

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

SECCION SEGUNDA

Radicación No. 6517

Acta 27

Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital, treinta (30) de mayo de mil novecientos noventa y cuatro (1994)

Magistrado Ponente: RAFAEL MENDEZ ARANGO

Se decide el recurso de casación interpuesto por WACKENHUT DE COLOMBIA, S.A. contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 21 de mayo de 1993, en el proceso que le sigue JESUS ANTONIO OSPINA OSPINA.

I. ANTECEDENTES

El proceso lo inició el actor para obtener el reintegro "al puesto que venía desempeñando el día tres (3) de marzo de 1989, con el mismo salario y las mismas condiciones laborales (de) cuando fue despedido ilegalmente" (folio 1) y el pago de los salarios que deje de recibir hasta cuando se produzca su reintegro o, subsidiariamente, la pensión restringida de jubilación de que trata el artículo 8º de la Ley 171 de 1961, pues, según lo afirmó como fundamento de sus pretensiones, fue despedido sin justa causa después de haber cumplido más de 10 años al servicio de la demandada, cuando devengaba un salario de \$42.585,80 mensuales. Según Ospina, reclamó su reintegro mediante escrito entregado el 2 de mayo de 1989, interrumpiendo la prescripción.

En la contestación de la demanda no se aceptaron los hechos allí aseverados, alegándose que no resultaba conveniente el reintegro de Jesús Antonio Ospina "dado el clima de animadversión que existe entre éste y la demandada" y porque la causal de despido alegada fue la de haber incurrido el trabajador "en negligencia e incumplimiento de las normas establecidas por la empresa, al mantener conversaciones en horas de trabajo con personas extrañas y ajenas, ocasionando perjuicios a la empresa" (folio 45), además de estar prescrita la acción de reintegro por haberse presentado la demanda tres meses después del momento en que pretendió interrumpirse la prescripción. Se sostuvo igualmente "que mediante Acta No. 56 del 17 de marzo de 1989 quedaron conciliados todos los derechos surgidos del contrato de trabajo, con la autoridad de cosa juzgada que conlleva dicha conciliación" (íbidem) y también que el demandante en la conciliación aceptó que fue despedido por justa causa.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esta ciudad por sentencia del 11 de noviembre de 1992 declaró probada la excepción de cosa juzgada propuesta por la demandada y la absolvió de las pretensiones de la demanda inicial.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al conocer de la apelación del demandante, el Tribunal, por medio de la sentencia acusada en casación, revocó la de su inferior y, en su lugar, declaró probada la excepción de prescripción de la acción de reintegro y condenó a la Wackenhut de Colombia a pagar la suma de \$17.056.66 mensuales "por pensión sanción a partir de la fecha en que aquel haya cumplido 50 años de edad, condena que se impone solo hasta el día en que el actor cumpla 60 años de edad, requisito para devengar pensión de vejez por parte del ISS, al que el patrón deberá seguir cotizando con el último salario devengado" (folio 129), conforme textualmente lo dice el fallo. Las demás excepciones las declaró no probadas. El 3 de septiembre de 1993, accediendo a la solicitud del actor, aclaró la sentencia para precisar que la pensión reconocida nunca podría ser inferior al salario mínimo vigente para la época de cada mesada y "que será obligación del patrono cubrir el mayor valor, si llega a haberlo, entre la pensión otorgada por el Instituto de Seguros Sociales y la que venía siendo pagada por el patrono" (folio 141). No fijó costas por la alzada y las de la primera instancia quedaron a cargo de la demandada.

III. EL RECURSO DE CASACION

La recurrente lo sustenta con la demanda que corre del folio 5 al 18 del cuaderno de la Corte, no replicada, en la que de manera principal pide la casación total de la sentencia impugnada para que en sede de instancia se confirme íntegramente la del Juzgado.

Con tal finalidad le formula a la sentencia dos cargos, los que se estudiarán en el orden propuesto y de modo conjunto conforme lo autoriza el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991.

Subsidiariamente, pretende que la pensión proporcional a la que fue condenada sólo comience a pagarla cuando el demandante cumpla 60 años de edad, para lo cual formula un tercer cargo con esa única finalidad.

PRIMERO Y SEGUNDO CARGOS

En ambos acusa la violación indirecta y por aplicación indebida de los artículos 6º, literal h) y 7º numeral 6º del Decreto 2351 de 1965, 8º de la Ley 171 de 1961 y el Decreto 1879 de 1985, "violación que --así lo dice-- se produce a través de los artículos 20, 32 y 78 del Código de Procedimiento Laboral con relación a los artículos 96, 97 y 332, del Código de Procedimiento Civil aplicable por mandato del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral" (folios 9 y 13). En el primero incluye dentro de la proposición jurídica el artículo 1502 del Código Civil.

