

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

ACTA NO. 23

RAD. NO. [38941](#)

| | |
|-----------------|-----------------------|
| Ficha | CSJ SCL 38941 de 2011 |
| Convenciones | |
| Color Azul agua | Ratio Decidendi |

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de julio de dos mil once (2011).

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por HILDA MARÍA BECERRA GARCÍA contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 7 de noviembre de 2008, en el proceso ordinario laboral promovido por la recurrente contra la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN GONZÁLEZ VALENCIA, “EN LIQUIDACIÓN”.

I. ANTECEDENTES

La accionante convocó al proceso a la entidad asistencial demandada para que, previas las declaraciones referentes a que el retiro de la trabajadora no fue voluntario, que, por consiguiente, el acta de conciliación es nula y, por tanto, la relación laboral continúa vigente, se condene al Hospital a reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría, con el reconocimiento y pago de todos los salarios y prestaciones adeudadas compatibles con la reanudación de la relación laboral.

En subsidio, reclamó el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, conforme a la cláusula octava de la convención colectiva de trabajo, que equivale a \$28.057.333,00 y las cotizaciones que no se efectuaron al Instituto de Seguros Sociales.

Como segundas pretensiones subsidiarias, reclamó el reconocimiento y pago de la suma de cien salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la sentencia definitiva, a título de indemnización de perjuicios, derivados del daño moral que la afectó, como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo. Además, reclamó el pago de la indexación laboral o corrección monetaria sobre las sumas que se adeuden, excepto sobre la indemnización moratoria y el daño moral.

En sustento de las pretensiones anotadas, se indica en el capítulo de los hechos que la demandante prestó sus servicios para el hospital universitario demandado del 2 de enero de 1985

hasta el 18 de enero de 2005 cuando presentó carta de renuncia manifestando que se acogía al plan de retiro voluntario, momento para el que devengaba una remuneración mensual de \$1.045.615,00.

También se informa que la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN GONZÁLEZ VALENCIA DE BUCARAMANGA en la actualidad se encuentra en liquidación y que, previamente, dicha entidad suscribió una convención colectiva desde 1991, que se encuentra vigente, en la que se pactó, en la cláusula 54, la sustitución patronal que no fue respetada por la demandada, dado que no la ubicó en la nueva entidad que se creó.

Precisan que la demandante presentó la carta de renuncia para acogerse al Acuerdo 001 de 2005, pero no de manera voluntaria, sino obligada y presionada por la administración, pues ésta le manifestó que de no acogerse la liquidaban únicamente con el presuntivo.

Al respecto, anotan que la entidad demandada le hizo firmar a HILDA MARÍA BECERRA GARCÍA una cláusula única donde se manifestaba que las partes decidían terminar el contrato por mutuo consentimiento a partir del 30 de enero de 2005, que no fue voluntaria, ya que existió presión por parte de las directivas, en particular de su gerente.

Según el capítulo de los hechos, en el acta de conciliación se plasmaron falsedades ideológicas, por cuanto se expresan hechos que no sucedieron como la comparecencia, además se dice que “óigase a las partes en audiencia especial de conciliación, hechos que no se dieron porque no se oyeron a las partes sino únicamente se les llevó para que firmaran”. Se agrega que el acta de conciliación no se encuentra avalada por conciliador alguno, pues sólo aparece la firma de quien la suscribe, dado que simplemente aparece una firma sin saber quién actúa como inspector.

La empresa social del estado manifestó en la respuesta a la demanda, que el plan de retiro voluntario correspondió a un ofrecimiento dirigido a los trabajadores del Hospital, que fue acogido de manera libre y voluntaria, teniendo como prueba de ello las diferentes cartas allegadas a la entidad donde los funcionarios ponían en conocimiento la decisión que tomaron. Además, resaltó que no es cierto que la convención colectiva de trabajo se encuentre vigente, dado que el Hospital no cuenta con ningún trabajador oficial dentro de su planta transitoria. Así mismo, propuso las excepciones de inexistencia de vicios en el procedimiento, cosa juzgada, reconocimiento de actos lícitamente desplegados e improcedencia de la sustitución patronal.

