

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGO

Radicación No. 36479

Acta No.05.

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de febrero de dos mil diez (2010).

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de LA NACIÓN-MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, el 13 de diciembre de 2007, en el proceso ordinario laboral que le promovió EFRAÍN MAESTRE ROPERO.

ANTECEDENTES:

EFRAÍN MAESTRE ROPERO demandó al Ministerio antes mencionado, para que se declare la existencia de una relación de trabajo a término indefinido con el Instituto de Mercadeo Agropecuario –IDEMA-, ejecutada entre el 14 de noviembre de 1977 y el 19 de septiembre de 1997, que terminó en forma unilateral y sin justa causa por iniciativa del empleador y, en consecuencia, se condene a la entidad demandada a pagarle la pensión por despido injusto, “por cumplir los presupuestos establecidos en el artículo 98 de la Convención Colectiva de Trabajo que rigió en el período 1996-1998”, que debe corresponder al 75 % del promedio salarial del último año de servicios, actualizado entre la fecha del despido (septiembre 19/97), hasta el 14 de marzo de 2005, cuando cumplió los 50 años de edad, aplicando los reajustes legal y convencionalmente previstos. Pidió que, como efecto de lo anterior, se ordene el pago de las sumas adeudadas, y de la sanción moratoria, con costas a cargo de la demandada.

Los hechos en que funda sus pretensiones, informan que, dentro de los extremos laborales anotados, trabajó para el IDEMA, es decir, durante 19 años, 10 meses, y 5 días; que al momento del despido devengaba un salario de \$668.993.00, era afiliado al sindicato de trabajadores del

IDEMA, por lo cual, se beneficiaba de lo pactado en la convención colectiva de trabajo vigente, particularmente de su artículo 98, que estipula una pensión en caso de despido injusto, en su caso, por haber trabajado más de 15 años, a partir del cumplimiento de los 50 años, lo cual sucedió el 14 de marzo de 2005, pues había nacido el mismo día del año 1955; que reclamó el reconocimiento de la pensión sanción en los términos del precepto convencional mencionado, con resultados negativos.

En la contestación de la demanda (fls. 120 a 127), el Ministerio accionado aceptó la calidad de trabajador oficial del actor, y de afiliado al sindicato de trabajadores de base de la entidad, la existencia de la cláusula convencional, las reclamaciones elevadas por el accionante, y la negativa de la entidad. Adujo que no hubo despido injusto, toda vez que la desvinculación obedeció a lo dispuesto por el Decreto 1675 de 1997, que ordenó la liquidación y supresión del IDEMA. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones previas de indebida acumulación de pretensiones, y petición anticipada; como de fondo, propuso las de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, compensación, pago, buena fe, presunción de legalidad, inexistencia de la convención colectiva de trabajo, e improcedencia de la pensión sanción.

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, por sentencia de 6 de abril de 2006, ordenó el reconocimiento y pago de la pensión convencional por despido injusto, a partir del 14 de marzo de 2005, en cuantía de \$938.973.87 mensuales, el pago de las mesadas causadas, con los reajustes legales, y absolvió por las demás pretensiones; con costas al vencido en juicio.

#### SENTENCIA ACUSADA

Por apelación de la parte demandada, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, quien actuó por virtud de la descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura mediante Acuerdo 3032 del 13 de septiembre de 2005, por sentencia de 13 de diciembre de 2007, confirmó la sentencia del a quo, con costas al demandado.

En lo que interesa al recurso, el Tribunal no halló objeción a los extremos temporales deducidos por el a quo, entre el 14 de noviembre de 1977 y el 19 de septiembre de 1997, en el cargo de Administrador de Despensa. Precisó que el IDEMA, fue inicialmente un Establecimiento Público vinculado al Ministerio de Agricultura, “y por virtud del artículo 42 del Decreto 133 de 1.976 transformado en Empresa Industrial y Comercial del Estado”, por lo que, conforme con el artículo 5° del Decreto 3135 de 1968, el demandante tuvo la condición de trabajador oficial. Que aunque en la convención colectiva de trabajo, vigente entre el 1° de mayo de 1996 y el 30 de abril de 1998, no se precisó la cuantía de la pensión sanción por despido injusto después de 15 años de servicio, y 50 años de edad, el juez la fijó en el 74.44% del salario promedio devengado en el último año de servicio. De cara a las inconformidades del apelante, sostuvo que:

“Importa precisar que la norma convencional que consagra la pensión por despido injusto (artículo 97), no regula la manera de liquidarla ni su monto, de manera escueta consagra la pensión de jubilación para el trabajador que sea despedido después de haber laborado mas de 10 o de 15 años. No es posible aplicar en este caso el parágrafo II del artículo 97 de la convención colectiva de trabajo, pues en éste se consagran pensiones de jubilación para los trabajadores oficiales que estén dentro de los puntajes señalados en los literales a) y b), c), es decir, para las mujeres cuando la edad y el tiempo de servicios sumen 67 puntos y para los hombres cuando de la suma de los mismos factores se obtengan 72 puntos o para quienes hubieren trabajado en el Idema por espacio de 28 años, cualquiera sea su edad. La pretensión del apoderado del actor es

equivocada, pues conduciría a que su asistido tuviera una pensión de jubilación en un porcentaje igual a la que le habría correspondido de haber trabajado por espacio de 28 años cuando únicamente laboró 19 o a la que hubiera podido acceder si para la época de su retiro del Idema - 19 de septiembre de 1997- hubiera contado con 53 años de edad y solo tenía 42. Es que, si la voluntad de las partes hubiera sido la de fijarle a la pensión sanción una cuantía igual a las que consagra el artículo 97, no la habrían regulado en una disposición distinta –artículo 98-, simplemente la habrían incluido en la anterior.

En oportunidades anteriores la Sala ha aplicado por analogía el inciso cuarto del artículo 98 de la convención colectivo de trabajo, criterio que debe ser reexaminado puesto que esta norma consagra la pensión para los causahabientes del trabajador que fallece de manera accidental después de haber trabajado por espacio de 15 o más años continuos o discontinuos, caso en el cual les concede a sus beneficiarios una pensión equivalente al 75% del salario promedio que estuviese devengando, pues en rigor no puede decirse que se trate de casos semejantes. Considera la Sala que el vacío normativo debe llenarse aplicando el artículo 133 de la ley 100 de 1.993, que precisamente consagra la pensión para el trabajador que sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador por espacio de mas de 10 o de 15 años, entre otras razones porque la voluntad de las partes celebrantes de la convención colectiva de trabajo fue la de consagrar la pensión sanción que para la época en que fue celebrada -18 de abril de 1.996- ya había sido abolida y solo quedó subsistiendo para los trabajadores no afiliados al sistema general de pensiones. Según el citado artículo, la cuantía de la pensión <debe ser directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le hubiera correspondido...>”.

## EL RECURSO DE CASACIÓN

Concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, el recurrente propone que se case la sentencia acusada, “**puntos primero y segundo del resuelve**, mediante los cuales se confirma la sentencia apelada y se condena a la demandada en costas causadas en esa instancia, y que posteriormente y convertida en **sede de instancia revoque** la sentencia proferida por el señor juez dieciocho laboral del Circuito de Bogotá, el día 6 de abril de 2006, en cuanto a **los puntos primero, segundo y cuarto de la parte resolutive, y en su reemplazo absuelva** al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de todas las condenas de que fue objeto y condene al demandante a pagar las costas del proceso”.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, la parte actora formula tres cargos, que fueron oportunamente replicados.

### PRIMER CARGO

Acusa la sentencia del Tribunal por infracción directa de los artículos “145 y 151 del Código Procesal del Trabajo y el 304 del Código de Procedimiento Civil, de una parte en relación con los artículos 48 y 49 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945 y de la Ley 6 de (sic) mismo año a la cual reglamenta”.

En la demostración, sostiene que el artículo 304 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al proceso laboral por lo dispuesto en el artículo 145 del ordenamiento adjetivo de ésta especialidad, impone al juez el deber de pronunciarse expresamente sobre las excepciones; como la de prescripción que, habiéndose propuesto al contestar la demanda, no fue resuelta por los juzgadores de instancia. Argumenta que:

“La omisión que tuvo el Tribunal de considerar en su sentencia la prescripción tema de

excepción de mérito, incidió en la manera como se resolvió el **derecho sustancial impetrado** por el demandante, derecho que tiene sus fundamentos en el **Decreto Ley 2127, artículos 48 y 49** y en el **texto convencional** de los cuales el Tribunal pretendió derivar el derecho pensional reclamado, derecho que es tan sólo una consecuencia de la ocurrencia de un eventual despido producido sin justa causa.

De haberse el Tribunal ocupado en resolver el tema de la prescripción suplicada por la entidad demandada, la habría absuelto de las súplicas de la demanda, pues se habría tenido que declarar prescrita la acción calificatoria de la causa injusta de la desvinculación del demandante, enervando así la prosperidad de la pretensión principal propuesta en la demanda, que se reitera es la consecuencia obligada de la calificación de injusta causa de terminación del contrato”.

Aduce que si bien, el derecho al reconocimiento de una pensión no prescribe, el supuesto de hecho generador de la consecuencia indemnizatoria, es decir, la calificación judicial del motivo que se tuvo para despedir, sí está sometido al plazo extintivo establecido en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, pues **“dada su naturaleza sancionatoria. Las sanciones están sometidas a términos prescriptivos”**, no así el derecho pensional como prestación social; que, “No es lo mismo el tratamiento de imprescriptividad (sic) que la ley le asigna a la pensión como **prestación autónoma** que el de prescriptividad (sic) de la prestación como **prestación accesoria de una causa no justa** de terminación del contrato, carácter sancionador”.