En los dos cargos señala como mal apreciados el acta de la conciliación celebrada en la Inspección Primera del Trabajo el 17 de marzo de 1989 (folios 21 a 40) y la carta del 28 de febrero de 1989 con la cual dio por terminado el contrato de trabajo (folio 43), y como inapreciada la confesión contenida en el interrogatorio de parte absuelto por Jesús Antonio Ospina (folios 68 a 71).

En el primer cargo se puntualizan los siguiente errores de hecho:

"1. No haber dado por demostrado, estándolo, que entre la empresa demandada y el trabajador demandante, se celebró una conciliación que se refiere a todas las obligaciones laborales, incluida naturalmente la pensión de jubilación.

"2. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que el acta de conciliación no comprende la pensión de jubilación a que se condena.

"3. No haber dado por demostrado, que el actor admitió en forma expresa, que su contrato de trabajo terminó con justa causa" (folio 9).

Y en el segundo estos otros:

"1.- No haber dado por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo del demandante ocurrió por justa causa y que ésta está plenamente demostrada en el proceso.

"2.- Haber dado por demostrado sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo ocurrió de manera unilateral e injusta.

"3.- No haber dado por demostrado, estándolo, que la aceptación por parte del demandante y su apoderado de la justa causa de terminación del contrato, constituye prueba suficiente de la demostración justa de la terminación del contrato de trabajo" (folio 14).

Los argumentos con los que la impugnante quiere demostrar la primera de sus acusaciones pueden resumirse diciendo que para ella la conciliación celebrada con el actor comprende todos los derechos individuales o colectivos que hubieran podido quedar insolutos, pues es "el alcance que se dá a la suma pagada como mera liberalidad" (folio 10); alcance que para ella se ratifica "cuando con el numeral 20 de dicha acta de conciliación el trabajador (la) declara a paz y salvo (...) por todo concepto laboral, discriminándose algunos de manera enunciativa pero con el sentido claro y evidente de involucrar cualquier otro derecho surgido de la relación contractual" (ibidem), para decirlo reproduciendo literalmente sus palabras.

Se dice también de manera textual en este cargo lo siguiente:

"Si bien este derecho no está mencionado expresamente, resulta protuberante del mismo contexto del acta en cuestión, que los derechos originados o que pudieran originarse de la terminación del contrato de trabajo, que no son otros para este caso que la indemnización por terminación del mismo y la pensión de jubilación, hacían parte de este arreglo conciliatorio, pues no tendría explicación alguna la manifestación de la parte demandante y su apoderado respecto a la terminación del contrato de trabajo, aduciendo que era justa, con lo cual estos derechos, automáticamente se hacían inciertos y discutibles y prácticamente sólo a ellos podía referirse la suma dada por mera liberalidad, ya que en ninguna otra parte del acta se plantea discrepancia alguna respecto a otros derechos laborales, ya que la liquidación que allí aparece se da precisa y exactamente, en cada concepto, sobre derechos no sujetos a ninguna discrepancia" (folio 11).

Para la recurrente, los únicos derechos controvertidos eran precisamente los nacidos de la terminación del contrato de trabajo, y que de ser cierta la consideración del Tribunal, según la cual la conciliación tiene como única finalidad "dejar una constancia para efectos de un eventual proceso", entonces "las pretensiones del demandante han debido involucrar igualmente la indemnización por terminación del contrato de trabajo, porque este derecho como la pensión, en este caso, sólo surge como consecuencia de una terminación injusta y unilateral del contrato" (folio 11).

Se insiste en la acusación en que la suma de \$300.000.00 pagada al demandante por razón de la conciliación excede al valor de los derechos conciliados y por cuanto "los otros derechos que allí aparecen especificados son ciertos e indiscutibles, ya que respecto de ellos en primer lugar no se plantea ninguna discrepancia y en segundo lugar aparecen cancelados con sumas específicas, es

claro entender que no podían ser afectados ni beneficiados, dentro de la conciliación, con la suma pagada por la empresa, la cual tiene la capacidad de cubrir el derecho discutido y al cual se condenó" (folio 12).