II. DECISIONES DE INSTANCIA

En la sentencia acusada se confirmó la decisión absolutoria de primer grado, proferida en audiencia pública de juzgamiento, el 24 de agosto de 2007, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga.

En la decisión acusada se observó que la inconformidad de la actora está dirigida a que se le resten efectos jurídicos al acta de conciliación que suscribieron las partes, por cuanto considera que sobre ella pesan vicios en el consentimiento, al suscribirla coaccionada por la empleadora, de manera que tiene derecho a ser reincorporada a la planta de personal.

Estimó el Tribunal que, para resolver la discusión planteada, era necesario ocuparse de los precedentes que determinaron el fin de la contratación laboral, dado que las opciones que presentó el empleador para dar fin a la contratación con la trabajadora no fueron en manera

alguna producto de su capricho o arbitrio, por cuanto se edificaron en la decisión que tomó el Gobierno de Santander de suprimir la empresa social del Estado, por orden de la Asamblea Departamental, que la llevaron a establecer un programa de retiro voluntario para facilitar la extinción del ente social, con la intención de hacer menos gravosa la finalización de las relaciones en el orden del derecho del trabajo. Esto por cuanto la extinción de la institución asistencial determina la terminación de todas las contrataciones laborales y se erige en causal legal para finiquitarlas como lo indicó expresamente el artículo 22 del Decreto 00023 del 4 de febrero de 2005, al señalar que se daría fin a los contratos de trabajo respetando las disposiciones legales sobre la materia.

En tal sentido, observó que la empleadora desarrolló un protocolo que partió de la decisión voluntaria de la trabajadora de acogerse al plan de retiro voluntario que superaba con creces los lineamientos del término presuntivo y que, en el caso concreto, determinó para la trabajadora una sustancial indemnización, en tanto que de otro modo, la demandante no podía aspirar a nada distinto que al resarcimiento de los perjuicios definidos por la ley en términos generales, de manera que, conforme a los antecedentes reseñados, no es dable afirmar que el plan de retiro voluntario trazado por la accionada fue un acto de constreñimiento, pues, por el contrario, obedeció al ánimo generoso de proteger a los trabajadores ante la inminente terminación de todos los contratos de trabajo, como lo estableció el decreto departamental.

Por otra parte, encontró que los argumentos de la apelación tendientes a descalificar la validez del acuerdo a que llegaron las partes, para terminar el contrato carecen de la trascendencia que se les adjudica, porque la extrabajadora no probó que quien avaló el acuerdo no estaba facultado por ley para dicho propósito. Advirtió que la falta de un nombre no despoja de personalidad jurídica al funcionario que lo valoró antes de homologarlo; dado que lo importante es que se cumplió con el propósito de conciliar para evitar un futuro conflicto. Al respecto, dice que el acuerdo se plasmó ante un funcionario con facultades para aprobarlo, pues no se estableció lo contrario.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Solicita que se case la sentencia impugnada y, en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda inicial. Con el propósito de lograr el objetivo referido, presentó dos cargos fundados en la causal primera de casación laboral, que no tuvieron réplica.

PRIMER CARGO

Sostiene que la sentencia acusada es violatoria de la ley por “INFRACCIÓN INDIRECTA”, especialmente en cuanto a la exigencia de solemnidades para la celebración de la Audiencia de Conciliación Prejudicial, en los términos de los artículos [20](#) y [28](#) de la Ley 640 de 2001, en consonancia con los artículos 29 del Decreto 2511 de 1998, [53](#) de la Constitución Política, 5 del Decreto 2771 de 2001, el Decreto 2282/89, [87](#) del C. S. del T., [103](#) del C. de P. C., reformado por el Decreto 2282/89, [70](#) del C. P. C., y [213](#) a [231](#) del C. de P. C.

En razón a las irregularidades formales que presenta el ataque resulta apropiada, su transcripción.

