



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL3936-2022

Radicación n.º 83686

Acta 39

Bogotá D.C., primero (1º) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **TELÉMACO ANDRÉS HOYOS HOYOS** contra la sentencia proferida el 6 de noviembre de 2018 por la Sala Primera de Decisión Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, dentro del proceso que le sigue a **CERRO MATOSO S.A.**

I. ANTECEDENTES

Accionó el demandante contra la sociedad Cerro Matoso S.A., para que se declare que entre ellos se ejecutó un contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de octubre de 1997 hasta el 2 de mayo de 2016, el cual terminó sin justa causa la pasiva y; que estaba amparado por fuero circunstancial, en consecuencia, reclamó que se condene a la empresa a reintegrarlo con el respectivo pago

de los salarios, las prestaciones sociales legales y extralegales, los aportes al Sistema de Seguridad Social dejados de cancelar desde su retiro y hasta la fecha de su reincorporación, más la indexación.

Subsidiariamente, pidió el pago de perjuicios morales, psicológicos, materiales y económicos derivados de su desvinculación; que le apliquen el régimen indemnizatorio por despido sin justa causa; y el reconocimiento de los beneficios denominados bono por pensión, seguro de vida e incapacidad, y «reconocimiento a la antigüedad» establecidos en la convención colectiva vigente entre los años 2011 y 2015. También solicitó el bono pensional y la «bonificación Balance Score Card», consagrados en el plan de beneficios del personal directivo, más la indexación.

Fundó sus pretensiones en que laboró para la pasiva mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de octubre de 1997 hasta el 2 de mayo de 2016, época en la que desempeñaba el cargo de supervisor de producción con un salario básico de \$6.381.000, y tenía 59 años de edad; que era beneficiario de la convención colectiva celebrada entre la compañía y el sindicato mayoritario, Sintracerrromatoso, vigente entre el 1º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015.

Añadió que el acuerdo colectivo fue denunciado el 23 de diciembre de 2015, y el 29 de ese mes y año se presentó el pliego de peticiones; que el 28 de marzo de 2016 se inició la etapa de arreglo directo, la cual se prorrogó hasta el 20 de mayo de esa anualidad; que su cargo no era de directivo

sino de mando medio; que la terminación de su contrato le ocasionó perjuicios psicológicos y; que debido a su edad no pudo conseguir un nuevo trabajo.

Relató que la empresa estableció un plan de pagos extralegales para empleados directivos, dentro del cual se incluía un bono equivalente a 12 salarios para los trabajadores que se pensionaran estando al servicio de la compañía, y que era usual que se le concediera a quienes, aun sin pensionarse, cumplían 15 años de servicios y; que llevaba más de 18 en la empresa.

Al contestar Cerro Matoso S.A., se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó el vínculo laboral y sus extremos temporales, el cargo del trabajador y su salario, así como el despido sin justa causa. Admitió también la suscripción de la convención colectiva con Sintracerrromatoso, la existencia del conflicto colectivo y el surgimiento del fuero circunstancial, pero aclaró que no cubría al accionante porque no era miembro del sindicato y, que el plan de beneficios para directivos le era aplicable.

Propuso las excepciones de inaplicabilidad de la convención colectiva, inexistencia de fuero circunstancial, de perjuicios derivados de la terminación del contrato, del concepto de prepensionado en el sector privado y, de la obligación; ausencia de presupuestos; prescripción; cobro de lo no debido; incompatibilidad de las normas del estatuto directivo y de la convención colectiva; buena fe; pago; compensación y abuso del derecho por parte del demandante.

Mediante auto del 7 de marzo de 2017 proferido por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Montelíbano (Córdoba), se ordenó la acumulación de este proceso con otro que se inició en ese despacho por las mismas partes, en el cual, el demandante requirió de manera principal la declaratoria de un contrato de trabajo en términos idénticos, que finalizó mientras estaba amparado **por fuero de prepensionado**, consecuentemente con ello, que fuera reintegrado, más, las mismas pretensiones principales del litigio atrás descrito (**fuero circunstancial**).

Subsidiariamente, solicitó el pago de los mismos emolumentos pedidos por este concepto en el proceso acumulado, pero hasta la fecha en que «*se le reconozca o haya reconocido la pensión de vejez*».

Las pretensiones de esa demanda se basaron en hechos similares a los allá descritos, pero, se refirió a la vigencia de la convención colectiva suscrita entre la accionada y Sintracerrromatoso, del 1º de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, enfatizó en que al momento de su retiro tenía 59 años y, que la empresa conocía esta situación.

Adicionó que a José Daniel Trespalacios Madera, trabajador de la compañía, y a quien le faltaban cinco años para adquirir la pensión de vejez, la empresa le terminó su contrato y pagó los salarios correspondientes entre el retiro y el cumplimiento de la edad para pensionarse; que él sufrió un trato discriminatorio al no otorgársele los mismos

beneficios que a su compañero, teniendo incluso mejores derechos que aquel.

