

¿CÓMO SE DEBE INTERPRETAR UN BENEFICIO EXTRALEGAL DE UNA CONVENCION COLECTIVA O LAUDO ARBITRAL?

Los humanos nos caracterizamos por tener una memoria selectiva respecto a circunstancias que nos generan un interés especial y más, cuando las circunstancias de tiempo, modo y lugar pueden afectar nuestros derechos económicos y legales. Pues bien, el derecho colectivo, no resulta ser ajeno a esto, toda vez que, las partes negociadoras o los árbitros deciden teniendo en cuenta el contexto de las partes en conflicto.

Lógicamente con el pasar del tiempo, pueden llegar a existir interpretaciones duales respecto a un clausulado de la convención o laudo arbitral. Es por ello que, en esta ocasión traigo a ustedes alusión la sentencia SL-2197 de 2023 con ponencia del Magistrado Jorge Prada Sánchez, el cual nos recuerda reglas básicas de interpretación que se deben tener en cuenta al momento de aplicar un beneficio extralegal consagrado en una convención o pacto colectivo, veamos:

- 1. Regla general:** La Corte Suprema de Justicia en sentencias SL 4105-2020, SL 351 de 2018, SL 5052 de 2018, han enfatizado que la valoración de los laudos arbitrales y convenciones colectivas de trabajo se deben interpretar conforme a las reglas vigentes del derecho laboral, pero sin perder de vista el espíritu, intención y expectativas que los contratantes decidieron darle al punto en discusión.
- 2. Elementos pragmáticos contextuales:** La Corte le recuerda a los jueces que la interpretación que realicen a una **convención colectiva** debe ser desde la perspectiva de un lenguaje común y de acuerdo a la realidad de los interlocutores que participaron en la construcción del documento, porque los tecnicismos o ficciones jurídicas no deben tener un lugar privilegiado sobre los términos corrientes de las cláusulas, a menos que los interlocutores acudan a ellos para delimitar conceptos o instituciones propias de la dogmática jurídica o tengan conocimiento legal al respecto. (SL-8694 de 2014, SL-10179 de 2015, SL -1980 de 2020)

Por su parte, los **laudos arbitrales**, se deben interpretar a la luz de las reglas jurídicas, ya que los actores que intervienen en su construcción cuentan con los conocimientos suficientes para expedir un laudo claro, preciso y conforme al marco legal y a las reglas jurisprudenciales.

3. **Normas generales:** Al respecto la Corte resalta que las interpretaciones y alcances que las partes otorguen a un beneficio particular no pueden desconocer el marco legal básico, como, por ejemplo, la Constitución Política o acuerdos internacionales suscritos por el país.

- **¿Por qué la Corte recordó estas reglas de interpretación?**

Toda esta discusión la abordó la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral debido a que un trabajador demandó a su empleador con una acción de reintegro por no aplicar el artículo 12 (*dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de cada convención y a partir de la presente, el Banco no podrá despedir sin justa causa comprobada a ningún trabajador.*.) de la Convención Colectiva de Trabajo que estaba vigente al momento en que la empresa le notificó la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa.

Además de ello, el demandante puso en contexto que el sindicato al que pertenecía presentó pliego de peticiones el 21 de septiembre de 2011, pero frente a la falta de acuerdo en la etapa de arreglo directo, se decidió dejar en manos del Tribunal de Arbitramento la resolución del conflicto, el cual solo fue resuelto de forma definitiva el 15 de julio de 2016 (fecha anterior al despido del demandante), por medio de la sentencia que definió el recurso de anulación propuesto por la empresa.

- **¿Cómo resolvió la corte este conflicto?**

Para resolver esta problemática, la Corte tomó como referencia los elementos de interpretación expuestos y decidió revocar la sentencia de segunda instancia que negó la pretensión de reintegro del demandante. El argumento principal de la Corte para soportar su decisión es que, si bien, el artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo establece que la protección aplicará cuando “(...) **a la firma de cada convención** y a partir de la presente, el Banco no podrá despedir sin justa causa comprobada a ningún trabajador(...)”, el Tribunal incurrió en un error de interpretación del beneficio extralegal, toda vez que, pese a que el conflicto no finalizó con la firma de una **convención colectiva de trabajo**, esto no puede llevar a que, se pierda el propósito de protección que las partes decidieron otorgar a los trabajadores sindicalizados, ya que, el objetivo era evitar cualquier retaliación del empleador una vez finalizado el conflicto. Al respecto indicó:

“En el entendido que el propósito del fuero circunstancial es evitar actos de retaliación por parte del empleador contra quienes participaron o se unieron a la contienda social (CSJ SL15862-2017), tales actos se pueden presentar con posterioridad a la celebración de la convención o a la ejecutoria del laudo arbitral. Razón de más para entender que el ámbito de protección del mecanismo adoptado en adición a la ley, no podía entenderse limitado a una sola de las formas de terminación del conflicto colectivo”

¿Qué les recomiendo para evitar este tipo de problemas jurídicos?

- Es importante realizar un ejercicio exhaustivo gramatical de los clausulados de las convenciones colectivas, en el momento en el cual se está construyendo el documento, con el objetivo de evitar ambigüedades.
- Es importante que, dentro de las actas de acuerdos parciales o totales, se deje expreso el sentido y querer de las partes, con el fin de evitar interpretaciones extensivas o limitadas de terceros.
- Tener una visión estratégica y amplia de las teorías jurisprudenciales que se están manejando al momento del conflicto. Toda vez que, es necesario anticipar las resoluciones de este por medio de la administración de justicia.

Desde luego, en caso de tener alguna duda en la manera en la cual usted está planeando su estrategia de administración de conflicto y construcción de su texto convencional, no dude en contactarnos para asesorarlo de la manera más adecuada.

Por: Juan Sebastián López Jiménez

slopez@scolalegal.com

03 de noviembre de 2023