

Expediente 19436

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada ponente: ISAURA VARGAS DIAZ

Radicación No. 19436

Acta No 23

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de abril de dos mil tres (2003).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de MARIA ESPERANZA ROJAS RAMIREZ contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 19 de abril de 2002, en el proceso que le sigue a la CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO.

I. ANTECEDENTES

El proceso comenzó con la demanda contra la CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO que ante el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá presentó MARIA ESPERANZA ROJAS RAMIREZ, buscando que fuera condenada a reconocerle la pensión sanción "cuando cumpla los 50 años de edad, conforme a lo dispuesto por el artículo 47.1.4 del Manual Administrativo de Personal" (folio 13), y que la primera mesada pensional sea "reajustada teniendo en cuenta la devaluación de peso colombiano desde la fecha de su exigibilidad y hasta cuando se cancele efectivamente" (ibídem).

Fundó sus pretensiones en que trabajó para la demandada mediante contrato a término indefinido entre el 1º de julio de 1982 y el 27 de junio de 1999 cuando se liquidó la entidad demandada, con un salario promedio de \$2'041.362,17 durante el último año de servicios, siendo su último cargo el de 'Subdirector VI Grado 15', y en que el motivo invocado para la terminación del contrato de trabajo no está contemplado como justa causa por el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945 por lo que se le debe reconocer, a partir de cuando cumpla 50 años de edad, la pensión de jubilación por despido injusto prevista en el artículo 47.1.4. del Manual Administrativo de Personal "por haber sido despedida sin justa causa y tener más de 15 años de servicio" (ibídem).

Al contestar la demandada se opuso a las pretensiones, pues aunque aceptó que la señora ROJAS RAMIREZ le prestó los servicios que en la demanda se indicó, adujo en su defensa que el Manual Administrativo de Personal "no puede decretar prestaciones sociales" (folio 32); la llamada pensión sanción para la época en que terminó el vínculo laboral no era procedente pues, como lo sostiene la jurisprudencia, "quedó subrogada por la entidad de seguridad social a la que se encuentra afiliada" (ibídem); y la indexación de la primera mesada pensional tampoco, conforme también a la nueva jurisprudencia de la Corte. Propuso las excepciones de "prescripción, inexistencia de las obligaciones reclamadas, falta de título y de causa en el demandante, y buena fe" (folio 36).

El juez del conocimiento, por sentencia de 8 de febrero de 2002, absolvió a la demandada de las pretensiones de la demandante; decisión que apelada por ésta, fue confirmada por el Tribunal

mediante la sentencia atacada en casación.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Para confirmar la absolución decretada por el juez de primer grado el Tribunal, una vez dio por probados --con base en la contestación a la demanda, el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada, la liquidación de prestaciones sociales, la carta de terminación del contrato y la hoja de vida de la trabajadora-- los términos de la relación laboral en cuanto al tiempo, salario, cargo y razón aducida para su terminación, aseveró que no era dable "deducir el derecho a la pensión restringida de jubilación contemplada en el Manual Administrativo de Personal que hace parte del Reglamento Interno de Trabajo" (folio 120), por cuanto "no se allegó en forma completa el Reglamento Interno de Trabajo que contiene la norma base de la petición, tampoco la constancia de aprobación del mismo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ni la vigencia del mismo" (folio 123). En apoyo de su aserto sobre la necesidad de aportarse el Reglamento Interno de Trabajo, de forma completa y con las aludidas constancias, transcribió los apartes que consideró pertinentes de la sentencia de la Corte de 19 de enero de 1949, criterios allí expuestos que dijo fueron reiterados en sentencia de 11 de diciembre de 1980 (Radicación 6199), que de igual manera copió.

III. EL RECURSO DE CASACION

Para que se case parcialmente la sentencia del Tribunal "en cuanto confirmó la de primer grado, para que convertida esa H. Corporación en Tribunal de instancia, revoque ésta y acoja favorablemente las pretensiones de la demanda" (folios 20 a 21 cuaderno 2), la recurrente le formula dos cargos en la demanda que corre del folio 6 a 12 de este cuaderno, que fue replicada como aparece a los folios 17 a 24, los que la Corte estudiará conjuntamente con lo replicado en el orden propuesto.

PRIMER CARGO:

Acusa la sentencia impugnada, "de violar indirectamente, por aplicación indebida (en la modalidad de falta de aplicación según antigua jurisprudencia de esa H. Sala, por no existir en la casación laboral este concepto de violación de la ley, o de aplicación para absolver conforme a otra enseñanza de la doctrina sobre la materia)" (folio 8 cuaderno 2), los artículos 1º, 8º y 11 de la Ley 6ª de 1945 y 26, numeral 6º, 51 y 52 del Decreto 2127 de 1945.

