

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL976-2023
Radicación n.º 95215
Acta 15

Bogotá, D. C., diez (10) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por el **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 27 de agosto de 2021, en el proceso que **HERNÁN GONZÁLEZ SUÁREZ** adelantó en su contra.

I. ANTECEDENTES

Hernán González Suárez reclamó, a cargo de la demandada, el reconocimiento de una pensión sanción, junto con el retroactivo y las costas del proceso; en subsidio, solicitó el pago del cálculo actuarial por el tiempo laborado. Alegó que el 22 de enero de 1974, el Banco lo despidió sin justa causa, luego de más de 15 años de servicio, y que nació el 30 de noviembre de 1939.

La entidad accionada se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, compensación y prescripción. En general, negó los hechos y adujo que el despido fue por justa causa; aclaró que en la época en que se ejecutó la relación de trabajo, no estaba obligada a afiliarse a sus trabajadores al entonces Instituto de Seguros Sociales (ISS).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 21 de mayo de 2020, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga declaró que el contrato de trabajo que existió entre las partes «*se extinguió el 22 de enero de 1974, y terminó por causa imputable al empleador*»; en consecuencia, el actor tiene derecho a la pensión restringida de jubilación, a cargo del empleador, desde el 30 de noviembre de 1989, conforme el artículo 8 de la Ley 171 de 1961; así mismo, que están prescritas las mesadas causadas antes del 1 de septiembre de 2015. Condenó al demandado a pagar la prestación por 14 mesadas, en cuantía de \$3.723.372, cada una, a 2020; calculó el retroactivo en \$102.329.913 y gravó a la entidad financiera con las costas del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de la demandada, el Tribunal modificó la sentencia del *a quo* en el sentido de precisar que

a 2020, la prestación ascendía a \$3.228.503,34. Confirmó en lo demás, y no impuso costas.

Tras anunciar que se ocuparía de verificar si el actor reunió los requisitos para acceder al derecho reclamado, dedujo pacífico que el demandante nació el 30 de noviembre de 1939 y prestó servicios a la demandada del 27 de febrero de 1956 al 20 de marzo de 1964 y del 21 de marzo de 1964 al 22 de enero de 1974; ni que el último salario ascendió a \$7.470.

Acotó que la existencia de un hecho es susceptible de demandarse en cualquier tiempo, por manera que la sola declaratoria del despido no está sometida a prescripción, ni el reconocimiento de la pensión sanción. En ese orden, al hallar satisfechos los requisitos para la pensión consagrada en el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, esto es, la prestación de servicios personales por más de 10 años continuos o discontinuos, y el despido sin justa causa, consideró procedente su imposición.

Enfatizó que la norma llamada a resolver la controversia era el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, porque estaba vigente al momento del despido. Reseñó la sentencia CSJ SL828-2021 y señaló que si estaba acreditado que el accionante laboró para la demandada por el tiempo exigido en la disposición, y que fue despedido, *«le correspondía a ITAU CORPBANCA COLOMBIA S.A. demostrar la justeza del mismo, como quiera que al trabajador le basta con probar la ocurrencia del despido,*

mientras que al empleador que ello ocurrió con ocasión de una justa causa».

De cara a la *«imposibilidad material de acreditar la justa causa alegada en la misiva de terminación del contrato»*, alegada por el enjuiciado, dado que *«no cuenta con soporte documental dado el paso del tiempo»*, recordó que bajo los principios de libertad probatoria y libre apreciación de la prueba, las partes del proceso disponen de un amplio margen de maniobra para acreditar los hechos que les favorecen. En ese orden, asentó que:

[...] la pasiva contaba con un abanico de posibilidades para probar la justa causa del despido que enrostró al trabajador cuando decidió rescindir el contrato. De otro lado, si el argumento de la cesura radica en que no cuenta con la documental conducente para probar, dado que el comerciante solo tiene la obligación de conservar documentos por 20 años, entonces no se explica la Sala porque si conservó por 40 años el contrato de trabajo, la carta de despido y la liquidación final, pero no los soportes de la terminación del contrato, más aun, cuando el tema de la pensión de un empleado no tiene ninguna prescripción.