## LA RÉPLICA

Califica de “absurdas” y “traídas de los cabellos”, las tesis propuestas por la censura, pues “las pensiones sin importar cual sea su génesis tienen la característica legal y constitucional de no tener prescripción en cuanto a su derecho”. Llama la atención sobre el hecho de no haberse interpuesto recurso de apelación por parte de la demandada contra la decisión que puso fin a la instancia inicial, por lo cual, la Corte no debió darle trámite al recurso extraordinario.

## SEGUNDO CARGO

Por interpretación errónea de la ley sustancial, acusa la violación del “Artículo 90 de la Constitución Nacional; artículos 47, 48 y 49 del decreto reglamentario 2127 de 1945 y de la Ley 6 de (sic) mismo año, a la cual reglamenta”.

Al demostrar el cargo, asevera que tácitamente el juez de la alzada, al confirmar el pronunciamiento del a quo, “consideró que el retiro del demandante de la entidad oficial fue un acto unilateral injusto, en las voces de los artículos 48 y 49 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, que menciona algunas de las causas de un despido”. Que, en criterio de la censura, no son las únicas, sino que “según las construcciones científicas y pragmáticas del derecho y de la administración de justicia y en particular las denominadas <teorías de la interpretación de la ley y de la argumentación jurídica> (...)”, ello no es razonable, como tampoco lo es “entender que un motivo legal no deba ser concebido como motivo justo para terminar un contrato con un trabajador oficial”, por manera que, “el cierre de empresas públicas realizado conforme a los procedimientos legales es un motivo justo de terminación de los vínculos de los servidores con la entidad suprimida, por ser un motivo constitucional y legal, es decir que emerge de la constitución y de la ley”.

Arguye que, en los términos del artículo 90 de la Constitución Política, la responsabilidad patrimonial del Estado se suscita a partir de los daños antijurídicos que les sean imputables, por acción u omisión, por lo cual, “no es jurídicamente admisible entender que las únicas causas que

exoneran al Estado de reparar los perjuicios a sus servidores sean las establecidas en los artículos mencionados. El repertorio de supuestos de hechos (sic) exceptivo de la reparación, del texto constitucional es mucho más amplio que el que se contiene en los artículos 48 y 49 del Decreto. En este repertorio constitucional, entiende la parte censora, se encuentra contenida la causal f. del artículo 47 del decreto, el cierre de empresas”. Que, como en el cierre de una empresa oficial, el daño que se irroga no es antijurídico, “el Estado no estaría obligado a indemnizar, máxime si se tienen en cuenta, como de deben tener, varios principios de estirpe constitucional y legal, como los de primacía del interés público sobre el particular, el de solidaridad y el de las cargas públicas, en virtud de los cuales los particulares deben soportar ciertas circunstancias adversas a ellos en aras del cumplimiento de los fines esenciales del Estado (...)”, lo que significa que la sola supresión de entidades, no genera obligación de reparar perjuicios, y que la compensación o indemnización que se reconoce a los servidores que se ven privados de su empleo, es más una expresión del principio de equidad, que la aceptación de la injusticia del despido.

Agrega que “El artículo 67 de la Ley 50 de 1990 ordenó que en estos casos, a pesar de haberse obtenido el permiso de la autoridad prescrito por el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe pagar una indemnización equivalente a la que se pagaría si el contrato terminara por causa injusta. Esto no quiere decir que la causal lo sea, sino que por equidad se ordena la compensación económica denominada indemnización. El legislador aquí realiza, simplemente, una ficción legal para los propósitos”. Que la distinción entre causa legal y causa justas, “a la luz de estos razonamientos no parece adecuada. La causa legal subyace a la causa justa. Es en virtud de aquella que ésta adquiere su esencia”. Invita a la Corte a que rectifique su jurisprudencia.

## LA RÉPLICA

Critica la acusación por confusa, mediante la cual pretende “que se consideren como justas causas las causas legales para la terminación del contrato laboral, o que se tengan como justas causas para terminar el contrato de trabajo las que al censor le parece que se deberían agregar a las que el legislador a (sic) estipulado como tales”. Que las reflexiones del recurrente, al apoyarse en el artículo 90 constitucional, están referidas a situaciones de índole administrativa, que no de orden laboral, como si se tratara de “un mercado de esclavos iniciar acciones de reparación directa por los daños que han sufrido esos seres que se clasifican como trabajadores oficiales, pero que según él no gozan de ningún derecho laboral”.

## TERCER CARGO

Denuncia la violación de la ley sustancial, por aplicación indebida, de los “artículos 48 y 90 de la Constitución Nacional. Las reglas de la Ley 100 de 1993, en particular las siguientes: Artículos 1, 2 literal e), 5, 8, 11 inciso 2, 273 y 283 incisos; artículo 48 y 49 del decreto reglamentario 2127 de 1945 y de la Ley 6 de (sic) mismo año; Decreto 1848 de 1969, artículo 7 numeral 2; Decreto Ley 1675 de 1997 y artículos 176 y 177 del C.P.C”.