Yerros que atribuye a los siguientes evidentes errores de hecho:

"1º.- Dar por demostrado, no siendo verdad del proceso, que el Manual Administrativo de Personal de la institución demandada 'hace parte del Reglamento Interno de Trabajo',

"2º.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la parte pertinente del Manual Administrativo de Personal de la Caja demandada 'es parte parcial del Reglamento' Interno de Trabajo, que por no tener 'constancia de aprobación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social', no se puede deducir la prestación reclamada, es decir, 'la pensión de jubilación contemplada en el numeral 47.1.4.' del citado manual.

"3º.- Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo de la Caja Agraria 'contiene la norma base de la petición', cuando es lo cierto que la norma que consagra la prestación jubilaria deprecada está contenida en el Manual Administrativo de Personal de la misma entidad.

"4º.- No dar por demostrado, estándolo suficientemente en el informativo, que el Manual Administrativo de Personal de la entidad accionada es una reglamentación distinta y autónoma del Reglamento Interno de Trabajo previsto en el artículo 30 del Decreto 2127 de 1945" (ibídem).

Indica la recurrente como mal apreciado "el documento que contiene la parte pertinente" (ibídem), del Manual de Administración de Personal de la demandada (folios 52 a 62); y como dejada de apreciar "la confesión contenida en el interrogatorio de parte del representante legal de la entidad demandada (folios 76 y 77)" (ibídem).

La demostración del cargo se reduce a la aseveración de la recurrente de que como el artículo 26 del Decreto 2127 de 1945 establece que es una obligación especial del empleador pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o "reglamentos de trabajo", las dichas prestaciones e indemnizaciones "no siempre y necesariamente para su validez jurídica deben estar previstas en el Reglamento Interno de Trabajo" (folio 9 cuaderno 2), pues, según afirma, 'reglamentos' pueden ser también "manuales administrativos de personal, manuales de funciones, circulares, comunicaciones, y cualquier otro documento que expida el patrono estableciendo algún derecho a favor de sus servidores" (ibídem).

Para la recurrente, el derecho que reclama está contenido "en un reglamento distinto del Reglamento Interno de Trabajo" (folio 10 cuaderno 2) y, por ese hecho, "no puede perder su calidad de obligación especial a cargo del patrono (...), como equivocadamente lo entiende el ad-quem" (ibídem).

Aduce que el representante legal de la demandada admitió en el interrogatorio de parte que absolvió la existencia del referido Manual Administrativo de Personal que el Tribunal apreció erróneamente "porque éste para su validez y aplicación obligatoria como fuente válida del derecho pretendido, no requiere ni hacer parte del Reglamento Interno de Trabajo, ni ser publicado en forma alguna, ni ser aprobado por el Ministerio de Trabajo. Basta que tenga su calidad de auténtico, y con ella ha obrado en el proceso sin ser objetado ni rearguido(sic) de falso, que provenga de la entidad empleadora, y esta circunstancia no ha sido objeto de discusión alguna; y, que sea fuente de derecho, y el caso sub judice es tan legítimo ese propósito, como su inequívoca claridad y carencia de prohibición legal" (ibídem).

Sostiene que el Manual Administrativo de Personal "tiene existencia y validez propias, sin que se requiera de las formalidades que para el Reglamento Interno de Trabajo –que también elabora el empleador-, exige la ley" (ibídem).

La opositora reprocha al cargo incluir respecto de las misma normas dos modalidades distintas de violación de la ley lo que constituye un defecto de técnica inadmisibles y, en cuanto al fondo del asunto, afirma que el Tribunal no apreció erróneamente el Manual Administrativo de Personal, que no tiene fuerza legal para consagrar prestaciones sociales, como aduce lo ha considerado la jurisprudencia, como tampoco el interrogatorio de parte que absolvió su representante pues en ningún momento se ha negado la existencia de dicho documento sino que se discute es su fuerza vinculante en relación con la prestación demandada.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La Sala debe dejar sentado que, el recurso extraordinario de casación esencialmente comporta

una confrontación o debate entre la sentencia de segunda instancia y la ley, juicio de legalidad que se efectúa de manera individual en cada caso, en atención a como se encuentre estructurada la sentencia impugnada y el ataque en el recurso extraordinario.

Hecha la anterior precisión, debe decirse que si bien, la jurisprudencia de la Sala ha asentado que la modalidad de violación de la ley que es posible plantear por la llamada vía indirecta es la de la aplicación indebida, en el entendido que la "falta de aplicación" --que es la que entiende la Corte en últimas atribuye la recurrente al fallo al referir que la aplicación indebida de las normas que indica se produjo "(en la modalidad de falta de aplicación según antigua jurisprudencia de esa H. Sala, por no existir en la casación laboral este concepto de violación de la ley, o de aplicación para absolver conforme a otra enseñanza de la doctrina sobre la materia)" (folio 8 cuaderno 2)-- se presenta cuando por omisión o rebeldía, y sin sujeción a las pruebas del proceso, el juzgador deja de aplicar al caso la ley que corresponde, es lo cierto que también ha admitido una sui generis modalidad de aplicación indebida cuando se deja de aplicar la norma a un hecho existente que se alegó como básico y se demostró, pero no se dio por probado, esto es, cuando se endereza el ataque por la llamada 'vía indirecta' de violación de la ley o vía de los hechos y se demuestra el yerro probatorio atribuido al juzgador.

Pero que sea posible aceptar, para el estudio de este cargo, que la sentencia haya podido dejar de aplicar un determinado precepto de orden sustancial al asunto en estudio por haber incurrido el ad quem en un yerro de valoración probatoria no significa que esté llamado a prosperar por cuanto aquí ocurre que, tal como surge del resumen del fallo impugnado, las verdaderas razones del Tribunal para confirmar la decisión de primera instancia, fueron las consideraciones sobre la improcedencia de la prestación reclamada por la recurrente, porque: a) dicho Manual Administrativo para él "hacía parte del reglamento interno de trabajo", y b) no se aportó al proceso en legal forma, dado que "no se allegó en forma completa (...) tampoco la constancia de aprobación del mismo por parte del Ministerio del trabajo y Seguridad social, ni la vigencia del mismo".

Pero, frente a los anteriores soportes la censura plantea cuatro errores de hecho cuestionando el primer aserto del Tribunal, en el sentido de que el Manual Administrativo "**no hace parte del reglamento interno de trabajo**", crítica que indudablemente impone el estudio sobre la viabilidad de tener esos dos documentos bajo el concepto de unidad jurídica o, por el contrario, de independencia y autonomía, conclusión a la que indudablemente se llegaría previo estudio de los conceptos jurídicos de documento compuesto o simple, ajenos de por sí a la vía de ataque seleccionada por la censura.

Además, en lo referente a la objeción por haber desestimado el Manual Administrativo por no tener la "constancia de aprobación por parte del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social", no constituye en sí censura a su valoración en cuanto a lo que el documento enseña, sino un reproche por no haberle otorgado valor probatorio, pues en la sustentación del cargo se ocupó fue de la discusión sobre la "validez y eficacia jurídica" de reglamentos, manuales, comunicaciones, circulares y demás documentos del empleador que pueden contener o aludir a prestaciones del trabajador, bajo los parámetros del artículo 26 del Decreto 2127 de 1945; aspectos que en manera alguna conducen a evidenciar que el Tribunal hubiese distorsionado el real contenido de los medios de crítica enunciados en el ataque.

Finalmente, ni el Representante Legal de la demandada ni el Tribunal desconocieron la

existencia del Manual Administrativo, lo que sucedió es que el fallador le otorgó valor de documento como unidad jurídica con el Reglamento Interno de Trabajo, razón por la cual exigió para su validez las solemnidades propias de éste, cuestiones que como ya se anotó son eminentemente jurídicas.

Por lo tanto, no se vislumbran los errores de hecho que se endilgan a la sentencia y mucho menos con la característica de ostensibles.

Por lo expuesto el cargo no prospera.

SEGUNDO CARGO

Acusa al fallo de violar directamente, por aplicación indebida, el artículo 31 del decreto 2127 de 1945, "en relación con los artículos 1º, 8º y 11 de la Ley 6ª de 1945; 26, numeral 6º, 51 y 52 del Decreto 2127 de 1945" (folio 10 cuaderno 2), y su demostración se circunscribe a afirmar que el Tribunal "aplicó la norma que regula el contenido mínimo de los reglamentos internos de trabajo (artículo 31 del Decreto 2127 de 1945)" (folio 11 cuaderno 2), cuando quiera se trata de "una norma que no regulaba el problema debatido" (ibídem), por cuanto debió tener en cuenta la "dispuesta unilateralmente por la empresa demandada que consagra mejores condiciones en beneficio de sus trabajadores" (ibídem), esto es, el Manual Administrativo de Personal que "por ser distinta fuente del derecho demandado, no requiere hacer parte de la reglamentación interna, ni ser publicada en forma alguna, ni ser aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social" (ibídem), dado que "tiene existencia y validez propias" (ibídem).

