalidad con lo establecido en sus respectivos contratos de trabajo y no incurran en las faltas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social. 2. Recomendar a la Vicerrectoría Administrativa que, para los casos futuros de docentes pensionados, que no estén incursos en procesos disciplinarios aplique la directriz que aquí se establece".

D) Las cartas de despido de cada uno de los docentes, aquí demandantes, obrantes a folios 75, 87 y 97, fechadas 05 de diciembre de 2016, mediante las cuales al preavisar a cada docente pensionado, se debe cumplir el mandato del Consejo Directivo, al manifestar en el párrafo segundo de cada carta:

Nota: se transcribe la carta del docente CARLOS GUILLERMO TAPIAS COTE, "(...} No obstante, consciente la Institución de la necesidad de iniciar el relevo generacional, el Consejo Directivo en sesión del día 4 de octubre de 2016, Acta No. 1925, teniendo en cuenta la Resolución de Pensión número 404274 de fecha 2014-11-18 de Colpensiones, reportada activa en el RUAF, aprobó dar por terminado con justa causa el contrato laboral suscrito con Usted, por lo cual surtido el proceso de acuerdo a las normas legales y convencionales, me permito informarle que la Universidad, dará por finalizado su contrato de trabajo a término indefinido a partir del 22 de diciembre de 2016 (...).

E) Fallo de Tutela de Primera Instancia No. 2017-021 proferida por el JUZGADO QUINTO (5) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ, D.C., de fecha 21 de febrero de 2017, mediante la cual se ampara los derechos de 40 docentes tutelantes despedido por la FUAC, entre ellos a los aquí demandantes, tutelando en el resuelve:" los derechos fundamentales al debido proceso, a la libertad sindical y a la igualdad; ordenando en consecuencia el reintegro de los mencionados docentes y el pago de los salarios y prestaciones que legalmente le corresponden...." Folios 127, A 165. Páginas 34-38 y 39 del fallo.

F) Liquidación Final de las Prestaciones de cada Demandante, tanto para el mes de diciembre de 2016, (terminación del contrato de trabajo), como para el mes de abril de 2017, en los desprendibles de liquidación final de prestaciones de cada demandante obrantes a folios 75 A 100 CARLOS GUILLERM0 TAPIAS COTE, MARÍA CRISTINA PÉREZ LÓPEZ, HILDA MARINA GONZÁLEZ QUINTERO; donde se puede establecer -para cuantificar las pretensiones subsidiarias- que para efectos de las liquidaciones finales de cesantías e intereses a las cesantías de cada uno de los demandantes, tanto para el mes de diciembre como para el mes de abril, la Universidad demandada no tasó en debida forma, el promedio salarial base de liquidación, acorde con los factores salariales estipulados en la Convención Colectiva de Trabajo en el TITULO II DEL PERSONAL DOCENTE, CAPITULO II, ARTICULO 9, que dispone: "Además de la prima legal, la FUAC concederá al año a los profesores de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial una prima extralegal equivalente a 35 días de salario que se pagará en el mes de Diciembre del año respectivo y otra prima extralegal equivalente a 10 días y se pagará en el mes de junio del año respectivo y constituirán salario», folio 172.

Para la demostración del cargo sostienen que el Tribunal incurrió en error al no concluir del análisis conjunto de las pruebas que el reconocimiento de la pensión de

jubilación e invalidez estando al servicio de la universidad, es una justa causa de terminación del contrato de trabajo y, por ende, objeto de conocimiento de la comisión de estabilidad para calificar y resolver el mismo.

Indican que el acta convencional contentiva del reglamento de la comisión de estabilidad, modificatoria de la convención vigente, establece que se hace necesario reglamentar la citada comisión y en concordancia con el artículo 1° Capítulo I, preceptúa que su finalidad es la de «*Garantizar que todo trabajador docente y no docente de la Universidad, de acuerdo a la Convención Colectiva vigente, mantenga vigente su contrato de trabajo hasta tanto él mismo decida o sea terminado por justa causa debidamente comprobada la cual será calificada y resuelta por la Comisión de estabilidad*».

Aseguran que, en ese contexto, sin distinguir la causal no se puede excluir de ella, para ser calificada y resuelta por la comisión de estabilidad, ninguna de las 15 justas causas, enlistadas en el artículo 62 literal a), para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, sin que por lo demás exista ningún instrumento escrito o acta que así lo determine.

Afirman que en el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por reconocimiento de la pensión de vejez o invalidez las funciones de la comisión de estabilidad, en este evento, no son las de impedir el desahucio del pensionado, sino las de verificar de manera pacífica el

cumplimiento del procedimiento que consagra el parágrafo 3.º del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, reglamentado por el Decreto 2245 de 2012 y como se dijo en la CC C1037-2003. Ello por cuanto de no cumplirse lo expresado podría tornarse en ineficaz la terminación, como medida de amparo al mínimo vital de los pensionados, por lo cual, no puede ser excluido del conocimiento de la comisión.