Frente a este proceso, la pasiva se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los mismos que en el primero, y sobre los demás dijo que no eran ciertos y, presentó las excepciones de inexistencia de la obligación; carencia del derecho reclamado; prescripción; pago; compensación; cobro de lo no debido; buena fe; falta de título y causa; y abuso del derecho.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Montelíbano (Córdoba), mediante sentencia pronunciada el 25 de abril de 2018, resolvió:

Primero: ORDENAR el REINTEGRO del señor TELEMACO (sic) ANDRES (sic) HOYOS HOYOS, al cargo que venía desempeñando u otro de similar categoría en la empresa CERRO MATOSO S.A., con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, cotizaciones a la seguridad social desde que fue despido (sic) hasta que se produzca su reintegro.

Segundo: Se entiende que el actor deberá permanecer en su cargo hasta que cumpla la de (sic) edad de 62 años y se le reconozca realmente su pensión de jubilación y sea incluido en nómina.

Tercero: Una vez ostente su condición de pensionado la empresa deberá cancelarle el bono pensional a que tiene derecho como trabajador directivo o de nómina conforme al documento obrante en el proceso. [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante fallo proferido el 6 de noviembre de 2018, la Sala Primera de Decisión Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, al

resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, revocó la decisión del *a quo*, y declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación.

Como problema jurídico se propuso establecer si el demandante tenía derecho o no al fuero de estabilidad reforzada previsto para los prepensionados.

Con base en las sentencias CC T-638-2016 y SU-003-2018, sostuvo que la Corte Constitucional enseñó que el fuero de estabilidad analizado no se configura cuando al trabajador apenas le hace falta por cumplir el requisito de edad, y ya satisface el de tiempo de servicios o semanas cotizadas, que fue lo ocurrido en el caso, pues el propio actor aceptó en su interrogatorio que tenía más de 1.300 semanas de cotización.

Estimó que la *ratio decidendi* de las mencionadas sentencias del tribunal constitucional era relevante y debía tenerlo en cuenta al momento de resolver, pese a que fueron proferidas después del despido. Además, en esas ocasiones aquellos fallos juzgaron las terminaciones de contratos que ocurrieron incluso antes de la del demandante.

En cuanto a la supuesta violación al derecho a la igualdad alegada por el actor, debido a que a otros trabajadores con menor edad que él les reconocieron la calidad de prepensionados, consideró que no se configuraba, puesto que los contratos de aquellos terminaron por mutuo acuerdo, no así el del demandante, de modo que se trataba de una situación diferente.

Explicó que el mutuo consentimiento en la terminación del contrato de trabajo legitima al empleador a hacerle ofertas económicas al trabajador, lo cual ha sido aceptado por la jurisprudencia de esta Sala, para lo cual citó las sentencias CSJ SL3342-2018, SL3477-2018, SL8987-2014, SL3477-2018 y SL9661-2017. Añadió que una terminación por mutuo acuerdo de alguna manera puede blindar al empleador de futuro litigios, porque produce efectos de cosa juzgada.

A partir de lo expuesto, concluyó que «*no se trata de situaciones equiparables la del actor con la de las personas, los otros trabajadores que aquí por ejemplo se hicieron mención*».

En lo concerniente al denominado *bono pensional*, razonó:

Esto conlleva a, de contera, que la condena impartida, no solamente la de reintegro, las consecuenciales al reintegro, sean revocadas, sino también el reconocimiento del bono pensional que se le concedía al actor, pues en primer lugar, el *a quo* le concedió ese bono pensional para el momento en que él adquiriera la pensión, y eso, en virtud de que la norma, digamos el acuerdo que así lo tiene establecido ese estatuto para los directivos, que es el artículo 5.1.12, pues lo establece ese beneficio pensional en términos generales para los que adquieren la condición de pensionados estando la relación jurídica vigente con la empresa; y además, como el *a quo* reconoció ese beneficio pensional como consecuencia del reintegro, porque ordenó reintegro hasta cuando él adquiriera la condición de pensionado, pues obviamente también por consecuencia lógica esa condena debe ser revocada por estas razones, y no por otras que se han señalado de que no hubo efectos de litigio porque el *a quo*, el juez de primera instancia le asisten facultades *ultra y extra petita* y eso fue un tema que fue debatido en la primera instancia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, confirme la del *a quo*. En subsidio, pide casar *parcialmente* la decisión confutada en lo que concierne al bono pensional, para que, en instancia, se revoquen los ordinales primero y segundo de la parte resolutive de la providencia de primer grado, y se ordene el pago de aquel.

Con este propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados por la pasiva.