Sintetizando las razones que expresa la recurrente en la demostración del segundo cargo, puede decirse que ella considera que a pesar de ser cierto que no constituye confesión la manifestación contenida en el acta de conciliación, por medio de la cual se aceptó que el contrato de trabajo terminó por justa causa, existe prueba suficiente del hecho por cuanto "la manifestación que hace la parte demandante y su apoderado" es un documento auténtico, "ya que no solamente aparece en una acta celebrada ante un funcionario público, sino que además fue aportada por la demandada y no fue tachada ni redargüida, con lo cual está aceptado su contenido y firma" (folio 15); y que al no haber sido impugnado el contenido del documento por quien lo firmó y suscribió, "no exige para que se tenga su plenitud probatoria que además deba avalarse en otras pruebas" (folio 16).

Textualmente se sostiene en este cargo que "no hay lugar a dudas que existe una relación de causalidad entre la aceptación de la justa causa y la justa causa invocada por la empresa, porque el acto unilateral de terminación, obra igualmente en el expediente, lo cual elimina cualquier dubitación sobre este aspecto, pues de haberse considerado que la causal invocada en la carta de febrero 28 de 1989 no era a la que se aludía en el acta de conciliación, el demandante a quien correspondía, ha debido impugnar esta relación de causalidad y esto jamás ocurrió" (folio 15).

SE CONSIDERA

Lo único que es indiscutiblemente cierto de todo lo argumentado por la recurrente en la primera de sus acusaciones, es su aceptación de no haberse mencionado expresamente la pensión proporcional o restringida de jubilación entre los derechos que se dice en el acta son objeto de la conciliación. Todos sus demás razonamientos -así pueda reconocerse que no son descabellados- no tienen la fuerza de convicción suficiente como para obligar a concluir que el Tribunal incurrió en un craso desatino cuando consideró que la pensión de jubilación antes mencionada no hizo parte del acuerdo conciliatorio que registra el acta levantada ante la Inspección Primera del Trabajo el 17 de marzo de 1989.

En efecto, el hecho cierto y verdadero es el de que en el acta no se encuentra la más leve alusión a que los litigantes hubieran querido conciliar también la pensión jubilatoria; y como lo anotó el Tribunal y lo ratifica la recurrente en su razonamiento, "en ninguna otra parte del acta se plantea discrepancia alguna respecto a los derechos laborales, ya que la liquidación que allí aparece se da precisa y exactamente, en cada concepto, sobre derechos no sujetos a ninguna discrepancia", conforme aparece en la censura.

Es verdad que no se muestra infundado entender como conciliado el monto de lo correspondiente a la indemnización por la terminación del contrato, aunque en realidad así no aparezca en el acta. Además, del hecho de que los otros derechos, que textualmente se dice quedaron incluidos bajo los efectos de cosa juzgada que le reconoce la ley a la conciliación, no hubieran sido en realidad materia del acuerdo conciliatorio, aun cuando eso es lo que literalmente diga el documento, no se desprende forzosamente que también se quiso conciliar lo referente a la pensión de jubilación que concedió la sentencia acusada en casación.

El otro documento que relaciona la recurrente como mal apreciado es la carta de terminación del contrato de trabajo; pero, además de no ocuparse para nada de él en la demostración del cargo lo

que le impide a la Corte examinarlo como tribunal de casación, es lo cierto que el contenido de dicha carta para nada modificaría la convicción que se formó el fallador de no haberse incluido en el acta de conciliación lo referente a la pensión restringida de jubilación por la que condenó a la demandada, puesto que en el documento lo único que aparece es la manifestación que hizo la empleadora a sus entonces trabajador de haber tomado la decisión de unilateralmente y con justa causa, según ella, terminarle el contrato de trabajo por razón de la "negligencia e incumplimiento de las normas establecidas por la empresa, al mantener conversación en horas de trabajo con personas extrañas y ajenas a las instalaciones del puesto Esso Colombiana Limited" (folios 5 y 43). Allí también se le dice al trabajador que "las prestaciones sociales, salarios, vacaciones, etc., a que tiene derecho le serán situadas en el Departamento de Personal"; pero de la genérica alusión a que se le pagarán las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador despedido, no puede lógicamente inferirse que también se le anuncie el pago de una pensión proporcional o restringida de jubilación. Y muy por el contrario, lo racional es entender que si se invocaba justa causa para despedirlo era porque el patrono no pensaba pagar dicha pensión.

En relación con la "confesión" de la que se habla en ambos cargos, debe anotarse que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo le concede a los jueces del trabajo la más amplia facultad para que formen racionalmente su convencimiento sobre los hechos del proceso, sin sujeción a una determinada tarifa de pruebas, razón por la que no existe ningún criterio válido para afirmar que una prueba pueda tener una mayor fuerza de convicción que otra. Así que son los jueces de instancia quienes están llamados a decir el porqué un determinado elemento de juicio les permitió formarse de una cierta manera y no de otra el convencimiento de cómo se dieron los hechos del proceso; y de manera especial y ello en virtud del principio de la inmediación, el juez que directamente practica la prueba.