(...).

Como pruebas mal valoradas, señaló la convención colectiva de trabajo, la carta de terminación del contrato, el acta de posesión, y el escrito de demanda. Los errores que imputa al ad quem, son:

“**Primer error:** Haberle reconocido efectos jurídicos a la estipulación convencional, sin tenerlos, estipulación que creó una prestación extralegal consistente en otorgar un derecho pensional de jubilación que se causa en favor del trabajador oficial beneficiario de la convención cuando se

declara unilateralmente y sin justa causa terminado su contrato de trabajo.

**Segundo error:** Dar por probado, sin estarlo, que el Idema terminó el contrato de trabajo celebrado con el demandante, de manera unilateral e injusta. Entender que la injusticia de la causa del despido del demandante radicó en haber omitido la entidad pública manifestarle en el escrito de terminación del contrato, el motivo o razón que le indujo a esta determinación.

**Tercer error:** No reconocer, como ocurrió, que los actos jurídicos que suprimieron al IDEMA gozan de la presunción de constitucionalidad y legalidad y que por tanto esta presunción debe ser desvirtuada para que proceda el estudio calificativo de la causa injusta.

**Cuarto error:** Pasar por alto la circunstancia de que en el expediente no existe prueba alguna que acredite que el extrabajador demandante, por motivo de la liquidación del Idema, sufrió daño real, no eventual, que ameritara el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional y que tal daño fue antijurídico”.

Dice que el Tribunal se equivocó al darle validez y efectos jurídicos al artículo 98 del convenio colectivo de trabajo, vigente de 1996 a 1998, lo cual se originó en la aplicación errada del numeral 2, artículo 7 del Decreto 1848 de 1969 que, al igual que el Decreto 3135 de 1968, establecen que los derechos allí consagrados, se constituyen como el conjunto de garantías mínimas de los trabajadores oficiales. Que, en ese orden, con la entrada en vigencia del sistema de seguridad social integral, y en virtud de lo dispuesto por el artículo 48 constitucional, se sustrajo de la órbita de la negociación colectiva todo lo relacionado con el tema pensional de las entidades públicas, y en consecuencia, lo legalmente previsto pasó a ser la única garantía a favor de los trabajadores oficiales, de suerte que “por convención colectiva no es permitido que las autoridades estatales otorguen pensiones en condiciones diferentes a las establecidas en la ley 100”, por lo menos a partir de la entrada en vigor de dicho estatuto.

Aduce que la misiva con la cual se enteró al trabajador de la terminación del contrato, no es prueba suficiente de la injusticia del despido, pues no puede asimilarse la situación de los trabajadores del sector privado, con la de los trabajadores oficiales, pues el requisito del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, de informar los motivos que configuran la justa causa, no lo contempla el Decreto 2127 de 1945, a más de que todos los servidores del Idema, sabían del inminente cierre de la entidad, por manera que, era un hecho notorio, que no requería de prueba. Que al actor le correspondía desvirtuar las presunciones de constitucionalidad y legalidad de los Decretos que ordenaron la supresión de esa empresa.

Finalmente, discurre en torno a la carga probatoria que gravitaba sobre el accionante, en cuanto debía acreditar “con relación a la pensión convencional, que sufrió un daño concreto, no eventual, es decir que la terminación del contrato frustró su expectativa pensional”, pues así lo impone el artículo 90 de la Constitución Política; por ello, continúa, el Tribunal supuso la causación del perjuicio, generándose la indebida aplicación de los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, pues los aplicó “con el único criterio de que bastaba probar que el Idema despidió al trabajador demandante sin que en el comunicado de terminación se invocara una causal justa y segundo que el cierre de la empresa no está previsto en los artículos mencionados como justa causa”, cuando, por el contrario, debió tomar como parámetro el artículo 90 de la Carta Política, exigiendo la prueba del “daño antijurídico”, supuesto fáctico de necesaria concurrencia para emitir la orden de reparación, pues además, los preceptos reglamentarios referidos no pueden derogar una norma de rango constitucional.

## LA RÉPLICA

Expresa que, además de lo que dijo respecto del cargo anterior, a lo pactado en una convención colectiva de trabajo no se le puede restar la fuerza vinculante que la caracteriza, y que, no obstante la innegable presunción de legalidad de los actos administrativos que condujeron a la eliminación del Idema, lo que no está en duda, es que fueron los generadores de su injusta desvinculación.

## SE CONSIDERA

Ciertamente, como lo aduce el opositor, el apoderado del MINISTERIO DE AGRICULTURA guardó silencio frente a las condenas que le fueron impuestas en el fallo de primer grado; empero, de allí no se sigue la inadmisión del recurso, pues de todas maneras, en virtud de lo consagrado en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, el ad quem debió revisar en sede del grado jurisdiccional de consulta la decisión de primera instancia, en tanto fue adversa a los intereses de la Nación.