Descartó considerar si tal deficiencia probatoria podía suplirse con la confesión ficta del actor, por no haber asistido a rendir interrogatorio, dado que el *a quo* no especificó los hechos susceptibles de confesión. Insistió en que, conforme la jurisprudencia del trabajo, la carta de despido *«no prueba las causas allí alegadas»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, fue 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 recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y la absuelva de todas las pretensiones.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que mereció réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 8 de la Ley 171 de 1968 y 1, 61, 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

A título de errores manifiestos de hecho, denuncia:

- a) No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo del demandante finalizó por justa causa imputable a éste el 22 de enero de 1974.
- b) Dar por demostrado, sin estarlo, que la empresa demandada no demostró la justa causa con la que finalizó el contrato de trabajo del actor.
- c) No dar por demostrado, estándolo, que en la carta de terminación del contrato de trabajo del 23 de diciembre de 1973 se consignaron con suficiencia los hechos por los cuales fue despedido con justa causa el demandante.

- d) Dar por demostrado, sin estarlo, que si la empresa tenía en su poder la carta de terminación del contrato de trabajo del 22 de enero de 1974 (hace casi 50 años), entonces debía tener también los soportes de los incumplimientos del actor.
- e) No dar por demostrado, estándolo, que la empresa sí declaró las razones por las cuales hubo justa causa en la terminación del contrato del demandante oportunamente, el 23 de diciembre de 1973.

Asevera que los dislates descritos fueron resultado de la apreciación equivocada de la carta de terminación del contrato de trabajo de 23 de diciembre de 1973 y la liquidación de salarios y prestaciones sociales.

Reprocha que *«de forma contraevidente»*, el Tribunal coligiera que el contrato de trabajo del demandante finalizó sin justa causa, *«cuando verdaderamente de los documentos adosados al expediente con fidelidad y claridad se establece la justa causa en la que aquel incurrió y le hace improcedente la pensión deprecada»*.

Admite que esta Corte dejó claro que los documentos que pueden servir de soporte al derecho pensional de un trabajador, deben estar disponibles en cualquier tiempo, *«tales como aportes al Sistema de Seguridad Social o incluso, los que dan fe de la existencia de la relación de trabajo»*. Empero, considera *«palmariamente equivocado que el Tribunal concluya que no está acreditada una justa causa después de tener a la vista una terminación del contrato justificada de hace casi medio siglo (22 de enero de 1974) que, además, el actor nunca impugnó judicialmente»*, ni fue *«tachada como falsa ni desconocida por el actor»*.

Lamenta que el colegiado de instancia exigiera probar las circunstancias del despido, *«más allá de lo consignado en la carta de terminación misma, para una época en la que no eran aplicables ni predicables las prácticas actuales de gestión documental»*. También, que en un claro *«abuso del derecho»*, el actor acudiera a la jurisdicción *«aprovechándose de las posibles dificultades probatorias que supondría el paso del tiempo a sabiendas de que el 22 de enero de 1974 fue despedido con justa causa, lo cual se pudo demostrar a través de la carta de terminación del contrato adosada al expediente junto con su liquidación»*. Además que, pese a que el demandante no asistiera a la diligencia en que sería escuchado, el Tribunal considerara *«que no era necesario declararlo confeso»*.

Insiste en que el *ad quem* *«se rebeló en contra del contenido de la prueba que demostraba la justa causa de terminación del contrato de trabajo del actor y que hacía improcedente su pedimento pensional»*; pregona que la carta de 23 de diciembre de 1973 *«era la prueba que debía tomar el Tribunal como fundamento de la decisión de instancia»*, para concluir que *«sí quedó demostrada la justa causa de terminación del contrato por parte del empleador y enervar así la pretensión del demandante»*.