“Se observa que el Honorable Tribunal al examinar lo planteado por el demandante en el sentido de restar efecto jurídico al acta de conciliación, suscrita entre el trabajador y la E.S.E., por vicios de nulidad, lo lleva a otro campo, que es el de la coacción y deja de analizar al menos someramente, la validez de la conciliación celebrada en forma prejudicial y que es el único sustento del Tribunal, dejándolo a su criterio y sin citar al menos una norma de derecho que

permita sostener como válida la conciliación, fundando sus apreciaciones en normas de orden Departamental y desconociendo las que rigen en el orden Nacional en la jurisdicción del trabajo.

Le impone al trabajador la carga de la prueba frente a las actuaciones que se cumplieron previamente a la suscripción del acta; deja de lado el acto administrativo que se produjo para hacerle el reconocimiento de la compensación y la vez obtener dentro del mismo la firma, con menoscabo en este caso del procedimiento de la notificación de actos administrativos, por que no son los particulares o este caso el trabajador, quien deba suscribir como productor de tal acto, sino antes por el contrario, que si así se hace deberá notificarse para que puedan ser impugnado ante la jurisdicción competente, que precisamente no es la laboral y así pues se dio un híbrido de aplicación de derecho, por acto administrativo no notificado y por tanto sin efecto. Es así como se determinar (sic) una suma reconocida sin que pudiera ser cuestionada, por el titular de los derechos, al no haberle sido notificada y sin embargo llevar de hecho lo allí consignado, ante el funcionario del Ministerio de Protección Social, sin agotar los requisitos de la conciliación extrajudicial, que requieren cumplir las exigencias del artículo 5 del decreto 2771 de /01 y la Ley [640/01](#), que exigen previamente a la celebración del acuerdo conciliatorio, elevar la solicitud, para que una vez analizada la viabilidad, se ordene citar a las partes en el día y la hora que se señalan, lo cual se hace mediante los correspondientes oficios, y una vez en el lugar donde se hace la conciliación, al extender el acta, hacer la identificación del conciliador, que si la ley lo enuncia en tales términos, no puede considerarse que con la mención de la entidad que la realiza y una firma sin ante firma, dándole validez la Honorables sala tal hecho y manifestando: “que la falta de un nombre no despoja de personalidad jurídica que lo valora antes de homologarlo, encontrándose que se le da validez a la conciliación sin que cumpliera con los requisitos” porque se desconoce a la vez, lo regulado en el artículo [103](#) del C.P.C., reformado por el decreto 2282 / 89, que impone a los funcionarios y empleados judiciales usar en todos sus actos firma completa, acompañada de ante firma, y que no por tratarse de una autoridad administrativa pueda desconocer esta imposición, desde el punto de vista que el enunciado de prejudicial, implica la remisión a las normas que regulen cada caso para la validez de la actuación, ya que la conciliación en esencia es del resorte de la rama judicial, pero las leyes han adscrito las competencias a otras entidades, sin que con ello se les quite el sometimiento a las normas de derecho probatorio que así lo consagran.

“Se circunscribió la providencia dejando claro que de las pruebas arrojadas al proceso no es preciso establecer la efectiva coacción que alega el trabajador y que las documentales no vislumbran tales circunstancias y las testimonial (sic) aunque pone en la palestra la argumentación del actor no solo corrobora los hechos demostrados que se produjo una negociación entre las partes y que hubo libre consentimiento entre los que intervinieron.

“Es entendido que esta consideración, es una apreciación que viola fragantemente (sic) los procedimientos, por cuanto se desconocieron las normas de orden nacional como las que ya se dejaron citadas.

“De otra parte se pronunció de fondo en el sentido de manifestar que “no se acreditaron vicios rubricados en la demanda y no existió ni siquiera confusión sobre el objeto de la conciliación y no se vislumbra prueba que conduzca a aseverar que las partes estuviera en desacuerdo con lo convenido y le da validez al acta de conciliación, celebrada el 28 de enero de 2005, manifestando que goza de total validez por no encontrarse en las causales de los negocios jurídicos”. Establece que la desestimación de las acciones de dejar sin efecto las consecuencias jurídicas que generó la decisión del actor de acogerse al plan de retiro, la terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo y el acuerdo conciliatorio dieron fin a la conciliación. Lo cual desestima totalmente las

normas procesales existentes al respecto y que en tales condiciones podría decirse que no hay lugar a ninguna consideración frente a documentos con las falencias que se acaban de expresar.