En ese orden, cumple acotar que para resolver se parte de supuestos incontrovertibles como, la condición de trabajador oficial del actor; su permanencia al servicio del Instituto de Mercadeo Agropecuario, Idema, desde el 14 de noviembre de 1977, hasta el 19 de septiembre de 1997, es decir, durante 19 años, 10 meses y 5 días; que el 18 de marzo de 2005, el ente ministerial accionado respondió negativamente a la petición de pensión elevada por EFRAÍN MAESTRE. (fls. 45 y 46) y que la demanda inicial fue presentada el 8 de noviembre de 2005; así como el nacimiento del actor, el 14 de marzo de 1955. (fl. 42).

Si, no menos cierto es que la cláusula 98 de la convención colectiva de trabajo, vigente cuando se produjo la ruptura de la relación laboral, estipula el derecho a la pensión sanción al cumplimiento de los 50 años de edad, para quienes llevaran más de 15 años de labores, la conclusión a la que se arriba, es que la inoperancia de la prescripción es tan clara que no permite una inferencia diferente, pues, si la exigibilidad de la pensión convencional por despido injusto sólo vino a darse cuando el demandante cumplió 50 años de edad, el 14 de marzo de 2005, y el escrito promotor del proceso fue presentado el 8 de noviembre de 2005, ni tan siquiera una de las mesadas alcanzó a quedar cobijada por el fenómeno extintivo comentado, toda vez que, aunque la terminación unilateral e injusta del contrato se produjo el 17 de septiembre de 1997, el trabajador despedido optó por esperar a que se concretara el requisito de la edad, y activó la jurisdicción pocos meses después de este suceso, por lo cual, su actuar fue desprovisto de cualquier señal de negligencia; más bien, por el contrario, aún antes del 14 de marzo de 2005 (fl. 45), reclamó directamente al Ministerio por el otorgamiento de la pensión, y menos de 8 meses después de aquella fecha, ejerció la acción judicial.

No es novedosa la argumentación propuesta en el primer cargo, en tanto esta Sala en fallo de casación de 29 de septiembre de 2005, radicación 25322, se pronunció sobre el tema, en los siguientes términos:

“Igualmente acierta el recurrente, cuando sostiene que el derecho a la pensión no prescribe; ello por cuanto, del estado jurídico de jubilado no se puede predicar su extinción, y por lo tanto la acción que se dirija a reclamar esa prestación puede intentarse en cualquier tiempo. Pues se reitera, que mientras no se extingan las condiciones de pensionado o de beneficiarios, según el caso, como sería a manera de ejemplo la muerte del titular, por tratarse de una prestación de tracto sucesivo de carácter vitalicio, el fenómeno jurídico de la prescripción, sólo opera en

relación con las mesadas causadas no reclamadas dentro de los tres años siguientes al momento de su causación.

Al respecto, la reiterada y pacífica doctrina de esta Corporación, que aún se mantiene, ha puntualizado:

<En repetidas ocasiones la Sala ha tenido la oportunidad de fijar su posición respecto de la imprescriptibilidad del derecho a la jubilación como tal, pues independientemente de la fecha en que el titular de dicha prestación la reclame, esta surge una vez se reúnan los presupuestos legales o convencionales pertinentes y, permanece en el patrimonio del beneficiario por regla general, hasta su muerte e incluso trasciende, en muchas ocasiones, a otras personas que dependan de él, pues en esencia se trata de una obligación vitalicia y de tracto sucesivo.> (Sentencia del 24 de febrero de 2005, radicación 23737).

Y en sentencia del 25 de mayo de 2005, radicación 25000, se indicó:

<En lo atinente a la excepción de prescripción propuesta por la entidad demandada, es criterio reiterado de esta Corporación que la pensión de jubilación genera un verdadero estado jurídico, esto es el de jubilado, que le da a la persona el derecho a disfrutar en forma vitalicia de una determinada suma mensual de dinero, y por ello se ha sostenido la imprescriptibilidad de este derecho, conllevando a que la acción que se dirige a reclamar esta prestación pueda intentarse en cualquier tiempo, habida cuenta que lo que prescribe son las mesadas que no se hubieran cobrado en tiempo>.

De otro lado, tampoco está cobijada por el fenómeno prescriptivo, la acción para solicitar el que se declare que la terminación del contrato operó por virtud a un hecho ilegal e injusto. La verdad es, que los hechos no prescriben, lo que prescribe es el derecho, criterio que ha sostenido la Sala, y permanece incólume, ratificado en sentencia del 15 de septiembre de 2004 con radicación 22627, en la cual expresó:

<En lo que concierne con la posibilidad jurídica de examinar los hechos que motivaron el despido del demandante, ocurridos hace más de 30 años, debe reiterar la Corte, que en tratándose de la pensión sanción, lo susceptible de extinguirse por el fenómeno de la prescripción, son los derechos que se derivan de la finalización del contrato de trabajo y no la acción para obtener una determinada declaración judicial.