VI. CARGO PRIMERO

Por la senda del derecho, denuncia la aplicación indebida del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, y la infracción directa del 9 y 10 del CST; 5, 13, 42, 48, 53 y 93 de la CP, en concordancia con el 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002; y con el 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 9 de la Ley 797 de 2003.

No discute los aspectos fácticos declarados por el Tribunal, esto es, (i) que estuvo vinculado a la accionada entre el 20 de octubre de 1997 y el 2 de mayo de 2016; (ii) que fue retirado sin justa causa cuando le faltaban menos de tres años para cumplir la edad requerida para pensionarse, y tenía más de 1.300 semanas cotizadas; (iii)

que con algunos trabajadores que ostentaban el carácter de prepensionados, la empresa celebró un mutuo acuerdo para la terminación de sus relaciones contractuales; (iv) y que el artículo 5.1.12 del estatuto directivo de la compañía estableció un bono pensional para quienes se pensionaran en vigencia del contrato de trabajo.

Cuestiona que la providencia de segundo grado no hubiera determinado que era prepensionado, y que, como consecuencia de ello, la terminación de su vínculo fue ineficaz. Recalca que la sentencia CC SU033-2018 de la Corte Constitucional no le era aplicable, pues no solo hacía referencia a empleados públicos de libre nombramiento y remoción, calidad que no ostentaba, sino que, además, fue proferida después de los hechos en litigio.

Aduce que el derecho a la estabilidad laboral reforzada del prepensionado no surge de interpretaciones jurisprudenciales, sino de la Carta Política, premisa que fue esgrimida por la Corte Constitucional en la providencia CC T824-2014. Añade que era deber del juez de apelaciones garantizar la estabilidad laboral, en concordancia con las garantías constitucionales establecidas en los artículos 42, 48, 53 y 93 superiores.

Recuerda que, tanto la Corte Constitucional en providencia CC C1037-2003 como esta Corporación en sentencia CSJ SL3099-2014, enseñaron que solo hasta la inclusión en nómina del pensionado, y no antes, se permite su desvinculación, pues de lo contrario se vería afectada su subsistencia y la de su familia.

VII. RÉPLICA

Expone que, contrario a lo dicho por el recurrente, el Tribunal no sustentó su decisión en la disposición denunciada como indebidamente aplicada, entre otras cosas, porque jamás concluyó que aquel tuviera la calidad de empleado público. Advierte que la sentencia CC SU033-2018 de la Corte Constitucional también cobijó a los trabajadores del sector privado, y para ello cita un aparte de aquella.

Argumenta que el demandante, al momento de la desvinculación, contaba con más de 1.300 semanas cotizadas, por lo que no era viable que fuera catalogado como prepensionado, y por esa misma razón no le asistía el derecho al reintegro.

VIII. CONSIDERACIONES

No se discute que Telémaco Andrés Hoyos Hoyos celebró un contrato de trabajo con Cerro Matoso S.A., el cual estuvo vigente del 20 de octubre de 1997 al 2 de mayo de 2016; que el vínculo terminó sin justa causa; que, para ese momento, le faltaban menos de tres años para cumplir con la edad requerida para pensionarse, y tenía más de 1.300 semanas cotizadas.

Así las cosas, el problema jurídico se circunscribe a determinar si se equivocó el Tribunal al considerar que el actor no era prepensionado, y por consiguiente, no era beneficiario del fuero de estabilidad laboral.

Conforme a la jurisprudencia de esta Sala, la protección especial consagrada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 se traducía en mantener la estabilidad laboral del trabajador o trabajadora, hasta tanto se produjera la liquidación definitiva de la entidad. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, se extendió tal garantía al reconocimiento de una *«compensación y a título de indemnización, por no haberse realizado la inclusión de la demandante dentro del retén social»*, tal y como quedó explicado en providencia CSJ SL1496-2014, así:

No obstante, lo anterior, ante el hecho cumplido de la liquidación definitiva de la entidad y debido a la imposibilidad de justificar cualquier relación de trabajo posterior a dicho suceso (Ver, entre otras, CSJ SL 27 Feb 2007, Rad. 28884, CSJ SL 16 Mar 2010, Rad. 36643, CSJ SL 6 Jul 2011, Rad. 39325, CSJ SL 30 Oct 2012, Rad. 41945), para la Corte procede, como compensación y a título de indemnización, por no haberse realizado la inclusión de la demandante dentro el retén social, el pago de los salarios causados desde la fecha de su desvinculación – 26 de julio de 2003 – y hasta la liquidación definitiva de la entidad – 30 de enero de 2006 -, como se solicitó en la demanda y se insistió en el recurso de apelación.