Plantean que el Tribunal valoró erróneamente el artículo 1º del Acta Convencional, el cual, transcriben para decir que, las partes, esto es, el sindicato y la universidad, no pactaron la afirmación restrictiva y excluyente como lo analizó el colegiado, sino que, además de la facultad para *calificar y resolver* cualesquiera de las justas causas, para dar por terminado el contrato de trabajo -sin exclusión- también es competente para conocer de los procesos disciplinarios.

Sobre el Acta 220 de 18 de febrero de 2015, dicen que se trata de un antecedente del actuar de la comisión de estabilidad en el caso de otros docentes, en el que se calificó y resolvió la causal de despido que consistía en estar pensionados. Exponen que, en aplicación de la convención colectiva de trabajo, del *«Régimen de Contratación y Estabilidad Laboral»* y del acta convencional, se escuchó a los pensionados y se recomendó a la demandada, mantener el contrato de trabajo de los docentes.

Señalan que, no obstante, en el título tercero de la CCT se estableció que la universidad no puede dar por terminado

el contrato de trabajo por justa causa, por faltas contra la disciplina laboral cometidas por los trabajadores docentes y no docentes sin que previamente el caso sea conocido, calificado y resuelto por la Comisión de Estabilidad; de una adecuada lectura gramatical, debía extractarse que «*la comisión de estabilidad está facultada para conocer tanto de las justas causas genéricas así como de las causas generadas por faltas disciplinarias*», explicando:

> Obsérvese que en el mencionado texto se separa por una coma, la justa causa de las faltas disciplinarias, lo que significa que si no hubiese esa coma se podría afirmar que la comisión de estabilidad únicamente podría conocer de las faltas disciplinarias, pero al existir la coma en mención, no queda ninguna duda que la comisión de estabilidad está facultada para conocer tanto de las justas causas genéricas así como de las causas generadas por faltas disciplinarias, y para el caso que nos ocupa la comisión de estabilidad debió conocer y calificar la justa causa invocada por la demandada en el numeral 14 del artículo 62 del CST o sea "el reconocimiento de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa"
>
> Tal facultad de la comisión se encuentra corroborada en el Art. 74 del reglamento de la comisión de estabilidad (fl. 233, página 13), el cual preceptúa
>
> "Art. 74 — Audiencia de fallo — la comisión, en presencia de las partes, si concurren, procederá a proferir el fallo correspondiente.
>
> La decisión final de la comisión puede referirse a la terminación o no del contrato de trabajo, de manera unilateral por la Universidad, por justa causa, o la recomendación de que se apliquen otras medidas o sanciones disciplinarais previstas en el artículo. Contra esta decisión no cave ningún recurso" fl. 233 Artículo éste que igualmente dejó de valorar y apreciar el Tribunal, pues de haberlo hecho no hubiese cometido el error inexcusable de concluir de manera equivocada que: "... De la lectura de esta norma prevista en el artículo 1 del título III, ya citado sobre estabilidad laboral, puede concluirse y por ello lo resaltó la Sala que efectivamente la norma se refiere a hechos constitutivos de justa causa, relativos a falta y falta graves lo que se corrobora al leer el inciso tercero de la norma que dispone como el trámite para faltas graves será este mismo, que exigen cargos y descargos, lo que no sucede con el reconocimiento de la

> pensión que a pesar de ser una justa cause para la terminación del contrato, no implica que se cometa una falta como indica la norma. "Párrafo 5, página 10 sentencia del Tribunal.
>
> Como puede observase igualmente, de la lectura gramatical de este artículo no queda tampoco ninguna duda que la comisión está facultada para pronunciarse sobre la terminación o no del contrato de trabajo en el que igualmente se separan por las señaladas comas las distintas modalidades por la cual se puede terminar el contrato, nótese además que la comisión igualmente si está facultada para emitir recomendaciones, tal como se observa en el artículo 74 ya transcrito.

Del fallo de tutela proferido en primera instancia por el Juzgado Quinto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, recuerdan que amparó los derechos de 40 docentes despedidos por la FUAC, en particular, el debido proceso, la libertad sindical y la igualdad, pues ordenó su reintegro y el pago de salarios y prestaciones que les correspondían, hasta cuando fueran reintegrados. En la citada decisión, que obra en el proceso, el «*operador jurídico*» hizo un juicioso análisis para motivar su providencia, entre ellas, que todos hacían parte de la organización sindical SINTRAFUAC y que no se dio el trámite convencional previo al retiro, pues se incumplió con la directriz impartida por la comisión de estabilidad.

Destacan que las cartas de destitución de fecha 5 de diciembre de 2016, que pretendían preavisarlos acerca de la terminación del contrato, contienen un párrafo en el que se asegura:

> No obstante, consciente la Institución de la necesidad de iniciar el relevo generacional, el Consejo Directivo en sesión del día 4 de octubre de 2016, Acta No. 1925, teniendo en cuenta la Resolución de Pensión No. de fecha [...] reportada activa en el Ruaf, aprobó dar por terminado, con justa causa el contrato

> laboral suscrito con usted, por lo cual, surtido el proceso de acuerdo a las normas legales y convencionales, me permito informarle que la Universidad, dará por finalizado su contrato de trabajo a término indefinido a partir del 22 de diciembre de 2016.

De estas misivas, denuncian que el Tribunal incurrió en desatino manifiesto, pues a partir del párrafo segundo de estos documentos se desprende que, para hacer efectiva la extinción del contrato de trabajo se debía cumplir el procedimiento ordenado por el consejo directivo, previsto en el artículo 1.º del título III de la Convención Colectiva.

Acotan que si el colegiado no hubiese incurrido en la apreciación errónea de dichos documentos - las cartas de despido - y valorado lo dispuesto en el Acta 1925 del 4 de Octubre de 2016, hubiese concluido que la demandada incumplió el mandato del consejo directivo ordenado en el párrafo segundo de las cartas de terminación del contrato, al no haber *«surtido el proceso de acuerdo a las normas legales y convencionales»*, violando así el debido proceso y no a la conclusión equivocada y errónea al afirmar que la finalización del vínculo por reconocimiento pensional estaba excluida.

Refieren que el colegiado valoró con error sus liquidaciones finales, visibles en folios 75 a 100 al señalar que la pretensión sobre ese punto fue general y abstracta, conclusión a la que no habría llegado si se hubiera detenido a analizar razonablemente las pruebas sin abstenerse de interpretar restrictamente la cláusula convencional y el reglamento de la comisión de estabilidad, poniendo de

presente el carácter normativo de las convenciones colectivas y estimando que el fallador desconoció la jurisprudencia de esta Sala sobre la naturaleza de los convenios colectivos.

Aluden como transcendencia del error que:

> Resulta entonces claro que el tribunal apreció y valoró erróneamente la prueba documental mencionada, y dejó de valorar las otras citadas siendo el caso de hacerlo, de tal manera que si lo hubiese hecho conforme a derecho, habría llegado a una conclusión opuesta a la de su fallo, al haber quedado demostrado además que en caso similar y garantizando el debido proceso, la comisión de estabilidad escuchó en su oportunidad en audiencia, para calificar la causal de despido a los docentes pensionados [...].
>
> Esta falta indicada muestra de manera ostensible que el Ad-quem aplico indebidamente su falta de libre apreciación, por cuanto no empleo las reglas de la sana crítica para colegir que la demandada violo el debido proceso para despedir a los demandantes, pretermitiendo el procedimiento establecido en el acta convencional, y desatendiendo el mandato del Consejo directivo contenido en la carta de pre aviso de cada demandante el cual en su parte pertinente dice " No obstante, consiente la institución de la necesidad de iniciar el relevo generacional, el consejo directivo en sesión del día 04 de octubre del 2016 , acta 1925, teniendo en cuenta la resolución de pensión No. ....De fecha.... Reportada activa en la RUAF, aprobó dar terminado con justa causa el contrato laboral suscrito con usted, por lo cual, surtido el proceso de acuerdo a las normas legales y convencionales, me permito informarle que la universidad dará por finalizado su contrato de trabajo a término indefinido a partir del día 22 de diciembre de 2016 (resaltado fuera de texto), proceso que efectivamente no se surtió acorde con lo dispuesto por el Consejo directivo.

VII. RÉPLICA

La Fundación Universidad Autónoma de Colombia -FUAC- opone que tanto la convención como el reglamento de la comisión de estabilidad, indican que al terminar un vínculo laboral por una falta del trabajador, esta deba ser

evaluada, inicialmente por dicha comisión para garantizar el debido proceso disciplinario, sin embargo, como la causal invocada por la empleadora para finiquitar el nexo no es una falta cometida sino el reconocimiento de una pensión de vejez, frente a la que no tienen que defenderse disciplinariamente, el alcance que dieron los jueces de instancia a esos instrumentos operó por el contenido gramatical de la cláusula convencional, sin que se desprenda equivocación alguna.

Expresa que el error en relación al Acta 220 de 18 de febrero de 2015, es *«totalmente ilógico»*, se trató de un tema diferente al de los demandantes, dicha comisión no tiene como función la de darle recomendaciones a la universidad; las cartas de terminación de los contratos fueron valoradas correctamente, no era necesario desarrollar un proceso previo para imponer una sanción; la decisión de tutela a que alude la censura nada aporta, pues olvidaron los recurrentes informar que la misma fue revocada en segunda instancia.

Asegura que, al evaluar las liquidaciones finales obrantes en el expediente y los comprobantes de egreso por pagos de dichos conceptos, indefectiblemente se llega a la conclusión de que se realizó el pago de las acreencias laborales denominadas prima legal y extralegal por los años 2016 y 2017 a los demandantes, razón por la cual no hay lugar a reliquidar dichas prestaciones.

Aclara que lo anterior, teniendo en cuenta que la Universidad Autónoma de Colombia como empleador no

realizó los descuentos por mayores valores pagados y que tienen su génesis en el fallo de tutela de primera instancia n.° 2017-021 proferida por el Juzgado Quinto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, D. C. que ordenó el reintegro sin solución de continuidad de los docentes y el consecuente pago de acreencias dejadas de percibir; proveído que fue revocado por el Juzgado Dieciocho Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, D. C. por no haber lugar a protección constitucional alguna.