Al efecto, es conveniente traer a colación lo puntualizado por la Sala en sentencia del 23 de marzo de 1995, radicación 7298, donde se dijo:

“...la acción para obtener la decisión judicial declarativa de que un hecho ocurrió de una determinada manera jamás se extingue por prescripción y, por tanto, en cualquier tiempo se puede promover un proceso para que con efectos de cosa juzgada se determine el modo o la causa como terminó el contrato de trabajo, pues la prescripción extintiva sólo tiene efectos respecto de los derechos que puedan derivarse del despido injustificado, a saber, la indemnización de perjuicios, el reintegro del trabajador y las mesadas de la pensión proporcional de jubilación que no fueron cobradas oportunamente”. (Reiteración jurisprudencia contenida en sentencias de 18 de diciembre de 1954; 17 de noviembre de 1980; 5 de marzo de 1982 Rad. #. 7818; 31 de enero de 1984, Rad. #. 6497; 21 de octubre de 1985, Rad. #. 10842; 25 de julio de 1986; y 19 de septiembre de 1991, Rad. #. 4331)”

La rectificación jurisprudencial que el recurrente plantea, en el sentido de asimilar las justas



causas de terminación del contrato en el sector de los trabajadores oficiales, con los modos legales de terminación de la relación de trabajo, no es de recibo para la Sala, debido a que en materia laboral, prevalecen principios de estirpe constitucional específicamente vinculados con los derechos de los trabajadores, que gozan de protección especial, que no pueden dejarse de lado a la hora de interpretar los contenidos de los preceptos legales. Baste mencionar los consagrados en el artículo 53 de la Constitución, del que cabe destacar el de preferir la norma más favorable al trabajador, en caso de duda en la aplicación o interpretación de una fuente de derecho, lo que, sumado a la claridad de los textos legales que cita la censura, impide cualquier intelección que justifique el cambio de posición de la Corte en este punto específico. Y no es que la jurisprudencia de la Sala se haya limitado a una hermenéutica literal del texto legal, como lo sugiere el recurrente, sino que muy por el contrario, la posición actual ha sido producto de una prolija labor interpretativa, que ha permitido con nitidez trazar las diferencias entre los modos legales de finalización de una relación de trabajo, y las justas causas que habilitan al empleador para despedir a un trabajador, sin que tenga que asumir las consecuencias de un acto que tiene una clara connotación sancionatoria, y que, por lo tanto, deben interpretarse restrictivamente. Es suficiente con referir que en sentencia 31805, de 22 de noviembre de 2007, se hizo acopio de pronunciamientos sobre el tema que ahora concita la atención de la Sala, que se distinguen, no precisamente, por una motivación como la que reprocha la censura. Así se dijo:

“De tiempo atrás la jurisprudencia ha sostenido en forma invariable que la terminación de un contrato de trabajo, con fundamento en la cláusula de reserva, si bien es un modo legal, para finalizar el vínculo laboral ello no puede reputarse como una justa causa. En sentencia de 1° de septiembre de 1994 Rad. 6783 se consignó lo siguiente:

“Ya son innumerables los casos en los cuales la Corte ha interpretado que la pensión proporcional que establece el artículo 8° del la Ley 171 de 1961 debe reconocerse cuando la desvinculación del trabajador ocurre por decisión del empleador sin justa causa, aun cuando el modo se encuentre previsto como causa legal de terminación del contrato de trabajo.

“Refiriéndose a la pensión restringida o pensión proporcional, o pensión sanción, antes establecida por el artículo 267 del C.S.T., subrogado por el artículo 8° de la ley 171 de 1961 el cual continúa vigente para los trabajadores oficiales, la Corte, en sentencia del 16 de septiembre de 1958, la consideró procedente cuando el contrato de trabajo termina por aplicación de la cláusula de reserva que, como modo legal para tal efecto, establecía el artículo 48 del C.S.T. y aun consagra el artículo 50 del Decreto 2127 de 1945 dentro del régimen aplicable a los trabajadores oficiales. Los siguientes son algunos apartes del fallo en alusión:

"La cláusula de reserva es una manera legal de terminar el contrato de trabajo, pero no es una causa justa, en el sentido preciso atribuido por la ley a ciertos motivos específicos y determinados que, en el orden de la justicia, sirven de fundamento a la extinción unilateral del contrato y que se denominan 'justas causas'. Existe una diferencia sustancial entre aquel 'modus' extintivo del contrato que la ley acoge y estas causas, establecidas por los artículos 62 y 63, que la ley expresamente califica de justas.