Posteriormente, la Corte amplió la protección a trabajadores de entidades por fuera del marco del programa de renovación de la administración pública, que se enfrentaran a procesos de reestructuración, fusión o liquidación:

Bajo esta perspectiva, para la Sala la recurrente también tiene razón al indicar que las medidas de protección propias de las personas beneficiarias del retén social y que en este caso concreto podía predicarse en los mismos términos que los contemplados en la Ley 790 de 2002, si bien no en el marco del programa de renovación de la administración pública, sí en el de procesos de reestructuración, fusión o liquidación de entidades; y por esta vía acierta al señalar que el Tribunal no aplicó esta protección constitucional y con ello quebrantó el orden jurídico. (CSJ SL696-2021).

Es claro, pues, que los precedentes en los que esta Sala de la Corte se ha referido al fuero de prepensionado no aplican al asunto bajo examen, ya que en este no se discute nada relacionado con la reestructuración, fusión o liquidación de una entidad pública.

Ahora bien, el *ad quem* tomó como sustento de su decisión la providencia CC SU003-2018 de la Corte Constitucional, en la que esa Corporación adoctrino que *«la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de orden legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas»*. Así lo explicó:

Conforme a los pronunciamientos de las distintas Salas de Revisión de esta Corte, la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de origen legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas^[55]. La “prepensión”, según la jurisprudencia de unificación de esta Corte, se ha entendido en los siguientes términos:

“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez”.

61. Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.

62 La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en

Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez. (Subrayas por fuera del texto).

En ese pronunciamiento, la Corte Constitucional definió que la garantía denominada «*prepensión*» aplica tanto a «*las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado*», y tiene como finalidad proteger:

[...] la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.

Allí mismo enfatizó el tribunal constitucional que el objetivo de ese mecanismo es proteger la expectativa del trabajador de alcanzar la pensión de vejez, la cual podría fracasar por la «*pérdida intempestiva del empleo*», y que dicha protección tiene como finalidad el amparo de la estabilidad laboral, en función de permitir la continuidad de los aportes efectivos al sistema pensional para «*consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez*». Adicionalmente, aclaró que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez sea la edad, porque el trabajador cuenta con el número mínimo de semanas de cotización, la desvinculación de aquel, no le impide la obtención de dicha prestación:

Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.

A juicio de la Sala, no hay ninguna razón para inaplicar o descartar las subreglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional en la providencia citada, las cuales constituyen el marco del fuero de estabilidad laboral a favor de aquellos trabajadores que están próximos a satisfacer la densidad de semanas requeridas para causar su derecho a la pensión de vejez.

En efecto, debido al indiscutible valor normativo de los principios constitucionales, es posible predicar que la estabilidad laboral contemplada en el artículo 53 de la CP, en asocio con el derecho fundamental a la seguridad social previsto en el 48 *ibidem*, le imponen a los jueces de la República tomar las medidas que sean necesarias para evitar que un trabajador que esté *ad portas* de cumplir el tiempo necesario para generar su derecho a la pensión de vejez, vea frustrada su expectativa con ocasión de una terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa por parte del empleador.

Es cierto que Colombia no ha aprobado el Convenio 154 de la OIT que contempla un sistema de estabilidad laboral propia. Con todo, no son extraños los eventos en los que el ordenamiento jurídico le restringe al empleador esa facultad legal de finalizar los vínculos laborales sin causa alguna, lo que ocurre, cardinalmente, cuando en medio están derechos de personas que merecen una especial protección constitucional, como los trabajadores en situación de discapacidad, las operarias embarazadas o en licencia, los amparados por el fuero circunstancial, entre otros.

Por lo tanto, se itera, en aplicación directa de la Constitución Nacional, es perfectamente factible concluir que los trabajadores a quienes les falten menos de tres años para completar el número mínimo de semanas exigidos por la ley de seguridad social integral para acceder a la pensión legal de vejez, tienen derecho a conservar su empleo, pues de esta manera se garantiza que logren satisfacer el requisito examinado, quedando restringida la facultad patronal solo a los casos en que exista justa causa.

Por lo tanto, y tal como lo explica la Corte Constitucional, la protección no gravita a favor de quienes ya cuentan con la cantidad de semanas mínimas y están a la espera solo de la edad, pues en tal caso, el despido realmente no constituye una medida que le impida el acceso al derecho fundamental a la seguridad social.

Corolario de lo expuesto, no se observa que el Tribunal hubiera errado al negar la garantía de estabilidad reclamada, en el entendido que Telémaco Andrés Hoyos Hoyos contaba con más de 1.300 semanas de cotización al momento de su desvinculación, lo que permite que, una vez cumpla la edad para pensionarse, pueda hacerlo, toda vez que cuenta con más del número de semanas requerido por la ley.

En suma, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Le atribuye al fallo recurrido la violación, por la vía indirecta, y en la modalidad de aplicación indebida, del

artículo 481 del CST, modificado por el 69 de la Ley 50 de 1990, en relación con los preceptos 10 del CST, y 13 y 93 de la CP.