“Es importante mencionar que respecto de la conciliación como acto solemne la Corte se ha pronunciado, en sentencias ST 446/01 y 4624/92, donde se expresa que ésta ha sido actualizada como instancia oficial y que debe respetarse los procedimientos establecidos para las partes resolver los conflictos, debiendo acogerse las autoridades administrativas, en este caso el Ministerio de Protección Social, a través de su Inspector de Trabajo, a los preceptos que respecto de la protección y vigilancia de los derechos de los trabajadores, de conformidad con el ART. [53](#) C.P., es así como en uno de sus apartes expone “... Ahora bien, tal como lo ha reseñado la jurisprudencia es posible atacar el acta de conciliación, ante la jurisdicción ordinaria, por presentar algún vicio del consentimiento, o por haberse desconocido derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores...”

“Además el fallador dio por sentado la existencia de renuncia por parte de la trabajadora, pero en estricto sentido no pudo existir porque a ésta se le hizo un reconocimiento por acto administrativo, que se le denominó compensación, y que resulta con una “anotación marginal” y expresión de que el mismo renunciaba a los términos de ejecutoria del acto administrativo, (folio 32 y 33) documento público que posteriormente se transforma en contrato, de donde se deduce la coacción que se hizo paso a paso frente a la trabajadora, la cual en los momentos es que estampó la firma de cada uno de los documentos, se encontraba en una situación económica difícil, por cuanto llevaban 6 meses sin recibir salario y con la advertencia que si no firmaban no recibirían suma alguna de dinero, el cual para una persona que había trabajado toda su vida al terminar sin recibir dinero alguno, le generaría un perjuicio económico considerable.

“La Honorable Sala tuvo como fundamento la renuncia, que si bien es cierto la jurisprudencia a (sic) concedido como legal tal acto, pero ella misma señala que no debe haber duda acerca de la voluntad de quien la suscribe para cesar en el ejercicio del empleo y aclara, que cuando hay evidencia de un componente coercitivo que permita concluir que el fuero interno del empleado fue invadido, de tal manera que su capacidad de decisión se ve truncada, surge entonces la acción correspondiente para que sea indemnizada (Sentencia de Enero 23/06, expediente 5182 – 01 Consejo de Estado, Gaceta Jurisprudencial 120, página 62). Sobre ese particular también la Corte en sentencia de Abril de /93 expresó que los efectos de la renuncia viciada por error, fuerza o engaño, produce ineficacia y que el contrato de trabajo mantiene su vigencia, aceptar como se dijo por la Honorable Sala que el actor no acreditó vicio y que no existió ni siquiera confusión sobre el objeto de la conciliación, no tiene asidero jurídico por cuanto se pudo demostrar con prueba documental folio 32 a 49 del expediente y testimonial (folio 220 al 227), que cada uno de los actos que realizó la demandada, hasta lograr la firma del acta de conciliación estaba implícito en los actos el constreñimiento por cuanto se exigía por la entidad que debía realizarse cada uno de ellos, esto es presentarse la renuncia, firmar el otrosí, aceptar la compensación y finalmente llevarlos al Ministerio para que allí estampara firma el (sic) señora HILDA y los demás trabajadores, y firmaran las actas sin que cumpliera ésta los requisitos formales para darle validez jurídica. Se ignora por parte del Juzgado que otros trabajadores igualmente fueron objeto de similar tratamiento como lo vertieron en sus declaraciones señalando la coacción a que fueron sometidos y el Juez se Segunda Instancia, desestimó las normas jurídicas que se relacionan como prueba testimonial, habida cuenta que ni siquiera hizo referencia a ninguna de ellas, las cuales se recibieron con todos los requisitos del Art. [213](#) a [231](#) del C.P.C.”