"Podría objetarse, como lo hace el recurrente, que todo lo legal es justo, y que por consiguiente siendo legal la manera en que se termina el contrato de trabajo, según el artículo 48, esa manera también será justa. Tal tesis equivale a asumir una de las posiciones extremas que surgen, dentro del campo filosófico, al tratar de establecer el paralelismo o discrepancia entre lo legal y lo justo, en el vastísimo ámbito de las relaciones entre el derecho natural como categoría de justicia y el derecho positivo como ley. Sin profundizar en materia tan ardua, es menester afirmar que en el

ordenamiento jurídico positivo existen normas que se desvinculan del jusnaturalismo no por ser francamente opuestas a éste sino por ser indiferentes. Es un desideratum que la ley positiva rija no sólo las relaciones fundamentales dentro del espíritu de la justicia natural, sino que también regule las situaciones indiferentes a ella, u oscuras, en cuya fijación estén interesados el bien común o la conveniencia social.

"En todas estas situaciones consideradas indiferentes o por lo menos de difícil acomodo a la idea de la justicia, el legislador ocurre a la equidad y ordena al juzgador que, por su parte, al aplicar la ley, también ocurra a ella.(Artículo 18, C.S.del T., artículo 5o, Ley 153 de 1987).

"Ya se dijo atrás que la cláusula de reserva es una manera, pero no es una causa. Es sabido que la manera es el modo como se rige una situación jurídica, en tanto que la causa es el antecedente de hecho o de derecho que produce esa situación. La causa se confunde en este caso con la noción de móvil determinante.

" El legislador acogió la manera preavisada de concluir una relación contractual de trabajo a término indefinido, inspirado por un criterio de equidad, en una cuestión en la cual el acomodamiento de la idea pura de la justicia resulta difícil sobremanera en vista de la complejidad de la materia, y en que, precisamente por tal dificultad, determinaría injusticias una regulación demasiado rígida o asaz elástica, al tiempo que era necesario legitimar situaciones decisivamente vinculadas a la conveniencia social. En punto a la terminación con preaviso del artículo 48 la ley sanciona y legitima el 'modus' o manera, pero no hace referencia alguna a la causa. En cambio en la terminación unilateral de los artículos 62 y 63 la ley hace especial énfasis sobre la causa (aunque también señala la manera), lo cual destaca aún más la distinción entre la una y la otra.

"... Cuando la ley en su artículo 267 se refiere a la ausencia de justa causa en el despido como uno de los elementos generadores de la jubilación restringida, no puede entenderse que la simple manera de terminación preavisada legal equivalga a la justa causa, por cuanto ya se ha visto que justa causa y manera legal son cosas de esencia completamente distinta. Por lo cual no es válido invocar la manera establecida por el artículo 48 para la terminación unilateral como equivalente a la causa justa del artículo 267..."(G.J. V.LXXXIX págs. 265 y 266)

Igual argumentación expuso la Corte en sentencias del 15 y 16 de diciembre de 1959 para otro modo legal de terminación del contrato de trabajo consistente en la liquidación de la empresa. Dijo la Corte en la sentencia del 15 de diciembre:

"La atenta lectura del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, permite ver en él los dos sistemas de extinción del contrato de trabajo de que habla el Tribunal, a saber: primero, el de las justas causas (arts. 62 y 63 del estatuto) y, segundo, el de las causas legales, que comprende la serie de hechos enumerados en la primera de las citadas disposiciones, con exclusión de las contenidas en los artículos 62 y 63.

"Para efecto de la pensión especial jubilatoria que establece el artículo 267 del Código del Trabajo, no es desacertado como lo cree el recurrente, el separar los distintos medios de terminación del contrato, dividiéndolos en las dos clases de que habla el Tribunal (G.J. Tomo XCI págs 1204 y 1205)

En la sentencia del 16 de diciembre, dijo:

"No cabe la menor duda que la pensión de jubilación establecida en el artículo 267 del Código

Sustantivo del Trabajo obedece a un propósito de protección especial para el trabajador que, después de quince (15) años de servicios es despedido sin justa causa. Inclusive el propio artículo utiliza la palabra especial para distinguir esta prestación de la ordinaria por veinte (20) años de servicios.