Le imputa al Tribunal los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado estándolo, que CERRO MATOSO S.A. violentando el derecho a la igualdad reconoció y canceló el bono pensional contemplado en el plan de beneficios a trabajadores directivos – en idénticas condiciones que el accionante- sin que estos tuvieran la condición de pensionados y a TELÉMACO HOYOS quien también ostentaba esa calidad directiva no.
2. Dar por demostrado sin estarlo, que la demandada canceló el bono pensional establecido en el plan de beneficios para directivos, única y exclusivamente a aquellos trabajadores que adquirieron la condición de pensionados estando vigente la relación contractual con la empresa.

Como pruebas no valoradas o apreciadas erróneamente, señala:

VIII. PRUEBAS ERRÓNEMENTE APRECIADAS

1. Carta de terminación de contrato de Telémaco Hoyos, folios 36 cuaderno 1
2. Liquidación de contrato Telémaco Hoyos, folios 37-38 cuaderno 1
3. Plan de Beneficios para nómina Directiva, folios 39-56 cuaderno 1; 181-185 cuaderno 3.
4. Actas de conciliación cuaderno 5, 6 y acumulado.
5. Liquidaciones de contratos, cuaderno 5.
6. Actas de Transacción cuaderno 5 y acumulado.
7. Interrogatorio de parte del representante Legal de Cerro Matoso S.A.

IX. PRUEBAS NO VALORADAS

8. Testimonio José Daniel Trespalacios
9. Jorge Gálvis
10. Bernardo García Villadiego
11. Miguel Ángel de Jesús Medina
12. Jaime González Cañas
13. Interrogatorio de parte Telémaco Hoyos Hoyos.

Advierte que el cargo es subsidiario del primero, y señala que el Tribunal no hizo un estudio a fondo del plan de beneficios para directivos, pues estableció que este no le era aplicable por no tener la calidad de pensionado al momento de su retiro, pero sí lo avaló para aquellos directivos que, sin tener esa condición, finalizaron su vinculación con la empresa de mutuo acuerdo.

Transcribe el artículo 5.1.12 que consagró el bono pensional, y reseña que si el colegiado lo hubiera apreciado correctamente, debió concluir que ese pago era para todos los directivos, y que el hecho de haber celebrado conciliaciones o transacciones con algunos de ellos no era óbice para atentar contra el derecho a la igualdad y no otorgarle dicho pago.

Insiste en que el colegiado apreció inadecuadamente las actas de transacción y conciliación suscritas entre la empresa y algunos de sus trabajadores, porque terminó avalando que se hubiera otorgado el beneficio a empleados directivos, no pensionados, y se le hubiera negado a él, estando en sus mismas condiciones.

Argumenta que el *ad quem* incluyó, como requisito adicional para acceder al *bono pensional*, que el vínculo laboral hubiera terminado por mutuo acuerdo, cuando el único requerimiento era ser pensionado, el cual incluso fue desatendido por la empresa cuando lo otorgó a «trabajadores que no devengaban pensión alguna».

Añade que el bono no se entregó por mera liberalidad, y para demostrar su aserto transcribe un aparte de un acuerdo, sin identificarlo, el cual prescribió que *«la empresa y es (sic) ex trabajador acuerdan que como consecuencia del bono pensional consagrado por el Estatuto para Directivos de CMSA, la empresa Cerro Matoso S.A. pagará al señor (...)*», después de lo cual concluye que el pago se hizo por desarrollo del estatuto directivo de la demandada.

Esgrime que fue discriminado con relación a sus compañeros Antonio Carrascal, Jorge Aquiles Madera y José Daniel Trespalacios, a quienes, a pesar de tener las mismas condiciones de prepensionados que él, sí se les reconoció el bono en mención. Insiste en que la empresa dio por superado el requisito de estar pensionado para recibir el bono, pues lo otorgó a muchos trabajadores que no ostentaban dicha calidad.

Establece que el juez de apelaciones no valoró acertadamente ni la carta de terminación del contrato, ni su liquidación, en la medida en que no hizo un estudio integral de las pruebas allegadas al proceso. Agrega que también analizó indebidamente el interrogatorio de parte del representante de la empresa, pues de ahí extrajo que a él no lo cobijaba el beneficio en discusión, por cuanto su contrato no terminó por mutuo acuerdo.

Apunta que el Tribunal tampoco apreció los testimonios de Jorge Galvis, Bernardo García, José Trespalacios, Miguel Medina y Jaime González, ni su interrogatorio, pues si lo hubiese hecho habría determinado

que era supervisor, y en esa medida, le aplicaba el plan de beneficios para el personal directivo; y que José Trespacios, quien ocupaba un cargo similar y le faltaban más de 5 años para cumplir la edad para pensionarse, le fue concedido el plurimencionado pago. Cita la providencia CSJ SL16217-2014 la cual enseñó que no son viables los tratos desiguales cuando no existan razones lógicas, objetivas y reales.