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La manera como se encuentra estructurado el ataque resulta deficiente por diversos motivos, los más destacados son el relacionado con la formulación irregular del alcance de la impugnación, que es común para los dos cargos que presenta la demanda de casación, pues la censura pasó por alto indicar cuál debía ser la actuación de la Corte en relación con la decisión de primer grado, una vez quebrara total o parcialmente la decisión impugnada. Acerca de esta deficiencia, la Sala, de manera reiterada, ha señalado que corresponde a la impugnación precisar si es la totalidad o una parte de la sentencia acusada la que debe anularse; anotando, por consiguiente, cuál debe ser la actividad de la Corte en instancia en relación con la decisión de primer grado, es decir, si la debe confirmar, revocar o modificar; y en estos dos últimos casos qué debe disponer en su lugar.

Sin embargo, actuando la Corte con amplitud, esta deficiencia puede pasarse por alto, en cuanto se pide que se acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

No sucede lo mismo con otras de las deficiencias advertidas, como la referente a que no se cita en la proposición jurídica ninguna norma sustantiva del orden nacional relacionada con los derechos controvertidos, pues en realidad únicamente se citan, como quebrantadas, normas de carácter procesal; otras relacionadas con los requisitos de la conciliación y los conciliadores en materia laboral; una del Código Sustantivo del Trabajo, que no se refiere a los derechos debatidos; y otra de la Constitución Política, que, no obstante su importancia, tampoco guarda relación con los derechos demandados. Impropiidad que resulta ser de gran incidencia, pues, por su trascendencia, por sí sola es suficiente para desestimar el cargo, que aspiró fallidamente a presentar la acusación, habida consideración de que los preceptos que orientan el recurso de casación laboral exigen el señalamiento de las disposiciones de índole sustantiva que se estimen infringidos.

Si el motivo principal para la procedencia del recurso extraordinario es la violación directa o indirecta de la ley sustancial, es obvio que quien se muestre inconforme con la decisión judicial soporta la carga de, por lo menos, indicar las disposiciones sustantivas transgredidas para, a partir de ese señalamiento, hacer viable la confrontación que debe hacer la Corte respecto de la sentencia acusada y la ley, exigencia que aún subsiste en vigencia del artículo [162](#) de la Ley 446 de 1998, que adoptó como legislación permanente lo dispuesto por el citado artículo [51-1](#) del Decreto Extraordinario 2651 de 1991 que, si bien modificó la vieja construcción jurisprudencial de la proposición jurídica completa, reclama que la acusación señale “cualquiera” de las normas de derecho sustancial “que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada.”

A la irregularidad anotada se suma que en la formulación del ataque no se precisa la modalidad de violación de la ley, pues de manera vaga e imprecisa se acusa la infracción indirecta de la ley. Pero si se entendiera que la acusación se refiere a la vía indirecta, por la modalidad pertinente, que, como regla general, es la de la aplicación indebida, habría que tomar en consideración que el ataque se soporta tanto en consideraciones jurídicas como fácticas, pero respecto de éstas no se precisan los errores de hecho que pudo haber cometido el Tribunal, como tampoco las pruebas que no fueron valoradas o cuya apreciación fue equivocada.

Recuerda la Corte que es carga del recurrente hacerle ver la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, todo lo cual brilla por su ausencia en el presente caso.

Con todo, si la Corte considerara que el cargo se orienta por la vía de puro derecho y bajo la modalidad de la infracción directa, entendiendo que la alusión a la infracción indirecta obedeció

a un lapsus cálamí, de todos modos concluiría que no puede ser próspero, pues lo que denuncia, en esencia, es el incumplimiento de algunas de las formalidades de la conciliación, como son las relativas a que previamente a la celebración del acuerdo conciliatorio se debe elevar la solicitud, para que una vez analizada ésta, se ordene citar a las partes en el día y la hora que se señalan, a través de los correspondientes oficios, y una vez en la audiencia, al momento de extender el acta; y el referente a la identificación del conciliador, aspecto este último que, se resalta en el cargo, no se cumplió en este asunto pues aparece la firma del conciliador pero no su antefirma.