"dentro de tal criterio de protección, es lógico pensar que la noción de justa causa no debe entenderse en el sentido lato en que la entiende el recurrente porque, de esa manera, prácticamente dejaría de tener operancia positiva la norma comentada. Esto no exige ninguna compleja demostración, ya que la tesis extrema del impugnador, o sea, que por justa causa de despido deben entenderse no sólo las previstas en los artículos 62 y 63 ibidem sino también los modos del artículo 61, es un punto de vista que presenta el notorio inconveniente de que deja sin posibilidad de aplicación al artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo, por la sencilla razón de que en los tres preceptos primeramente mencionados están comprendidos todos los casos en que, de acuerdo con la legislación positiva laboral, se puede dar por terminado el contrato de trabajo. Como se ve, esa interpretación conduce al resultado negativo de convertir en nulo e impracticable el artículo que consagra la pensión especial. Y, naturalmente, no debe ser ese el recto entendimiento de la norma cuestionada puesto que con él se produce su completa parálisis jurídica. No se trata pues de un problema de filosofía del derecho, ni de sutilezas jurídicas de difícil aprehensión, sino simplemente de darle al texto legal su sentido dinámico y proteccionista. Este no puede ser otro que entender, cuando el artículo 267 habla de justa causa, que son las justas causas señaladas en los artículos 62 y 63 y no otras, porque a las otras formas de terminación contractual no les da la ley esa forma de denominación y, por lo que se ha dicho antes, es decir porque se llegaría a cobijar dentro del precepto de justa causa todos los casos de desvinculación contractual, con lo cual jurídicamente nunca, el trabajador con mas de 15 años de servicios y menos de 20, tendría la posibilidad de disfrutar del derecho a la pensión jubilatoria especial". (G.J. Tomo XCI pág. 1216)

Posteriormente en fallo del 11 de junio de 1990, radicación No. 3790, la corte, luego de transcribir las providencias anteriores y de hacer alusión a sentencia del 17 de mayo también de 1990, radicación 3649, refiriéndose a la terminación del contrato de trabajo ya no por aplicación de la cláusula de reserva ni por clausura definitiva de la empresa sino por fuerza mayor o caso fortuito, arribó a la siguiente conclusión:

"... aplicando esta doctrina reiterada de la Corte al caso sub lite tendrá que concluir que precisamente por constituir la fuerza mayor o caso fortuito como motivo de extinción del vínculo laboral un modo legal de fenecer el contrato y no una 'justa causa', la obligada consecuencia de esta distinción entre estas dos clases de fenómenos es la de considerar que si bien no hay lugar a la reparación de perjuicios propiamente dicha, queda, sin embargo, obligado el patrono que despide sin justa causa a un trabajador después de diez años a pagarle la pensión proporcional o restringida de jubilación, lo que deberá hacer al cumplir éste 60 años de edad, si el despido injustificado se efectuó después de diez años y antes de quince, o a los 50 años de edad, si lo realizó después de dicho tiempo y antes de cumplir los veinte años de servicios.

"Este entendimiento de las normas aquí aplicables, que en el caso litigado no son el artículo 61 del CST ni los demás de dicho estatuto que integran su parte individual, sino los propios de la ley 6a de 1945 y de su reglamentario el Decreto 2127 de ese mismo año, más específicamente de su artículo 47 literal f), en armonía con el artículo 8° de la Ley 171 de 1961, no constituye otra cosa diferente a la de la doctrina contenida en las sentencias de 1958 y 1959 de que se ha hecho mérito atrás, pues, como se sabe, mutatis mutandi, los modos legales de extinción del contrato

laboral que para los trabajadores particulares trae el artículo 61 del CST corresponden a los previstos para los trabajadores oficiales en el artículo 47 del decreto 2127 de 1945, y cualquier interpretación que en el pasado se haya hecho del derogado artículo 267 del CST, cabe predicarla del vigente artículo 80 de la Ley 171 de 1961, en razón de que dicha pensión proporcional o restringida también cobija a los servidores del Estado que le prestan servicios por virtud de un contrato de trabajo".

En cuanto al tercer cargo, formulado por la vía indirecta, debe decirse, en primer lugar, que ninguno de los supuestos errores de hecho denunciados, comportan una inferencia fáctica, sino que se trata de reflexiones de índole jurídica, que el censor elabora con el propósito de cuestionar la validez de lo pactado en la convención colectiva de trabajo, así como por "Entender que la injusticia del despido del demandante radicó en haber omitido la entidad pública manifestarle en el escrito de terminación del contrato, el motivo o razón que le indujo a esta determinación", desconocer la presunción de constitucionalidad y legalidad de los actos administrativos expedidos por la demandada, y la carga probatoria que, según la demandada, le corresponde al trabajador despedido, cuando de demostrar los perjuicios que se le ocasionaron con el despido injusto, se trata.

Otro insalvable obstáculo de orden técnico, consiste en que la impugnante no incluyó en la proposición jurídica de los cargos, los preceptos legales de la parte colectiva del Código Sustantivo del Trabajo atinentes a los efectos que le son propios a la convención colectiva de trabajo, que era imprescindible, toda vez que la pensión por despido injusto que se reconoció al accionante, tuvo como fuente normativa, justamente, la contratación colectiva.

En consecuencia, no son de recibo los cargos formulados, y dado que hubo réplica, las costas por el recurso extraordinario, corren a cargo del 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 de 13 de diciembre de 2007 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en el proceso que EFRAÍN MAESTRE ROPERO le promovió a LA NACIÓN-MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL.

Costas a cargo del recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

—  
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