X. RÉPLICA

Refiere que la aplicación del principio de igualdad supone que las situaciones fácticas que se comparan sean efectivamente asimilables, lo cual no ocurrió en el caso bajo examen, pues a los trabajadores a quienes les reconoció el bono se les terminó el contrato en virtud de una conciliación o un acuerdo transaccional, mientras que el del demandado se finalizó por un despido sin justa causa.

Expresa que el plan de beneficios de directivos era claro al exigir que, para reconocer el beneficio en debate, era menester que el trabajador hubiera adquirido el estatus de pensionado en vigencia de la relación laboral.

Advierte que el hecho de que la empresa, en circunstancias particulares acordara con algunos trabajadores el reconocimiento del bono pensional sin que se hubieran pensionado, no puede interpretarse como la modificación o eliminación de los requisitos de causación de dicho pago.

XI. CONSIDERACIONES

Sin perjuicio de la vía escogida, importa precisar que no es objeto de debate, lo siguiente: *i)* el actor celebró un contrato de trabajo con Cerro Matoso S.A. entre el 20 de octubre de 1997 y el 2 de mayo de 2016; *ii)* fue despedido sin justa causa, cuando desempeñaba el cargo de supervisor de producción; *iii)* era beneficiario de las prerrogativas del plan de beneficios para directivos; y *iv)* al momento de la terminación del contrato no estaba pensionado.

Le corresponde a la Corte determinar si erró el Tribunal al no acceder al reconocimiento del bono pensional a favor del demandante, establecido en el estatuto para personal directivo.

Como primera medida importa precisar que el plan de beneficios en que la censura sustenta sus pretensiones tuvo por objeto consignar las prerrogativas que el empleador le reconocería al personal de nómina directiva, vinculados a través de contratos a término indefinido, y no corresponde a un acuerdo o pacto con los trabajadores, por lo que no se advierte la aplicación indebida del artículo 481 del CST, sin perder de vista que el demandante no era beneficiario de derechos convencionales.

Pues bien, de acuerdo con el esquema del recurso, en síntesis los yerros fácticos que atribuye el casacionista a la sala sentenciadora se dirigen a demostrar básicamente lo siguiente: *i)* el plan de beneficios de directivos no exigía

para acceder el beneficio pensional una determinada modalidad de terminación del contrato de trabajo; y, ii) el demandante fue objeto de un trato discriminatorio en la medida que estando en iguales condiciones que los trabajadores con quienes la empresa celebró conciliaciones, se abstuvo de reconocerle el beneficio pensional.

De entrada, advierte la Sala que el Tribunal no pudo incurrir en la errónea valoración del plan de beneficios, porque lo que extrajo de este documento no es nada distinto de su literalidad, esto es, que el actor no podía recibir el beneficio en la medida en que no acreditó la calidad de pensionado estando al servicio de la compañía, no se acogió a un plan de retiro temprano, ni trabajó más de 30 años en la empresa. Así, quedó claro de las dos versiones del plan de beneficios allegadas al proceso, una con fecha de elaboración 8 de septiembre de 1998, y otra del 30 de enero de 2015.

El artículo 5.1.12 de la primera versión (f.º 39 a 56, cuaderno 1) dispuso que la empresa *«concede un bono equivalente a 12 salarios integrales o integralizados (salario multiplicado por 1.471) a los Empleados de Nómina Directiva que se pensionan estando al servicio de la Compañía»*, y el precepto 1.1.10 de la segunda (f.º 181 a 185, cuaderno 3) previó:

- Cerro Matoso S.A. ha diseñado este beneficio con el objetivo de que aquellas personas que se pensionan estando al servicio de la compañía, reciban una compensación adicional entre su ingreso actual y el monto de la pensión, reconociendo con ello su lealtad y tiempo de servicio.

Son elegibles para recibir el bono pensional las personas que:

- Cumplan los requisitos de pensión por vejez del régimen de prima media estando al servicio de la compañía y tengan más de 10 años de servicio (para los casos de empleados con menos de 10 años de servicio y más de 5, podrá ser considerado el beneficio previo acuerdo y aprobación entre el Presidente del asset, el Vicepresidente de RH y el Vicepresidente respectivo).
- Fallezcan estando al servicio de la compañía, hayan trabajado más de 10 años en Cerro Matoso S.A. y estén a 4 años o menos de cumplir los requisitos de pensión por vejez del régimen de prima media. En este caso, el bono pensional se pagará proporcionalmente a los beneficiarios que acrediten su derecho ante la compañía.
- Hayan trabajado más de 10 años en Cerro Matoso S.A. y se acojan a un programa de retiro temprano ofrecido por la compañía.
- Personas que se retiren voluntariamente de la compañía y hayan trabajado más de 30 años en la empresa, podrán ser consideradas para este beneficio previo acuerdo y aprobación entre el presidente del asset, el vicepresidente de RH y el Vicepresidente respectivo.