Sobre el particular, cabe anotar que la formalidad que echa de menos la censura, sobre la citación a las partes, no se presenta en casos en que la conciliación es extrajudicial y se acude a ella voluntariamente por los interesados para poner fin a un conflicto o precaver uno eventual, pues basta para esos efectos su comparecencia de mutuo acuerdo y libre de apremios, sin que sea necesaria una citación previa.

En lo atinente a la ausencia en el acta de conciliación de la antefirma del inspector del trabajo, en este caso específico, no tiene mayor relevancia, porque su calidad de funcionario público como inspector de la Oficina de Trabajo de la Seccional Santander del Ministerio de la Protección Social, quedó debidamente establecida en el encabezamiento del acta, de tal suerte que si bien es cierto no se identificó plenamente, esa omisión no es suficiente para restarle validez al acto, en cuanto es dable inferir su condición de funcionario con facultades para suscribir acuerdos conciliatorios.

Por otra parte, el artículo [103](#) del Código de Procedimiento Civil no resultaba aplicable en este caso, toda vez que no se trata de un funcionario judicial. Con todo, de esa norma no surge la nulidad de los actos en los que no aparezca la antefirma del funcionario, pues la omisión de tal requisito a lo sumo origina la imposición de una sanción económica.

En relación con el tema de las formalidades que deben acompañar las actas correspondientes a las conciliaciones promovidas por las partes para zanjar sus discrepancias de común acuerdo, la Sala tuvo oportunidad de señalar, en sentencia de 30 de junio de 2004, radicada con el número 21975, reiterada en providencias posteriores de 31 de marzo de 2006, radicación 25748, y 3 de mayo de 2011, radicación 39045:

"Aunque las anteriores deficiencias son suficientes para la desestimación del cargo, encuentra la Sala oportuno señalar en relación con el aspecto de fondo controvertido en los dos primeros cargos, que la presentación del proyecto de conciliación al funcionario del Ministerio de la Protección Social o al juez del Trabajo para que le imparta su aprobación no constituye una irregularidad que origine su ilegalidad, si el inspector de trabajo o el juez laboral interviene efectivamente para prever que no se vayan a vulnerar derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, cuando las partes previamente han pactado una fórmula para zanjar sus diferencias y simplemente pretenden rodear el acuerdo conseguido de las garantías legales que les brinde seguridad y firmeza a lo concertado. En este sentido, se indicó en sentencia de marzo 12 de 1973, lo siguiente:

"Al funcionario se le pueden presentar en el evento que se analiza, dos situaciones bien distintas. Una, cuando las partes no están dispuestas a reconocimientos y concesiones mutuas y otra, cuando si lo están, es decir cuando tiene ánimo conciliatorio. En el primer caso tienen amplia vigencia las normas reguladoras del artículo [20](#) del CPT y al funcionario le corresponde una labor activa consistente en reducir los puntos de diferencia sin menoscabo de los derechos y sin desconocimiento, por consiguiente, de las obligaciones, mediante la proposición de fórmulas de

arreglo. En el segundo, la labor del funcionario es bien distinta sobre todo cuando las partes se presentan ante él con una fórmula de solución ya acordada, previamente convenida, más que todo con el propósito de rodear el acto de las garantías legales. Aquí no hay lugar a presentación de fórmulas por parte del juez o del inspector, porque como bien lo dice el recurrente, "resultaría ridículo en la práctica, que el funcionario se empeñara en procurar un acuerdo amigable que ya las partes tienen logrado", o en cambiar sus términos con lo que se llegaría a entablar, cuando a no ponerlo en peligro, el arreglo convenido por las partes. Otra cosa es que no lo prohíbe si considera que es inconveniente por cuanto que burla los derechos de una parte mediante el desconocimiento de las obligaciones de la otra. Pero cuando la solución que los interesados le presentan es justa y equitativa, deberá acogerla y consiguientemente consignará en el acta correspondiente sus términos" (Sentencia de marzo 12 de 1973).