Finaliza manifestando que lo expuesto por los recurrentes corresponde a alegaciones de instancia, en donde se entremezclan argumentos fácticos y jurídicos de diferentes materias[7].

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión en que, conforme a la interpretación del artículo 1° del título III contentivo del régimen de contratación y estabilidad laboral, consagrado en el acuerdo colectivo pactado entre la Universidad Autónoma de Colombia y sus sindicatos de profesores y trabajadores respectivamente, es decir, SINPROFUAC y SINTRAFUAC en 1993[8], el reconocimiento de la pensión de vejez o invalidez, si bien constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo, por no tratarse de una falta disciplinaria, se encuentra excluida del procedimiento ante la comisión de

[7] f.° 1 a 12, cuaderno digital de la Corte, archivo 11001310503220190006601-0011Anexos
[8] f.° 215 a 238, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085

estabilidad instituida para comprobar, calificar y resolver faltas de naturaleza disciplinaria que exigen cargos y descargos.

En tal sentido y considerando como indiscutido que los demandantes fueron vinculados como docentes a la FUAC mediante contratos a término indefinido[9] y que, sus relaciones de trabajo fueron finalizadas unilateralmente y en forma igualitaria por la universidad a través de comunicaciones del 5 de diciembre de 2016, a partir del 22 de diciembre de 2016[10], invocando como causal el otorgamiento de sus pensiones de vejez, confirmó la decisión absolutoria del *a quo* al considerar que no se pretermitió procedimiento convencional alguno y, por ende, no había lugar al reintegro solicitado.

Tampoco accedió a la reliquidación de salarios y prestaciones legales y extralegales apoyados en lo que denominaron, irregular liquidación, al considerar que se trató de una pretensión genérica.

La censura por la vía indirecta radica su inconformidad en que el *ad quem* incurrió en error de hecho al considerar que en el caso de los demandantes no era necesario por parte de la empleadora agotar el procedimiento anterior al retiro ante la comisión de estabilidad creada en la CCT 1993, sin analizar que el mismo está contemplado para la totalidad de

[9] María Cristina Pérez López -1° de febrero de 1979- (f.° 99 digital), Carlos Guillermo Tapias Cote -1° de febrero de 1979- (f.° 87 digital) e Hilda Marina González Quintero -1° de enero de 2004- (f.° 111 digital).
[10] Carlos Guillermo Tapias Cote (f.° 85 digital), Hilda Marina González Quintero (f.° 107 digital) y María Cristina Pérez López (f.° 97 digital).

las causales del literal a) del artículo 62 del CST; que el instrumento colectivo no determina ninguna excepción al respecto y la finalidad de calificar y resolver la aplicación de la causal por el reconocimiento de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa[11], es proteger al pensionado de no ser despedido sin verificar de manera pacífica el cumplimiento del procedimiento que consagra el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, reglamentado por el Decreto 2245 de 2012.

En ese contexto, corresponde a la Sala dilucidar si el Tribunal incurrió en los errores de hecho que se denuncian a partir de los defectos valorativos que se le atribuyen.

Empero, importa precisar que esta Corporación recientemente en CSJ SL618-2024 ya tuvo la oportunidad de pronunciarse en un caso de idénticos contornos fácticos en contra del mismo ente universitario, donde incluso cuatro de los cuarenta trabajadores que interpusieron la acción de tutela que en primera instancia concedió el derecho aquí discutido[12], fueron los demandantes, incluido como accionante el actual apoderado judicial de los hoy recurrentes en sede extraordinaria.

En tal decisión[13], se analizó el artículo 1° del título III contentivo del régimen de contratación y estabilidad laboral de la CCT 1993 en línea con el Acta Convencional depositada

---

[11] Literal a), numeral 14 del artículo 62 del CST.
[12] f.° 140 a 178, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085
[13] CSJ SL618-2024

el 13 de diciembre de 2007 ante la autoridad del trabajo[14], para decir que, *«el debido proceso allí descrito solo operaba para los casos de «presunta falta» o «falta grave», con lo que quedan diferenciados y restringidos los eventos en los que ese comité podía emitir decisiones definitorias de la justeza de la causa alegada por la empleadora»,* por tanto, no operaba en los casos en que se decidiera la terminación unilateral del contrato por el reconocimiento de la pensión de vejez.

Al punto, explicó esta Corte:

> La censura estima que el inciso inicial del artículo primero del régimen de contratación y estabilidad convencional, contenido en el acuerdo colectivo pactado entre la FUAC y el sindicato en 1993, consagra que la Comisión de Estabilidad debía comprobar, calificar y resolver todas las justas causas que se pretendieran aplicar a los trabajadores de la universidad, sin excluir las que establece el artículo 62 del CST; para el efecto, se trae a colación el texto de esa cláusula, que lleva el nombre de *«ESTABILIDAD LABORAL»,* que fue tenida en cuenta para resolver en segunda instancia, la citada cláusula dice (f. 59 exp. digital):
>
> *ARTICULO 1ro. ESTABILIDAD LABORAL. La Fuac con el objeto de garantizar la estabilidad para todos y cada uno de sus trabajadores no dará por terminado el contrato de trabajo a ningún trabajador sino por justa causa debidamente comprobada la cual será calificada y resuelta por una comisión de estabilidad integrada de la siguiente manera: dos (2) representantes de la Fuac y dos (2) representantes de los trabajadores, uno designado por el sindicato de profesores Sinprofuac y otro designado por el sindicato de trabajadores Sintrafuac, todos con sus respectivos suplentes.*
>
> *La presunta falta se comunicará por escrito al trabajador con copia al sindicato simultáneamente. Esta notificación será personal y deberá hacerse dentro de los quince días siguientes a la ocurrencia de los hechos.*
>
> *Una vez reunida la comisión de estabilidad, ésta hará la siguiente gestiones (sic) para evaluar la presunta falta, citar al trabajador para oírle en descargos. Oído el trabajador, la comisión dispondrá*

[14] f.° 241 a 255, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085

de quince (15) días hábiles para practicar las pruebas solicitadas por las partes. Vencido este término la comisión tendrá ocho (8) días calendario para reunirse y determinar si existe justa causa que amerite el despido del trabajador, si no existiere acuerdo, la decisión se hará por voto secreto; de presentarse empate se nombrarán tres (3) árbitros elegidos de la siguiente manera: […]. La decisión tomada en este proceso será de obligatorio cumplimiento para las partes.

El trámite para las faltas graves será el establecido en el artículo 1ro. ya citado, entendiéndose que cuando aparece la palabra Sindicato se refiere a la organización a la cual este (sic) afiliado o sea beneficiario el inculpado.

PARAGRAFO 1. El Vicerrector Administrativo será el responsable de hacerle los cargos al trabajador y convocarlo a comisión de estabilidad, si considera que es del caso de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca la Comisión de Estabilidad. Con la observancia de los procedimientos establecidos en la Convención Colectiva para garantizar el derecho de defensa.

PARAGRAFO 2. Si se pretermitieran los procedimientos anteriores, o el despido fuere injustificado, no surtirá efecto ningún despido, ni sanción y el trabajador será reintegrado en forma inmediata y automática pagándole todos los salarios y prestaciones sociales causadas durante el tiempo cesante.

Revisado el contenido del artículo, **la Corte encuentra que su primer párrafo, si bien se refiere a justas causas, sin hacer distinción de ellas, no puede ser leído aisladamente, como lo sugieren los actores, pues en el resto de la redacción de la cláusula se observa una limitación evidente que los contratantes le impusieron al actuar de la Comisión de Estabilidad, en la medida en que señalan un procedimiento específico que esta debía cumplir**. En ese orden, **el debido proceso allí descrito solo operaba para los casos de *«presunta falta»* o *«falta grave»*, con lo que quedan diferenciados y restringidos los eventos en los que ese comité podía emitir decisiones definitorias de la justeza de la causa alegada por la empleadora**.

En otros términos, la cláusula de estabilidad bajo examen no reguló un procedimiento previo, a cargo de la comisión allí creada, aplicable para todos los casos en los que la universidad pretendiera aplicar cualquier justa causa de despido; por el contrario, lo que resulta evidente del texto transcrito es que el particular régimen procedimental que se pactó solo debía operar en los casos de *faltas* cometidas por los trabajadores, pero no para las demás causales, que no tuvieran ese carácter.

En tal sentido y como el Tribunal argumentó que la función de la Comisión de Estabilidad era netamente disciplinaria y que su actividad se desplegaba en los casos en que un trabajador fuera inculpado por presuntas faltas de tal naturaleza, **mas no cuando se decidiera la terminación unilateral del contrato por el reconocimiento de la pensión de vejez, es obvio que, si la FUAC quería aplicar esa justa causa de despido, no tenía que acudir a que se investigara previamente su comisión, pues la naturaleza objetiva que implica recibir la pensión, excluye ese hecho de la necesidad de tal investigación**, *razones por la que no se equivocó el juez de segundo grado al analizar este elemento probatorio*.

Valoración normativa, que se acompasa con la que esta Corporación hiciera en instancia al interior de la sentencia CSJ SL3601-2021, frente a cláusula similar de estabilidad laboral estipulada en las Convenciones Colectivas de Trabajo 1983-1984 y 1985-1986, celebradas entre dicho ente universitario y la organización sindical FUAC, donde se estimó que:

En función de lo anterior, una vez leída la cláusula de manera racional y lógica, lo que se puede concluir es que las partes de la negociación colectiva acordaron la estructuración de un procedimiento específicamente destinado a analizar, calificar y sancionar con el despido con justa causa las *faltas* en las que pudiera incurrir el trabajador, con garantías propias del debido proceso, cuya inobservancia generaba la ineficacia de la decisión, pero, al mismo tiempo, dejaron a salvo la potestad legal del empleador de ejecutar despidos sin justa causa, de manera discrecional, con el consecuente pago de una indemnización superior a la establecida legalmente.

