

SALVAMENTO DE VOTO

Demandante: Andrés Barreiro Castaño

Demandado: Fundación Universitaria Autónoma de Colombia - FUAC

Radicado: 110013105 004 2018 00584 01

Con el acostumbrado respeto, me permito apartarme de decisión mayoritaria, al considerar que en este caso si es procedente el reintegro del trabajador con el consecuente pago de los salarios y demás acreencias laborales ordenadas con la decisión de primera instancia, dado que la terminación del contrato de trabajo se produjo sin justa de conformidad con la cláusula primera del título III sobre estabilidad laboral prevista en la Convención Colectiva celebrada entre SINTRAFUAC y la Universidad Autónoma aquí demandada.

En *sub examine* es dable concluir que el “*acta final de la etapa de arreglo directo*” de 23 de septiembre de 2010, suscrita entre SINTRAFUAC y la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, a través de la cual acordaron que los derechos de los trabajadores no docentes tendría vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, carece de efectos jurídicos, en tanto que la única posibilidad para modificar o dar por terminada la convención colectiva vigente desde el año de 1993 en virtud de la prórrogas automáticas previstas en el artículo 478 del CST, solo era procedente a través de la denuncia del acuerdo extra convencional suscrito conforme los precisos términos del artículo 479 de la misma obra sustantiva, lo cual no aconteció, como quiera que la causa que dio origen al acuerdo del 23 de septiembre de 2010, fue la presentación de un pliego de peticiones para dar inicio a una etapa de arreglo de directo (arts. 432 a 436), conducta que desconoció la existencia y vigencia de una convención colectiva que operaba desde el año de 1993.

Aquí conviene precisar que la denuncia y el pliego de peticiones son dos instrumentos diferentes que no son dables confundir, así lo tiene adoctrinado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ, SL, 05 jun. 2012, rad. 42225, al señalar:

En este orden, no es dable confundir la denuncia de la convención, pacto o Laudo, con el pliego de peticiones; aquel como acto previo de éste, es el medio que se encuentra al alcance de las partes para impedir que la convención, pacto o Laudo se prorrogue automáticamente por ministerio legal

(Art. 478 del C.S.T.), a través del preaviso que una parte le hace a la otra acerca de su terminación, con la antelación anotada en la citada disposición.

La denuncia es acto que atañe directamente con el acuerdo vigente; en cambio el pliego de peticiones, se refiere a la aspiración de los trabajadores de modificar parcial o totalmente las condiciones laborales existentes, mediante la suscripción de una nueva convención o pacto. De tal manera que la falta de denuncia, que equivale a la prórroga automática del comentado acuerdo, es incompatible con el ulterior pliego de peticiones que se presente al empleador.

En similar sentido se pronunció la Corte Constitucional en sentencia CC C-1234-2005:

5.1 En efecto, las figuras pliego de peticiones y convenciones colectivas tienen un significado especial, jurídico y procedimental particular en las relaciones colectivas de trabajo.

El pliego de peticiones se ha entendido como una herramienta válida para plantear el conflicto colectivo. Corresponde a un documento escrito que presentan los empleados al empleador, en el que se formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o a las diferencias que no están sometidas por la ley o convención a un procedimiento distinto, o que no hubieren podido ser resueltos por otros medios. Es un proyecto de convención colectiva de trabajo.

Es sabido que con la presentación del pliego de peticiones se inicia un conflicto colectivo que puede terminarse con la firma de la convención colectiva de trabajo o llegar hasta el tribunal de arbitramento obligatorio para su solución, mediante el laudo arbitral.

A su vez, el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo define la convención colectiva así:

"Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por al (sic) otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia."

Son conocidas las consecuencias jurídicas en los conflictos colectivos cuando se entran en estas etapas: pliegos de peticiones o convención colectiva, para dirimir los problemas laborales, siendo la declaración de la huelga, una de ellas.

Al amparo de las anteriores reflexiones, al omitirse por parte del Sindicato y la Universidad que el procedimiento correcto para limitar la vigencia de las prerrogativas de los trabajadores no docentes es el trámite de la denuncia del acuerdo extra convencional, lo cual no ocurrió, lo correcto es dejar sin efecto el

acuerdo del 23 de septiembre de 1993, tal como lo efectuó el juzgado de primera instancia.

En estos términos dejó sentado el salvamento de voto.



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

SALVAMENTO DE VOTO

Demandante: Ana María Alba Vásquez

Demandado: Fiduagraria S.A. como vocera y administradora del PAR ISS

Radicado: 110013105 006 2017 00321 01

Con el acostumbrado respeto, me permito apartarme de decisión mayoritaria, al considerar que en este caso cualquier discusión frente a la responsabilidad de Fiduagraria S.A. como vocera y administradora del PAR ISS, no impedía declarar la existencia del contrato de trabajo tal como acertadamente lo encontró el juez de primera instancia al demostrarse los elementos que lo componen, con el consecuente pago de las acreencias laborales e indemnizatorias allí dispuestas.

En efecto, a la trabajadora se le cercena el acceso a la administración de justicia previsto en el artículo 229 de la Constitución Nacional, así como la tutela efectiva de los derechos y demás garantías propias del debido proceso al no definirse de fondo si tiene derecho a las acreencias laborales propias del trabajador oficial por haber prestados servicios al extinto Instituto de los Seguros Sociales en los años 2011 y 2013, lo que constituye realmente el problema jurídico como se determinó al momento de fijar el litigio. Es decir, que las obligaciones laborales no se neutralizan ni dejan de ser exigibles cuando los que se creen afectados por una entidad en liquidación instauran sus acciones ante la justicia después de que esta se ha liquidado definitivamente. Pueden hacerlo por diversos motivos, y algunos de ellos pueden lógicamente estar justificados de manera suficiente. Por ello, estimo que las normas que regulan el funcionamiento del PAR y que asignan deberes concretos deben interpretarse en el sentido que mejor realicen los derechos de quienes por una u otra circunstancia reclaman una protección por derechos desconocidos por la entidad, una vez liquidada.

Considero respetuosamente que se realizó una lectura inadecuada del contrato de fiducia mercantil n.º 015-2015 con sus respectivas prórrogas que van hasta el 31 de diciembre de 2020, dado que en su clausulado si se verifica la obligación de la Fiduagraria S.A. como vocera y administradora del PAR ISS, de atender los procesos judiciales incluso con posterioridad a la liquidación, así como el efectuar el pago de obligaciones remanentes o contingentes en el momento en que se hagan exigibles.

Bajo es panorama, lo procedente era verificar en sede de apelación y consulta la existencia del contrato de trabajo y demás emolumentos reclamados, que para el presente caso, la decisión de primera instancia estaría acorde con las pruebas y normas legales y extralegales, excepto en tocante a la sanción moratoria que debe limitarse hasta el momento de la liquidación definitiva de la entidad, tal como lo tiene adoctrinado la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia en sentencia SL194-2019.

En estos términos dejó sentado el salvamento de voto.



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado