

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Radicación No. 33277

Acta No.07

Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la EMPRESA DISTRITAL DE TELECOMUNICACIONES DE BARRANQUILLA E.S.P. – EN LIQUIDACIÓN, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 13 de diciembre de 2006, en el juicio que le promovió LUZ MÉLIDA MENDIETA REYES.

ANTECEDENTES

LUZ MELIDA MENDIETA REYES llamó a juicio a la EMPRESA DISTRITAL DE TELECOMUNICACIONES DE BARRANQUILLA E.S.P. – EN LIQUIDACIÓN, para que, entre otras pretensiones, fuera condenada a pagarle la pensión proporcional de jubilación, prevista en el artículo 42, literal b), de la convención colectiva de trabajo, en cuantía no inferior a \$2.841.284.21, a partir del 6 de agosto de 2004.

Fundamentó esta pretensión, básicamente, en que laboró para la demandada del 18 de noviembre de 1992 al 24 de mayo de 2004; el promedio del salario en el último año de servicio fue de \$4.933.023.00; la demandada le terminó su contrato de manera injustificada; estuvo afiliada al sindicato de la Empresa; el artículo 42 de la convención colectiva contempla la pensión que pretende; nació el 6 de agosto de 1957, por lo que en la misma fecha del año 2004 reunió los requisitos para devengar la pensión solicitada; agotó la vía gubernativa.

Al dar respuesta a la demanda (fls. 84 - 90), la accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto

a los hechos, reconoció la relación laboral y sus extremos, la firma de la convención colectiva, pero se remitió a su texto en cuanto al contenido de sus artículos. Lo demás dijo que no era cierto o que no le constaba. En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó como prescripción, inexistencia de la obligación frente a la sustitución patronal, inexistencia de sustitución patronal, buena fe de la demandada, prescripción de cualquier aspiración de reintegro, inexistencia del derecho a pensión convencional, incompatibilidad de la pensión con el estado de despido indemnizado y compensación, compartibilidad pensional y petición antes de tiempo.

El Juez Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 13 de diciembre de 2005 (fls. 127 - 137), condenó a la demandada a pagar a la demandante la pensión proporcional convencional de jubilación, en cuantía de \$2.840.434.64, a partir del 6 de agosto de 2004. Declaró probada la excepción de compartibilidad hasta cuando el ISS le reconozca la de vejez.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al conocer, por apelación interpuesta por ambas partes, el Tribunal Superior de Barranquilla, mediante fallo del 13 de diciembre de 2006, confirmó la condena del a quo.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su decisión, luego de transcribir el artículo 42 convencional, lo considerado en un fallo suyo anterior y apartes de la sentencia de esta Sala del 10 de septiembre de 2003 (rad. 2122), lo siguiente:

“La Sala acoge y comparte los anteriores precedentes verticales como norte para dilucidar el presente asunto, y apoyado en el y la doctrina, llega a la indefectible conclusión que para hacerse acreedor del derecho pensional de carácter convencional, el beneficiario no debe ser necesariamente trabajador activo, por cuanto en forma expresa se previó el derecho convencional a favor de quienes 'hayan prestado 10 años o más de servicio a la empresa, expresión que contempla el verbo haber en pasado, no en presente, razón por la cual no puede interpretarse en sana lógica que tal derecho convencional sólo se establece para la vigencia del contrato de trabajo, lo que se deduce en principio de la aplicación del art. 467 del C. S. T, sino expresamente se le otorgó por las partes una aplicación posteriori, criterio este de interpretación convencional que es válido, posible y razonable ajustado a la preceptiva convencional, a sus expresos términos que pueden ser desconocidos en contra de los derechos del trabajador”.

“Aplicada dicha conclusión al caso sub judice, cobra mayor fuerza toda vez que la norma convencional no solo se refiere a los empleados que presten, sino también a los que haya prestado 10 años o más de servicios a la empresa, cuando cumplan la edad de 47 años en tratándose de mujeres, dejando éste último requisito como **el eventual, el que depende del cumplimiento de una eventualidad, entendida como la condición que es a la vez elemento propio del respectivo derecho, lo cual no es extraño al derecho pensional como acontece con la pensión sanción en que el derecho nace, pero su exigibilidad se aplaza, posterga o suspende hasta tanto se cumpla el requisito de la edad, bastando en principio el requisito del tiempo laborado**”.

“Teniendo en cuenta la fecha de nacimiento de la actora (6 de agosto de 1957), el requisito de la edad se cumplió el 6 de agosto de 2004 tal como se demostró mediante certificado obrante a folio 16 del informativo, es decir, que al momento de demandar (18 de julio de 2005), la actora ya había cumplido el requisito del que pendía el derecho a la pensión.”

EL RECURSO DE CASACIÓN

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

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, en cuanto condenó a la pensión de jubilación convencional, para que, en sede de instancia, revoque el del a quo y, en su lugar, la absuelva de esta pretensión.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que fue replicado y enseguida se estudia.

CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida de violar indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 467 a 471 del C. S. T.; 8 y 17 de la Ley 153 de 1887 y 1536 del C. C., debido a la comisión de los siguientes errores de hecho:

“a) Dar por demostrado, sin estarlo, que la actora tiene derecho a la pensión de jubilación convencional consagrada en el artículo 42 de la convención colectiva de trabajo suscrita en 1997 entre la entidad demandada y el sindicato denominado Sintratel”.

“b) No haber dado por demostrado, estándolo, que el literal b) de la norma convencional aludida, limita o condiciona el derecho a la pensión de jubilación convencional a que el cumplimiento de la edad tiene que darse en vigencia del contrato de trabajo.”

Dice que los anteriores errores se cometieron como consecuencia de la apreciación errónea de la convención colectiva de trabajo.

En la demostración sostiene el censor que, de acuerdo con el artículo 467 del C.S.T., la convención colectiva de trabajo sólo regula las condiciones que rigen los contratos de trabajo o relaciones laborales vigentes; que el artículo 42 de la convención colectiva de trabajo, se ajusta a dicha disposición, en cuanto hace mención a “los empleados”, como beneficiarios de la pensión de jubilación, que han cumplido un determinado tiempo de servicio en la empresa, lo que, dice, guarda correspondencia con el artículo 3 convencional, que limita el campo de aplicación a los trabajadores oficiales sindicalizados y a los no sindicalizados; que está demostrado que, cuando la demandante fue retirada de la empresa, no tenía cumplidos los 47 años de edad, que exige el artículo 42 convencional, sino que los cumplió el 6 de agosto de 2004, cuando ya no tenía la condición de empleada de la demandada, por lo que no era beneficiaria de la convención colectiva; que en igual sentido se han producido salvamentos de voto en decisiones anteriores del mismo Tribunal.

Señala, así mismo, el censor que al Tribunal haber concluido que la demandante tenía derecho a la pensión prevista en el artículo 42, incurrió en un error de hecho, al incluir dentro de la convención a una persona que expresamente quedó excluida por no tener la calidad de trabajadora oficial; que igualmente incurrió en error de hecho, al no dar por demostrado que el artículo 42 convencional condiciona el derecho a la pensión a que el empleado cumpla no solamente el tiempo de servicio sino la edad; que no puede entenderse del texto que la edad apenas es una condición para exigir el cumplimiento del derecho.

Insiste la censura en que es un grave error no dar por demostrado que los trabajadores beneficiarios de la convención deben estar al servicio de la empresa cuando cumplan, además del tiempo de servicios, la edad, pues su campo de aplicación es claro en señalar que se dirige solamente a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; que el alcance dado por el Tribunal, pugna con el contenido gramatical de la cláusula convencional.

Por último, se remite a jurisprudencia de esta Sala en respaldo de los argumentos antes expuestos.

LA RÉPLICA

Señala que el Tribunal no incurrió en los errores denunciados; que el cargo carece de proposición jurídica, pues los artículos denunciados no consagran la pensión sanción; que el recurso es un alegato de instancia, que expone argumentos jurídicos.

En general hace una defensa de la decisión recurrida.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La proposición jurídica del cargo se encuentra debidamente integrada, en la medida que el derecho pretendido por la parte recurrente es de stirpe convencional y es el artículo 467 del C. S. T., que se denuncia como infringido, el precepto legal de alcance nacional que reconoce validez normativa a dichos convenios. De manera que su sola inclusión dentro de las normas violadas es suficiente para colmar el requisito exigido por el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991.