Es por tal razón que, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus* pues allí sí no opera la libre formación del convencimiento, no puede censurársele a un juez del trabajo su conclusión sobre el valor de convicción de la prueba que examina y que para él lo convence plenamente acerca de los hechos relevantes del proceso, salvo el caso, claro está, de la apreciación errónea o falta de apreciación de una prueba cuando el defecto de valoración da origen a un error de hecho manifiesto. La única obligación que en esta materia tiene el juez es la de indicar en la parte motiva de la sentencia "los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento". Convencimiento que debe formarse inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a la circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

La Corte, en tanto actúa como tribunal de casación, no tiene funciones instructoras ni tampoco de valoración libre de las pruebas del proceso. Su labor en esta materia se limita a constatar si la acusación del recurrente de haberse incurrido por la sentencia en un error de hecho o en un error de derecho aparece o no fundada en las pruebas que singulariza como originantes del desacierto; pero, desde luego, sin olvidar que el artículo 7º de la Ley 16 de 1969 restringe a tres pruebas las calificadas para autónomamente estructurar un error de hecho manifiesto en la casación y que el error de derecho está circunscrito a aquellas pruebas que la ley exige para la validez y existencia del acto jurídico de que se trate.

Por todo lo anterior, es apenas obvio que si el Tribunal, dando una admisible explicación de la razón de su convencimiento, concluyó del examen que hizo del acta que registra la conciliación, que "en relación con la terminación del contrato no se trabó controversia alguna, sino que simplemente se dejó constancia en cuanto a que el ex trabajador y su apoderado aceptaban que la

causal del despido era justa", puesto que "no se discutió por una y otra parte esa certidumbre, no se procedió a conciliar el conflicto mediante una cantidad de dinero, y así la manifestación hecha en el acta en mención por el ex trabajador, en realidad no le da a ésta el contenido ni la entidad de la cosa juzgada", por lo que "se trata entonces simple y llanamente de una prueba que se pretendió preestablecer en el acta para efectos de un eventual juicio" (folio 124), conforme se lee en el fallo recurrido, no puede la Corte en sede de casación injerirse en su apreciación probatoria, al no ser dable calificar de ostensiblemente equivocada su conclusión.

Esta valoración del acta -que no necesariamente tiene la Corte que compartir- aparece razonable, y esta sola circunstancia de mostrarse atendible el entendimiento de la prueba descarta la comisión de un error de hecho evidente originado en su apreciación.

Para el Tribunal la manifestación relacionada con la aceptación de la justa causa no es más que "una prueba que se pretendió preestablecer en el acta para efectos de un eventual juicio", ya que consideró que no fue materia de controversia entre el empleador y el trabajador que acudieron a la conciliación, lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo, y por esto mismo lo anotado allí no constituía confesión ni implicaba una prueba fehaciente de la justa causa de despido invocada para terminar el contrato de trabajo del actor. De manera que para el fallador de alzada tal hecho no quedó probado por quien tenía la carga de probarlo; en este caso el patrono que fue quien tomó la iniciativa de terminar el contrato.

En el acta de conciliación está consignado que la suma de \$300.000.00 es entregada "al ex trabajador por mera liberalidad para pagar cualquier derecho individual o colectivo que hubiese quedado insoluto durante el lapso del contrato" (folio 30 -subraya la Sala-), conforme aparece en dicho documento. De manera que la apreciación que más parece ajustarse al tenor literal de la prueba es el entendimiento según el cual lo que se pagó fue para solucionar un derecho que aun cuando no se determinó por los conciliantes estaba referido exclusivamente a algo "que hubiese quedado insoluto durante el lapso del contrato", vale decir, durante la vigencia del mismo y no a su terminación; por lo que se muestra enteramente atendible el entendimiento de no haber quedado incluida la indemnización por la finalización del vínculo laboral; y que por lo mismo la anotación de que "los ex trabajadores y su apoderado manifiestan que las causales de despido, son justas, y están citadas en sendas documentales que señala(sic) extremo final del contrato de cada uno de los ex trabajadores citados" (folio 39), razonablemente puede ser comprendida como una simple constancia para efectos de un eventual proceso.

Además, y en esto sí quiere la Corte ser absolutamente clara, lo único que podría entenderse de una anotación como la que atrás se dejó copiada, sería el reconocimiento de que existió el hecho invocado para terminar el contrato por el patrono: pero lo relacionado con la "justa causa" que pueda configurar el hecho, es materia de una calificación jurídica reservada exclusivamente al juez del trabajo.