En ese sentido, el procedimiento disciplinario convencional fue circunscrito al examen de faltas y no se podía exigir, lógicamente, cuando se trataba simplemente de ejecutar un despido sin justa causa. Por lo mismo, en esta última variable tampoco era procedente defender la *ineficacia* de la medida, por haberse pretermitido el trámite disciplinario, como se señala en la demanda.

Nótese que la misma cláusula hace referencia expresa a que, dentro de ese procedimiento especial, *«la presunta falta se comunicará por escrito al trabajador»*, *«la presunta falta será calificada por una comisión»*, el trabajador será citado ante la comisión para *«notificarle los cargos y oírle en descargos»* y existe la posibilidad de practicar pruebas para indagar la *falta*, condiciones todas que son propias de la indagación y determinación de una infracción laboral y la responsabilidad del trabajador, de manera que no tienen sentido cuando se trata de despedir sin justa causa.

Por ello, la única lectura posible de la cláusula deja ver, se repite, que el procedimiento solo era predicable en casos de despido con justa causa, en los que mediara una *imputación* al trabajador, con la reserva de la posibilidad de ejecutar despidos sin justa causa y con el pago de una indemnización.

Del acta convencional depositada el 13 de diciembre de 2007 ante la autoridad del trabajo (fls. 64 y ss. exp. dig.), dice la censura que su texto fomenta la tesis de que el debido proceso reglamentado en ese estatuto, destinado a la Comisión de Estabilidad, fue acordado para todas las posibles justas causas de despido que quisiera esgrimir la entidad, incluida la obtención de una pensión, sea de vejez o de invalidez:

ACTA CONVENCIONAL

[…]

CONSIDERANDO […]

4. Que se hace necesario reglamentar la Comisión de Estabilidad y para que tal reglamentación sea viable legalmente se requiere modificar la Convención actualmente vigente mediante Acta Convencional, que acoja el reglamento de la Comisión de Estabilidad, lo que efectivamente se hace mediante este acto. […]

ACUERDO

ARTICULO PRIMERO. - La Universidad y los Sindicatos Sinprofuac y Sintrafuac acogen como Reglamento de la Comisión de Estabilidad el trabajo final presentado por la Comisión que se mencionó en el acápite de CONSIDERANDO de esta Acta y que regulará todo proceso disciplinario que se tramite para determinar la existencia o no de faltas graves, que las faltas leves como lo dice el reglamento serán de competencia del superior jerárquico inmediato, según el Reglamento Interno de Trabajo. […]

CONSIDERANDO

Que en el Título Tercero de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, suscrita entre la Universidad Autónoma de Colombia y los Sindicatos Sintrafuac y Sinprofuac, se estableció que la Universidad no puede dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, por faltas contra la disciplina laboral cometidas por trabajadores docentes y no docentes, sin que previamente, el caso sea conocido, calificado y resuelto por la Comisión de Estabilidad. [Subraya la Sala]

Que dicho Título Tercero en su Artículo Transitorio, atribuyó a la Comisión de Estabilidad la función de elaborar su propio reglamento de funcionamiento; la de categorizar y graduar las

diferentes faltas y sanciones; la de expedir un régimen sancionatorio con las respectivas normas de procedimiento aplicables a trabajadores docentes y no docentes en procesos disciplinarios o faltas a las obligaciones legales o contractuales adquiridas con la FUAC.
Que no se han adoptado aún los reglamentos de que trata el citado Artículo Transitorio […]

DECIDE

ART.- 1. Aprobar y, en consecuencia, acoger el presente reglamento de funcionamiento para la Comisión de Estabilidad […].

TÍTULO I

CAPITULO I

GENERALIDADES

1º. FINALIDAD. - Garantizar que todo trabajador docente y no docente de la Universidad, de acuerdo a la Convención Colectiva Vigente, mantenga vigente su contrato de trabajo hasta tanto él mismo lo decida o sea terminado por justa causa debidamente comprobada, la cual será calificada y resuelta por la Comisión de Estabilidad.

De lo transcrito la Sala encuentra que solo las causales que implicaran la comisión de faltas por los trabajadores estaban destinadas a ser revisadas por la Comisión de Estabilidad, antes de que la universidad pudiera disponer el despido y que este solo procedía si ese estamento lo autorizaba, las justas causas que no tuvieran carácter de *faltas* quedaron excluidas de ese trámite.