En esta órbita, no acierta el censor al señalar que el Tribunal valoró erróneamente el plan de beneficios de directivos, sino que, por el contrario, lo que se concluye es que aquel no cumplió con los presupuestos exigidos en ninguna de las dos versiones para recibir dicho pago.

En cuanto al segundo argumento del recurrente, esto es, que el colegiado violó el derecho a la igualdad, ya que hubo una discriminación entre el reconocimiento del bono pensional que se hizo en los acuerdos conciliatorios celebrados entre la empresa y algunos trabajadores, con condiciones similares a las de él, y la negativa de concederle dicho pago, la Sala considera que el Tribunal no incurrió en el dislate indicado, tal y como se explica a continuación:

Tanto de la carta de terminación del contrato (f.º 36) como de su liquidación (f.º 37 y 38), se observa que el mismo finalizó sin justa causa, y que se le reconoció la

indemnización correspondiente. Por otro lado, de las actas de conciliación celebradas ante la Inspección del Trabajo de Montelíbano (Córdoba) en junio de 2014, correspondientes a los trabajadores Pedro Juan Carrillo Pastrana, Astrid Liliana Pérez Sánchez, Javier Alonso de la Ossa Arteaga, Liliana María García Gallego, Claudia Marcela Ibáñez Meza, Kellys Marcela Zapata Zabaleta, Mario Roberto Durango Luna, Mario Rafael Cruz Gómez, Juan Carlos Orrego Serna, Fidel Enrique Pérez Arenas, Ricardo Cuesta Sánchez y Karina Sofía Fuentes González, obrantes a folios 4 a 51 del cuaderno 6 del expediente, se observa que no se pactó el bono en discusión, sino un rubro denominado *«bonificación por retiro»*, que tuvo como propósito *«ampara (r) cualquier derecho laboral incierto y discutible»*.

Ahora, es cierto que existe otro grupo de trabajadores a quienes sí se les reconoció el bono pensional establecido en los beneficios para directivos de la accionada, tal y como se observa de las actas de conciliación que militan en el expediente a folios 53 a 68 del cuaderno 6, celebradas entre la empresa y Carlos Alberto Echeverry Urzola, Reinaldo Carrillo Delgado, Marcel Vanin Romero y Alfredo Francisco Jiménez López. En todos estos documentos al pactarse el pago en cuestión se plasmó lo siguiente: *«como consecuencia del bono pensional consagrado en la Norma de Beneficios para Directivos de Cerro Matoso S.A. la empresa [...] le pagará la suma de [...], que además de cubrir la bonificación pensional para un directivo también ampara cualquier otro derecho incierto y discutible»*.

Del contenido del acta de conciliación no se extrae que el beneficio concedido a los trabajadores que llegaron a un acuerdo con la compañía demandada, fuera otorgado porque ella *estaba obligado a hacerlo*, como lo sostiene la censura, sino, como concluyó el Tribunal, por *mera liberalidad*, dado que, como se arguye en el recurso, la exigencia para que el trabajador directivo acceda a esa prerrogativa es que se pensione estando al servicio de la empresa, hubiera trabajado por más de 30 años, o habiendo prestado sus servicios por 10, se acogiera a un plan de retiro temprano. Por ende, no estaba compelido el empleador a concederlo por fuera de estos parámetros. En ese orden, el actuar de la pasiva al reconocer el beneficio a quienes no estaban pensionados, no obedece más que a su mera liberalidad.

Ahora, lo que se aviene del recurso es que existió un trato diferenciado entre trabajadores de la misma categoría (directivos que no se habían pensionado y eran beneficiarios de la misma prestación), al conceder la compañía demandada el beneficio a unos, y desconocérselo al accionante, por la forma en que terminó la vinculación laboral.

En este punto, conviene precisar si los anteriores supuestos de hecho son susceptibles de compararse, y si confronta a sujetos o situaciones de la misma naturaleza. En la sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118, esta Sala explicó que el entendimiento del alcance del principio de igualdad y no discriminación debe cobijar y combinar tanto el texto del artículo 13 superior, como el del Convenio 111

de la OIT relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), aprobado en Colombia por la Ley 22 de 1967 y ratificado el 4 de marzo de 1969, que en su artículo 1º señala que el término «*discriminación*» comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

El Convenio 111, por ser parte de los llamados *fundamentales* de la OIT, integra en Colombia el bloque de constitucionalidad, lo que significa que se le reconoce carácter jurídicamente vinculante. Bajo este entendido, no es admisible la posición del recurrente que predica un trato discriminatorio, pues en el *sub lite* se está ante dos situaciones diferentes, que si bien todas condujeron a la terminación de los contratos de trabajo, en el caso del demandante ello obedeció a una terminación sin justa causa con el pago de una indemnización, y en el evento de las conciliaciones, aconteció por un acuerdo de voluntades.