Por lo anterior resulta claro que ni del acta de conciliación, ni de la carta de terminación del contrato, ni menos aún de la supuesta "confesión contenida en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante", aparece la demostración de que efectivamente el vínculo laboral que ligó a las partes litigantes terminó por una justa causa, como tampoco que los hoy litigantes hubieran conciliado la pensión de jubilación proporcional por la que se condenó a la empleadora.

En consecuencia, no prosperan los cargos.

TERCER CARGO

Se plantea por la recurrente como subsidiario, con el propósito de que se case la sentencia y en sede de instancia se reforme en el sentido de que se condene a pagar la pensión sanción sólo a partir de la fecha en que el actor cumpla sesenta años, si para entonces el Instituto Seguros Sociales no la asume.

Para tal efecto, acusa la sentencia de violar en forma directa en la modalidad de aplicación indebida "el artículo 8° de la Ley 171 de 1961 inciso o párrafo primero en relación con el artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo, violación que se produjo por la aplicación indebida del artículo 8° de la Ley 171 de 1961, inciso o párrafo segundo y por ende el artículo 6° del Acuerdo 29 de 1985 adoptado por el Decreto 2879 de 1985 (subrogado por el artículo 17 del Acuerdo 049 de 1990, adoptado por el Decreto 758 de 1990) en relación con los artículos 193 y 259 del Código Sustantivo del Trabajo; de los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946 y los artículos 7° y 8° del Decreto 2351 de 1965 (este último subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990" (folio 17).

En la demostración del cargo precisa que no controvierte el análisis y la valoración de las pruebas que hizo el Tribunal y centra su discrepancia con el fallo en la aplicación indebida del inciso 2° del artículo 8° de la Ley 171 de 1961, pues asevera que estando plenamente demostrado que el tiempo trabajado por el actor a su servicio fue de once años y seis meses, según lo determinó el juzgador de alzada al fijar los extremos temporales del contrato de trabajo, sin embargo no aplicó a la situación fáctica establecida el inciso 1° de dicho artículo, según el cual la obligación pensional "surge desde la fecha del despido si para entonces (el demandante) tiene cumplidos los 60 años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad, con posterioridad al despido" (folio 18).

SE CONSIDERA

Tiene razón la recurrente al afirmar que el Tribunal aplicó indebidamente el inciso 2° del artículo 8° de la Ley 171 de 1961, ya que si el actor estuvo vinculado a la demandada desde el 2 de septiembre de 1977 hasta el 1° de marzo de 1989, esto es, por espacio de once años y seis meses, establecido que fue injusto el despido, la norma que debe aplicarse es el inciso 1° de dicho precepto legal, que consagra en favor del trabajador despedido sin justa causa, después de 10 años y menos de 15, el derecho a que su empleador lo pensione "desde la fecha del despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido", y no lo dispuesto en el inciso 2°, que sólo es aplicable cuando el la terminación ocurre después de 15 años de servicio. Equivocación por lo demás inexplicable puesto que en este caso no fue materia de debate lo relacionado con la duración del contrato de trabajo.

Es suficiente lo dicho para concluir que el cargo prospera y, por ello, se casará la sentencia de acuerdo con lo subsidiariamente pedido al fijar el alcance de la impugnación, para, actuando en instancia y sin necesidad de consideraciones adicionales a las expresadas al resolver el recurso extraordinario, y manteniendo la revocatoria de la sentencia del Juzgado, condenar a la demandada a pagar la pensión restringida de jubilación desde el momento del despido si Jesús Antonio Ospina tenía cumplidos los 60 años de edad, o desde la fecha en que los cumpla.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, CASA PARCIALMENTE la sentencia recurrida, dictada el 21 de mayo de 1993 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en cuanto por el primero de sus ordenamientos condenó

a pagar al actor la "pensión sanción a partir de la fecha en que aquél haya cumplido 50 años de edad", conforme lo dispone el fallo, para, actuando en sede de instancia y como consecuencia de la revocatoria de la sentencia de primer grado, condenar a la demandada Wackenhut de Colombia, S.A. a pagarle a Jesús Antonio Ospina Ospina la pensión proporcional de jubilación desde la fecha en que cumpla los 60 años de edad, o desde el día del despido si ya los había cumplido. No la casa en los demás.

Sin costas en el recurso

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

RAFAEL MENDEZ ARANGO

ERNESTO JIMENEZ DIAZ

HUGO SUESCUN PUJOLS

LUZ EMILIA JIMENEZ DE MOLINA

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

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