Tampoco es de recibo la objeción de técnica que hace el opositor, en cuanto a la sustentación del cargo por cuanto, su planteamiento es claramente fáctico, en tanto que lo que está cuestionando de la decisión recurrida es la indebida apreciación de las cláusulas convencionales que llevaron al Tribunal a reconocer la pensión de jubilación a la actora, por lo cual es procedente su estudio de fondo.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con el fondo de la acusación, reiteradamente ha sostenido la Sala que no es misión de la Corte fijar el sentido que las convenciones colectivas tienen como normas jurídicas, toda vez que no participan de las características de las normas sustanciales de alcance nacional, por lo que, en principio, son las partes celebrantes las llamadas a establecer su sentido y alcance.

Dado su carácter probatorio, sólo es posible a la Corte, como máximo tribunal de casación, corregir su equivocada valoración, siempre y cuando sea manifiesta la disociación entre la aprehensión del juez y el texto convencional observado, pues sólo frente a un yerro de estas características es que puede esta Corporación infirmar la decisión, ya que es función propia de los jueces de las instancias la valoración de las pruebas legalmente aducidas en juicio, de modo que si éstas admiten más de una apreciación lógica de acuerdo con los postulados de la sana crítica, son ellos a los que corresponde determinar la que más se acomode al caso, sin que se pueda entrar a suplir su criterio con uno diferente, así éste se estime igualmente apropiado.

Así se pronunció la Sala en la sentencia proferida el 2 de julio del corriente año, en proceso radicado bajo el número 31436:

5.- La Corte ha insistido en que no constituye una finalidad del recurso de casación fijar el

sentido que las convenciones colectivas de trabajo tienen como normas jurídicas, puesto que, no obstante su gran importancia en las relaciones obrero-patronales y en la formación del Derecho del Trabajo, jamás pueden participar de las características de las normas legales de alcance nacional y, por esa misma razón, son las partes que las celebran quienes están llamadas, en primer término, a establecer su sentido y alcance”.

“Precisamente, en atención al origen y finalidad de la convención colectiva de trabajo, carece ella del alcance nacional que tienen las leyes del trabajo sobre las cuales sí le corresponde a la Corte interpretar y sentar criterios jurisprudenciales, por lo que, en tanto actúa como tribunal de casación, lo único que puede hacer, y ello siempre y cuando las características del desatino sean de tal envergadura que puedan considerarse un error de hecho manifiesto, es corregir la equivocada valoración como prueba de tales convenios normativos de condiciones generales de trabajo”.

“También cabe recordar que por imperativo legal los contratos y convenios entre particulares --y la convención no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades sui generis-- deben interpretarse ateniéndose más a la intención que tuvieron quienes lo celebraron, si dicha intención es claramente conocida, que a las palabras de que se hayan servido los contratantes. Esta regla de interpretación está expresada en el artículo 1618 del Código Civil y aun cuando referida en principio a los contratos de derecho común, también debe ser tomada en consideración por los jueces del trabajo; y dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social faculta a los jueces laborales para que en las instancias aprecien libremente la prueba, es un deber de la Corte, en su condición de tribunal de casación y en todos los casos en que no se configure error de hecho manifiesto, respetar las apreciaciones razonadas que de la convención colectiva de trabajo --mirada ella como prueba de las obligaciones que contiene-- haga el Tribunal fallador”.

“Ahora bien, como lo asentara la Corte en sentencia de 11 de febrero de 1994 (Radicación 6.043), el 'error evidente, ostensible o manifiesto de hecho' es aquel que “se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida...”

Se dice lo anterior, porque a juicio de esta Corporación, la interpretación que hizo el Tribunal del referido texto convencional no aparece descabellada y es admisible, en tanto su literal b) se utilizó la locución “Los empleados que **presten o hayan prestado** diez (10) años o más de servicio a la Empresa y menos de veinte tendrán derecho a la jubilación proporcional según el tiempo de servicio, cuando cumplan las edades establecidas de cincuenta (50) años para los hombres y cuarenta y siete (47) años para las mujeres...” (negrillas fuera de texto).

La sola admisibilidad de la apreciación efectuada por el Tribunal, así existan otras posibles, como las que plantea el censor, o así ella no se comparta, de por sí excluyen la evidencia del error, necesario para proceder al quiebre de la decisión.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente.

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 13

de diciembre de 2006, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del juicio ordinario laboral que le adelanta LUZ MELIDA MENDIETA REYES a la EMPRESA DISTRITAL DE TELECOMUNICACIONES DE BARRANQUILLA E.S.P. – EN LIQUIDACIÓN.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGU ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