Así entonces, el objetivo del reglamento acogido en su primer artículo, hace referencia genérica a *«justa causa»* como una de las fuentes de la terminación del contrato, no obstante, **es claro que el resto del texto copiado sí crea normas específicas en las cuáles se restringen los eventos en los cuales se debe acudir a la Comisión de Estabilidad, y no es en todos los consagrados en el literal A del artículo 62 del CST, como lo sugiere la censura, sino solo en aquellos casos relacionados con la comisión de faltas.**

Conforme a lo expuesto en el primer artículo del acuerdo, el mismo encuadra en cuanto a que el objeto del documento es regular *«todo proceso disciplinario que se tramite para determinar la existencia o no de faltas graves»*, pues *«las faltas leves como lo dice el reglamento serán de competencia del superior jerárquico inmediato»*, **por lo que resulta claro que las causas de despido ajenas a la comisión de faltas graves o leves, no quedaron**

> **incluidas en ese objetivo, en consecuencia, la obtención de una pensión no debía ser investigada por la comisión** reglamentada en el acta convencional (Negrillas y resaltado de la Sala).

Con fundamento en el criterio jurisprudencial transcrito, puede aseverarse, sin dubitación alguna, que el *ad quem* no incurrió en los errores de hecho *A, B, C, D, E, F, H,* al confirmar la decisión de primer grado por conjeturar que a los demandantes no se les vulneró el debido proceso convencional, toda vez, que la justa causa de terminación de sus contratos de trabajo por reconocimiento de la pensión de vejez invocada por la universidad no era objeto del conocimiento de la comisión de estabilidad, puesto que, conforme al criterio actual imperante en esta Sala relacionado con la interpretación conjunta del artículo 1° del Título III de la CCT 1993 y el Acta Convencional del 13 de diciembre de 2007, el actuar de tal se encuentra limitado a los casos de presunta falta o falta grave, por tanto, las causas ajenas a aquellas *«no quedaron incluidas en ese objetivo, en consecuencia, la obtención de una pensión no debía ser investigada por la comisión».*

Circunstancia última que permite comprender que menos aún pudo el juez plural dar una inteligencia no debida a las normas convencionales, porque en el marco de la sentencia CSJ SL618-2024 citada ampliamente, esta Corporación también enseñó que, distinto a lo que indican los impugnantes, lo decidido no implica una errónea lectura gramatical de uno de los considerandos contenidos en el acuerdo reglamentario, así:

Ahora, para responder la crítica según la cual, el Tribunal hizo una errada *«lectura gramatical»* de uno de los considerandos contenidos en el acuerdo reglamentario examinado, debe decir la Sala que la lectura que plantean los recurrentes es parcial y no contempla el contenido íntegro del párrafo, su redacción conlleva un sentido diferente al que pretende mostrar la censura; el texto es del siguiente tenor:

CONSIDERANDO

Que, en el Título Tercero de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, suscrita entre la Universidad Autónoma de Colombia y los Sindicatos Sintrafuac y Sinprofuac, se estableció que la Universidad no puede dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, por faltas contra la disciplina laboral cometidas por trabajadores docentes y no docentes, sin que previamente, el caso sea conocido, calificado y resuelto por la Comisión de Estabilidad. [Énfasis ajeno al original]

Lo que se observa al hacer la lectura completa, es que la coma a la que se refieren los impugnantes no separa dos elementos diferentes de una enumeración, a más de que las faltas disciplinarias no son de la misma clase que las justas causas, sino que, más bien, son una especie de estas, lo que implica que los elementos supuestamente separados corresponden a una sola categoría.

Lo apropiado es entender que la expresión *«por faltas contra la disciplina laboral cometidas por trabajadores docentes y no docentes»* está separada del resto del texto por dos comas, lo que significa que ese grupo de palabras ofrece una explicación o una aclaración respecto del texto que la rodea, es decir, le da nitidez a todo lo plasmado en el párrafo. Lo que surge del texto completo es que la razón que brinda el considerando consiste en que, **de todas las justas causas consagradas por el legislador, solo las que implican la comisión de faltas contra la disciplina laboral merecen que el empleador acuda a la Comisión de Estabilidad, lo que implica que el Tribunal hizo una valoración adecuada de esa documental**.

Además, de la lectura de los artículos 4, 5, 6, 7 y sus parágrafos, referidos a la competencia, objeto, legalidad y naturaleza de la comisión y de sus actuaciones, se verifica que la función del comité, reglamentada en esos términos, quedó limitada a lo puramente disciplinario y su actuar siempre se circunscribe al estudio de *falta*s, entre las cuales no está el hecho de que el trabajador obtenga una pensión.

Respecto del Acta 220 de 18 de febrero de 2015[15], observa esta Corporación que contiene las recomendaciones emitidas por la Comisión de Estabilidad en el caso de unos docentes -que no son los iniciadores de este proceso- frente a los cuales la universidad desarrolló un procedimiento previo al retiro justificado en que ellos obtuvieron su pensión. De esta documental surge que la comisión de estabilidad no hizo un pronunciamiento que definiera la incursión de los laborantes en faltas disciplinarias, aunque acotó que los profesores, ya pensionados, estaban recibiendo sus mesadas y que ninguno incumplió sus obligaciones laborales. Lo que dispuso ese cuerpo plural se redactó en estos términos:

> [la Comisión] Resuelve:
>
> 1. Recomendar a la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, mantener el contrato de trabajo de los docentes Luís Eduardo Romero Moreno, José Flover (sic) Aparicio Franco y Gonzalo Vargas Pinilla en las mismas condiciones que hoy día tienen, respetando la voluntad conciliatoria de los docentes, siempre y cuando estos cumplan a cabalidad con lo establecido en sus respectivos contratos de trabajo y no incurran en las faltas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social.
>
> 2. Recomendar a la Vicerrectoría Administrativa que, para los casos futuros de docentes pensionados, que no estén incursos en procesos disciplinarios aplique la directriz que aquí se establece.