VII. RÉPLICA

El promotor del juicio defiende la intangibilidad de la decisión de segunda instancia, como quiera que la censura

no demuestra que el Tribunal se hubiera equivocado al concluir que no se acreditó la justa causa de despido.

VIII. CONSIDERACIONES

No fue controversial en las instancias, ni lo es en casación, que el actor nació el 30 de noviembre de 1939 y laboró para la demandada del 27 de febrero de 1956 al 22 de enero de 1974, cerca de 19 años. Tampoco, que en razón a la fecha en que ocurrió el despido, la norma llamada a resolver el litigio es el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, ni que, mientras estuvo vigente, ponía en cabeza del empleador la obligación de pensionar al trabajador que le hubiera prestado servicios por más de 15 años, en las condiciones del artículo y cuando cumpliera la edad de 50 años, siempre que la terminación del vínculo no se fundara en una justa causa.

El punto de la discordia radica en la acreditación de la justa causa del despido. Mientras el Tribunal concluyó que el demandado tenía la carga de demostrarla, y no lo hizo, la censura sostiene que en ese propósito era suficiente la carta de terminación del vínculo, en tanto allí están consignadas las razones del desahucio.

Dicha carta, que constituye el eje de la acusación, indica que el 23 de diciembre de 1973, el empleador manifestó al trabajador que daba por terminada la relación, en vista de lo que catalogó como «*hechos indebidos*», que hizo consistir en reembolsos improcedentes, «*falta de diligencia y cuidado en las gestiones de recaudo de obligaciones*»,

constantes descubiertos en las cuentas, manejo descuidado de registros contables, *«falta de normas que usted debía dictar para el buen manejo de los negocios»*. Resumiendo, le expuso:

Todo lo anterior pone de presente irregularidades que ocasionaron perjuicios a la institución, demostrándose así grave negligencia en el desempeño de sus labores, violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumbían, además de la sistemática inexecución de sus obligaciones y la ineptitud para realizar las labores encomendadas a usted. El banco teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 62 del C. S. del T. (Art. 7º Decr. 2351/65) en su aparte a) numerales 4, 6, 10 y 13, en concordancia con el Artículo 58 del mismo Código, numeral 1 y 5, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo a partir del día 23 de enero de 1974 y al efecto le comunicamos la determinación con los 15 días de antelación que ordena la Ley. Oportunamente el Departamento de Relaciones Industriales procederá a la liquidación de sus prestaciones sociales.

Desde luego, el Tribunal no desacertó al valorar el contenido de este medio de convicción. De la simple lectura de la sentencia de segundo grado, no cabe duda de que el juez colegiado tuvo a la vista dicha comunicación y le quedó claro que el desahucio se produjo en los términos descritos.

Cosa distinta es que considerara, en una reflexión de evidente raigambre jurídico, que lo allí expuesto solo probaba que para fenecer el vínculo, el empleador alegó unas razones o motivos, pero que ello no era plena de prueba de que, en la realidad, tales hechos se presentaron y constituyeron las justas causas invocadas por el empresario.

Lo anterior, bastaría para desestimar la acusación. Sin embargo, la Sala no pasa por alto que allende la inconformidad sobre el ejercicio de valoración probatoria, el

cargo está plagado de razones que desbordan el sendero de los hechos. Es así como la recurrente se esfuerza por elaborar un deshilvanado arsenal de argumentos de diversa índole, para insistir en que al Tribunal solo le correspondía dar por cierto el contenido de la carta de despido.

Si así lo entendiera la Sala para acometer el estudio del recurso extraordinario, debe decirse que de todas formas la acusación no tiene la menor vocación de éxito.

A la postre, la censura pretende que, tratándose del cumplimiento de los requisitos para acceder al derecho en discusión, esta Corporación avale que la justa causa del despido se acredite con la simple y escueta afirmación del empleador acerca de su ocurrencia, en los términos en que lo hubiere dejado consignado en la carta de terminación del contrato.