En consecuencia, el cargo no tiene vocación de prosperidad.

SEGUNDO CARGO

Sostiene que la sentencia recurrida es violatoria de la ley sustancial por infracción directa, por inaplicación de los artículos [467](#) a [480](#) del C.S. del T., como consecuencia de haber desconocido la convención colectiva que continúa vigente en razón de la solidaridad patronal conforme a los artículos [67](#) a [69](#) del C. S. del T., en relación con la cláusula quincuagésima segunda de la convención colectiva que hace referencia expresamente a la sustitución patronal y la cláusula octava del mismo convenio que establece la duración de los contratos de trabajo, los cuales son a término indefinido.

Al igual que se anotó al hacer referencia al primer cargo, en éste también resulta apropiada su transcripción, para una mayor ilustración en su decisión.

“La Honorable Sala en el momento de emitir su fallo de la sentencia impugnada sin entrar a analizar la existencia y vigencia de la convención colectiva de trabajo, se limitó a determinar: “La desestimación de aspiración de dejar sin efectos las consecuencias jurídicas que generó la decisión del actor de acogerse al plan de retiro voluntario, la terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo, el acuerdo conciliatorio que dio fin a la relación laboral, determinan el decaimiento de las restantes pretensiones orientadas al reintegro y eventual sustitución patronal; la subsidiaria indemnización por despido injusto y los perjuicios morales que pudieran generar las actuaciones que calificó la censura como arbitrarias y atentatorias a la libertad contractual pues el análisis de las restantes pretensiones tienen como presupuesto la nulidad de las decisiones que dieron fin al contrato, en consecuencia con lo analizado se confirma la decisión de primera instancia-folio 275””

“No hay duda en el análisis, que la convención colectiva de trabajo en los términos que se comprobó y respecto de la cual no hay documento alguno que la haya invalidado, frente a quienes cobijaba en el momento en que se produjo el acto administrativo, el otrosí al contrato y suscripción de firmas sin requisitos para notificar actos administrativos, está probado que es una norma de derecho sustancial, comoquiera que reconoce derechos individuales y así lo considera el C.S.T., al dejar sin análisis tan importante documento para resolver la totalidad de las peticiones, estimando tan solo un documento que como ya se vio por haber sido producido sin requisitos legales y al que se le denominó “conciliación”, es preciso ahondar en ello. Señalando que la jurisprudencia de mayo 30 de /94, en el expediente 6466 de la C.S. de Justicia, analizó que la convención colectiva de trabajo es una fuente de derechos, cuando aparece la prueba de su existencia que aquí no es cuestionable y que trasciende para su apreciación a quienes se aplicaba

y más allá de que se haya producido una decisión departamental para cambiar de nombre a la entidad y no de objeto, toda vez que la demandada siguió prestando iguales servicios en las mismas condiciones que venía la entidad anterior. La convención colectiva además dice que respecto de la sustitución patronal a folio 105 del expediente: “En caso de construcción de nuevos hospitales que sustituyan los existentes o le cambien la razón social o de cambios administrativos, los trabajadores que están laborando pasaran al nuevo hospital o entidad y continuaran laborando con el nuevo patrono sin perder ninguno de sus derechos, aplicándose los criterios de sustitución patronal de la legislación laboral y convención colectiva vigente...”

“En tales condiciones debió declararse que con la terminación del contrato de la señora HILDA, la demandada incumplió la convención colectiva de trabajo suscrita entre el E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN GONZALES VALENCIA EN LIQUIDACIÓN Y ASOCIACIÓN “ANTHOC”, especialmente en la cláusula quincuagésima segunda que establecía la sustitución patronal. Como consecuencia de lo anterior se debió condenar a la demandada a reintegrar a la señora HILDA al cargo que venía desempeñando o a un cargo de igual o superior jerarquía, lo anterior en cumplimiento de la cláusula convencional y al demostrarse que la entidad siguió vigente y que lo único que cambio fue el nombre. En caso no haberse atendido tal pretensión debió reconocerse la indemnización por terminación de contrato, teniendo en cuenta lo establecido en la cláusula octava (folio 71) de la convención colectiva, por cuanto en la misma se establece que su contrato será de duración indefinida y como fue terminado sin justa causa debió reconocerse esta.”