Para la Sala, es notorio que esa determinación no corresponde a la definición de *«faltas de naturaleza laboral»*, según el artículo 7.º del reglamento de la Comisión[16], por lo tanto, lo que se decidió en ese acto no tiene el carácter

[15] f.° 131 a 135, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085
[16] f.° 244, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085

obligatorio para las partes que le quieren hacer ver los recurrentes y que, en efecto, se consagró en el parágrafo dos del mismo artículo, que señala:

> PARÁGRAFO DOS.- El veredicto que en cada caso produzca la Comisión será obligatorio para la Universidad y para los trabajadores y docentes, tendrá carácter de cosa juzgada y tan solo perderá validez y eficacia por declaratoria de decisión de la justicia ordinaria[17].

En ese escenario, para esta Corporación es claro que no se trata de un veredicto y que, el comité solo emitió unas recomendaciones que no tienen efecto vinculante para la fundación destinataria de la decisión. De allí que el Tribunal tampoco haya errado en su valoración cuando fue enfático en concluir que establecer unas políticas de retiro para los pensionados fue tan solo una posibilidad que se planteó en dicha acta a modo de recomendación mas no implicó una extensión de un procedimiento. No estructurándose con esa orientación el error de hecho G.

Las cartas de retiro tampoco permiten derivar error alguno, pues la causal que allí se invoca no corresponde a una de las *«faltas contra la disciplina laboral»,* razón por la que no había razón para activar el actuar de la comisión de estabilidad, de manera que no se violó el derecho a un debido proceso y con ello, no se equivocó el examen probatorio desarrollado por el juez de segundo grado. Desechándose la prosperidad del error de hecho I.

---

[17] *Ibídem.*

No obstante, importa resaltar la imprecisión de su ataque casacional porque los recurrentes denuncian las cartas de retiro por falta de apreciación e indebida valoración a la vez, lo cual resulta un contrasentido. Sin embargo, debe decirse que el fallador de alzada no las dejó de valorar, pues las tuvo en cuenta con fines de comprobar los retiros y su causal.

Con relación al fallo de tutela de primera instancia proferido por el Juez 5 Penal Municipal con Función de Control de Garantías[18], que se afirma omitió valorar el Tribunal, halla la Sala que existió equivocación por cuanto desde la presentación de la demanda los recurrentes afirmaron que, una vez impugnada, fue revocada por el Juzgado 18 Penal de Circuito con Función de Garantías[19], de manera que carece de cualquier poder vinculante.

Finalmente, en lo relativo al error de hecho J dirigido a que el Tribunal no dio por demostrado que la universidad no tuvo en cuenta en cada caso debidamente los promedios salariales de base acorde a los factores salariales convencionales, se le recuerda a la censura que el juez plural se abstuvo del estudio de tal pretensión a partir del razonamiento de que la afirmación de los actores en alzada fue *general y abstracta*, unido a la circunstancia de que el *a quo* en su decisión, por el contrario, halló que la demandada efectuó pagos en exceso de los derechos causados.

---

[18] f.° 140 a 178, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085

[19] f.° 29, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023043259085

En ese norte, al revisar la decisión de segundo grado, halla la Sala que en ningún momento el Tribunal pudo incurrir en tal error, por lo que, los recurrentes parten de una premisa equivocada que imposibilita un estudio.

En consecuencia, por todo lo analizado, el cargo no prospera.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de Carlos Guillermo Tapias Cote, María Cristina Pérez López e Hilda Marina González Quintero y en favor de la FUAC. Como agencias en derecho se fija la suma de $5.900.000 que deberá incluirse en la liquidación que practique el juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

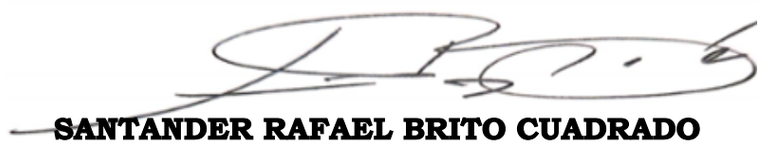
IX. DECISIÓN

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, **NO CASA** la sentencia dictada el treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CARLOS GUILLERMO TAPIAS COTE, MARÍA CRISTINA PÉREZ LÓPEZ, JOSÉ FÉLIX DAZA CAMARGO** e **HILDA MARINA GONZÁLEZ QUINTERO** contra la **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA -FUAC-.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 4823B9830EBDA6CC66CDC7204322818CA3C4047B32D32DC2D51B8D42348CB183
Documento generado en 2024-11-18