En la réplica se aduce que el juzgador no aludió a las normas que se mencionan en el cargo luego mal puede afirmarse que las aplicó indebidamente y por fundarse la sentencia en criterios jurisprudenciales la modalidad de violación que correspondía atribuir al fallo no es la de la aplicación indebida sino la de interpretación errónea de la ley.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como quedó dicho al resumir los antecedentes del recurso, el Tribunal, una vez dio por probados --con base en la contestación a la demanda, el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada, la liquidación de prestaciones sociales, la carta de terminación del contrato y la hoja de vida de la trabajadora-- los términos de la relación laboral en cuanto al tiempo, salario, cargo y razón aducida para su terminación, aseveró que no era dable "deducir el derecho a la pensión restringida de jubilación contemplada en el Manual Administrativo de Personal que hace parte del Reglamento Interno de Trabajo" (folio 120 subrayado fuera de texto); en segundo término que "no se allegó en forma completa el Reglamento Interno de Trabajo que contiene la norma base de la petición", como "tampoco la constancia de aprobación del mismo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ni la vigencia del mismo" (folio 123). En apoyo de su aserto sobre la necesidad de aportarse el Reglamento Interno de Trabajo, de forma completa y con las aludidas constancias, transcribió los apartes que consideró pertinentes de la sentencia de la Corte de 19 de enero de 1949, criterios allí expuestos que dijo fueron reiterados en sentencia de 11 de diciembre de 1980 (Radicación 6199), que de igual manera copió.

De las anteriores inequívocas expresiones solo es dable concluir que para el Tribunal el Manual Administrativo de Personal de la demandada "hace parte del Reglamento Interno de Trabajo" (folio 120), es decir, es "parte parcial del Reglamento" (ibídem); en tanto que, para la recurrente, es "una normatividad dispuesta unilateralmente por la empresa" (folio 11 cuaderno 2), distinta

por tanto a "la reglamentación interna" (ibídem), y que constituye "distinta fuente del derecho demandado" (ibídem).

Por lo anterior, el cargo no tiene vocación de prosperidad pues se edifica solamente sobre la afirmación de ser el Manual Administrativo una fuente diferente al Reglamento Interno de Trabajo, pero sin ocuparse con argumentos en derecho de explicar el por qué tienen génesis diferentes y menos, de derrumbar la argumentación jurídica del Tribunal en cuanto a que el referido "manual" formaba como documento una unidad jurídica con el Reglamento Interno de Trabajo y esta la razón para la exigencia en torno a que debía reunir los requisitos que al efecto establece la ley.

Además, interesa hacer notar que, como lo destaca la réplica, el juez de segundo grado no aludió explícitamente al artículo 31 del Decreto 2127 de 1945 como norma reguladora del caso, ni en las providencias de la Corte en que respaldó su aseveración sobre la necesidad de cumplir el Reglamento Interno de Trabajo ciertas formalidades para su plena validez jurídica se refirió a dicho precepto, por lo cual no resulta atinado afirmar que el ad quem lo aplicó indebidamente; menos aún, cuando su contenido no se relaciona con los requisitos echados de menos por el Tribunal para la validez y eficacia jurídica del Reglamento Interno de Trabajo sino, cosa distinta, con la necesidad de contener ciertos temas que el legislador consideró propios de ese estatuto tales como horarios, descansos, períodos de pago, normas de higiene y seguridad, medidas preventivas del riesgo laboral, orden jerárquico de los representantes del empleador, regímenes disciplinarios, prestaciones extralegales, etc.

Por lo dicho, no prospera el cargo

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley NO CASA la sentencia dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 19 de abril de 2002, en el proceso instaurado por MARIA ESPERANZA ROJAS RAMIREZ contra la CAJA DE CREDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO.

Costas en el recurso a cargo de la recurrente.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

ISAURA VARGAS DIAZ

CARLOS ISAAC NADER EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ LUIS GONZALO TORO CORREA

GERMAN G. VALDES SÁNCHEZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZALEZ

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 5 de febrero de 2021 - Diario Oficial No. 51567 - Enero 24 de 2021