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Lo que parece controvertir la acusación, pues el cargo no es lo suficientemente claro, es que no se haya aplicado la convención colectiva en este asunto, en particular la norma que establece la sustitución patronal. Asunto que no era susceptible de estudiar por la vía directa por la que viene dirigido el cargo, dado que tiene una índole eminentemente fáctica, como quiera que exige la verificación del contenido del convenio colectivo supuestamente dejado de valorar.

Corresponde anotar, entonces, que las modalidades de violación directa e indirecta se refieren a dos maneras distintas de trasgresión de la ley, la directa que deriva del error jurídico del sentenciador, en la que hay total exclusión de los hechos establecidos por él y que tiene causa en los yerros de juicio sobre la existencia, validez, alcance o interpretación de una norma de derecho sustancial del orden nacional; en tanto que la violación indirecta tiene origen en un error manifiesto de hecho derivado de la apreciación o falta de estimación de los medios de prueba y también en el caso de los errores de derecho en los eventos señalados en el numeral 1 del artículo 60 del Decreto 528 de 1964.

Por ende, es claro que a la violación de la ley sustantiva de carácter nacional se llega por dos senderos: el directo y el indirecto. El primero de ellos tiene como punto de partida la ausencia de todo reparo de linaje probatorio, como que supone absoluta conformidad del recurrente con las conclusiones fácticas y probatorias del juzgador de instancia; mientras que en el segundo, la deficiente valoración del caudal probatorio es el medio por el cual se llega a transgredir la ley.

A no dudarlo, la directa y la indirecta, por su naturaleza, son dos modalidades irreconciliables de ofensa al derecho sustancial, de suerte que el recurrente en casación no puede achacar al juzgador de instancia, de manera simultánea, el quebranto de la ley sustantiva por la vía directa, esto es, con prescindencia de toda cuestión probatoria, y la incorrecta estimación del torrente probatorio.

Por otra parte, se encuentra que la censura pretende que se asigne a las disposiciones convencionales el carácter de normas sustanciales en tanto reconocen derechos individuales. Pero si bien tales normas ciertamente reconocen derechos subjetivos, conforme a la jurisprudencia reiterada de la Sala, las convenciones colectivas no son normas sustanciales de alcance nacional, de suerte que su quebranto no puede ser denunciado por la vía de puro derecho.

A lo expuesto se suma que el cargo no tiene vocación de prosperidad, pues la conclusión esencial del juzgador de segundo grado atinente a la validez del acta de conciliación a través de la cual se aprobó la decisión que tomaron las partes de terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, no se controvierte, lo que necesariamente conduce a la desestimación del ataque, por cuanto que las consideraciones que sirvieron de soporte al Tribunal, para arribar a tal inferencia, permanecen inmodificables y, por consiguiente, continúan prestando apoyo suficiente a la decisión impugnada, pues sobre ellas obra la presunción de acierto y legalidad que en casación laboral opera respecto de la sentencia recurrida.

Frente a lo anterior se tiene que no tiene asidero que la censura pretenda el mantenimiento o reanudación de un vínculo laboral, sin desvirtuar previamente que no se presentó el acuerdo de las partes de dar fin a la relación laboral que existía entre ellas, según se estableció en la sentencia recurrida.

En consecuencia, el cargo se desestima.

Sin embargo, no hay lugar a costas en el proceso, pues no está acreditado que se hayan causado.

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 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 7 de noviembre de 2008, dentro del proceso ordinario laboral promovido por HILDA MARÍA BECERRA GARCÍA contra HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN GONZÁLEZ VALENCIA, “EN LIQUIDACIÓN”.

Sin costas en el recurso.

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

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

JORGE MAURICIO BURGOS RUÍZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO



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