Lo anterior, sería tanto como decir que el derecho a la pensión reclamada, que nace con el despido sin justa causa después de cierto tiempo de labores, depende de lo que el empleador decida plasmar en la carta de finalización del vínculo. Semejante posibilidad no solo resulta contraria a las reglas elementales de la carga de la prueba, sino que desconoce la doctrina ampliamente decantada por la Corporación, por ejemplo, en sentencia CSJ SL1514-2018, cuando expuso que:

[...] la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual no significa que los hechos en ella

expuestos hayan ocurrido de esa manera. Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, quien determina si los supuestos fácticos en que se funda la decisión constituyen o no justa causa.

Además, las razones adicionales que esgrime la censura en busca de minar las conclusiones del juez colegiado de instancia, no tienen de donde asirse. Que el despido se hubiera producido hace medio siglo, cuando la recurrente considera que brillaban por su ausencia buenas prácticas de gestión documental, así como que el actor apenas reclamara en el pasado reciente, en lo que la impugnante califica como un obrar extemporáneo y abusivo, son circunstancias que en nada debilitan la conclusión sobre la carga de demostrar las razones del despido, en cabeza del empleador.

Importa recordar que, en todo caso, el paso del tiempo sin activar la jurisdicción, razón que la censura estima suficiente para hablar del abuso del derecho y desestimar las aspiraciones de la demanda, tiene unas consecuencias claramente definidas, y no son las que se señalan en el cargo.

La jurisprudencia de la Corporación ha considerado que *«la acción para obtener la decisión judicial declarativa de que un hecho ocurrió de una determinada manera jamás se extingue por prescripción»*, en tanto no es *«aceptable sostener que el sistema legal cierre la posibilidad jurídica de que judicialmente se reconozca después de cierto tiempo la existencia de un hecho del cual dependan consecuencias legales»* (CSJ SL 8397, 5 jul. 1996, reiterada en CSJ SL 28479, 4 jun.

2008, CSJ SL 39347, 6 sep. 2012, CSJ SL12715-2014 y CSJ SL2241-2021).

En ese orden, y sin que se perciba *per se* un abuso del derecho, el demandante bien podía acudir a la jurisdicción en cualquier tiempo, a fin de invocar el despido sin justa causa del que pretendía derivar consecuencias legales; otra cosa, bien distinta, es que los derechos que emanaran de dicha declaratoria se vieran afectados, total o parcialmente, por prescripción, como ocurrió con las mesadas causadas antes del 1 de septiembre de 2015.

Tampoco, tiene cabida el lacónico lamento en punto a que el Tribunal no «*consideró necesario*» declarar confeso al demandante. Semejante señalamiento carece del mínimo rigor que se espera del recurso extraordinario, en tanto ningún embate serio puede derivarse de cara al razonamiento del juez colegiado, que giró en derredor de la imposibilidad de hacer producir efectos procesales a la inasistencia del demandante al interrogatorio de parte, en vista de que el *a quo* no especificó los hechos susceptibles de confesión, como lo tiene decantado la jurisprudencia del trabajo (CSJ SL4311-2022)

En consecuencia, la acusación no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la entidad recurrente y a favor del demandante. Se fija la suma de \$10.600.000 a título de agencias en derecho, que deberá ser tenida en cuenta dentro de la liquidación que

realice el juez de conocimiento, en los términos del artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

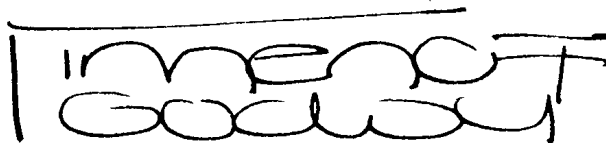
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 27 de agosto de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **HERNÁN GONZÁLEZ SUÁREZ** contra el **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.**

Costas, como se dejó dicho.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