Así, es dable encontrar diferencias entre el despido y el mutuo acuerdo conseguido a través de una conciliación, como formas de terminación del contrato de trabajo, entre otras, porque la acaecida por el accionante obedeció a razones diferentes a las enunciadas arriba, precisamente porque el finiquito se debió a la iniciativa de la empresa,

mientras que, en el caso de Carlos Echeverry Urzola, Reinaldo Carrillo Delgado, Marcel Vanin Romero y Alfredo Jiménez López, ocurrió por mutuo acuerdo.

En ese escenario, no se evidencia un trato discriminatorio, en la medida en que, respecto de sujetos similares, resulta justificado un trato diferenciado, atendiendo a las condiciones particulares de cada uno de ellos. Por lo tanto, resultaba inviable al juzgador adentrarse en el ámbito de discrecionalidad del empleador para que extendiera al actor un beneficio que concedió por mera liberalidad, se itera, movido por el interés de incentivar la terminación del contrato por mutuo acuerdo de quienes así lo hicieron.

Claramente, ni el demandante ni los trabajadores con los que se comparó, tenían un derecho adquirido, según lo ha explicado la jurisprudencia de la Sala, con apego en las sentencias CC C-781-2003, C-177-2005 y C-428-2009, pues estos corresponden a aquella categoría de beneficios que ingresan al patrimonio del titular, una vez ha cumplido con los requisitos o condiciones establecidas en cualquier fuente formal de derechos, en la medida que no cumplían con el presupuesto de haberse pensionado estando al servicio de la entidad. Por lo tanto, era admisible su negociación.

Esta decisión comporta necesariamente una armonización concreta entre la especial protección a que tiene derecho el trabajador, y la realización de la justicia en las relaciones laborales dentro de un espíritu de

coordinación económica y equilibrio social (arts. 1 y 18 del CST), respetando, en razón de las particularidades del caso, el ejercicio de una relativa autonomía de voluntad, que el derecho laboral limita en cuanto su aplicación, para que no implique la vulneración de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, pero no anula la posibilidad de celebrar acuerdos válidos.

Así las cosas, la declaración del representante legal de la demandada no contiene una confesión en los términos del artículo 191 del CGP, que sería la prueba apta de examen en casación del trabajo, toda vez que su versión en realidad corrobora la deducción del *ad quem*, referente a que la empleadora, por mera liberalidad y producto del mutuo acuerdo incorporado en actas de conciliación, ha reconocido el beneficio pensional a trabajadores directivos que no se encuentran pensionados.

Por otro lado, el recurrente acusa como no valorados los testimonios de José Daniel Trespalacios, Jorge Gálvis, Bernardo García Villadiego, Miguel Ángel de Jesús Medina y Jaime González Cañas. Se recuerda que estos medios de convicción no son aptos para estructurar un yerro fáctico que tenga la entidad de quebrar la providencia definitiva de instancia, a menos que se advierta un error manifiesto con alguno de los catalogados como hábiles, situación que no ocurrió. Lo mismo sucede con el interrogatorio de parte al actor, pues no es posible constituir su propia prueba.

Debe recordarse que, como en innumerables oportunidades lo ha sostenido esta Sala, el hecho de que el

juez colegiado haya edificado su decisión en un determinado caudal probatorio, tampoco conduce a que con ello incurra en un error de hecho, puesto que al encontrarse en presencia de varios elementos probatorios que conduzcan a conclusiones disímiles, tienen la facultad, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS, de apreciar libremente los diferentes medios de convicción, en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, pudiendo escoger dentro de las probanzas allegadas al informativo, aquellas que mejor los persuadan, sin que esa circunstancia, por sí sola, tenga la virtualidad para constituir un evidente yerro fáctico (CSJ SL1854-2018, SL18578-2016, SL4514-2017, SL, 5 nov. 1998, rad. 11111).

No se puede olvidar que es a los juzgadores en las instancias a quienes corresponde la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, de allí que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que hace que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso, de manera que, al no demostrarse la ocurrencia de protuberantes y evidentes yerros de hecho, se desestimaré el recurso extraordinario.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo del recurrente, por cuanto la acusación no tuvo éxito y hubo réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de cuatro millones setecientos mil pesos (\$4.700.000), que se

incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XII. DECISIÓN

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 proferida el seis (6) de noviembre de dos mil dieciocho (2018) por la Sala Primera de Decisión Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **TELÉMACO ANDRÉS HOYOS HOYOS** contra **CERRO MATOSO S.A.**

Costas como se dejó expuesto al resolver el recurso.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
De permiso

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