



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

## **OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**Magistrado ponente**

**SL3100-2023**

**Radicación n.º 98062**

**Acta 043**

Bogotá D. C, cinco (5) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **DORA INÉS RÍOS CHAPARRO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 30 de abril de 2021, en el proceso promovido en contra del **COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO**.

Se acepta el impedimento manifestado por la magistrada Ana María Muñoz Segura, para conocer del presente caso, con fundamento en el artículo 141 del CGP.

### **I. ANTECEDENTES**

Dora Inés Ríos Chaparro llamó a juicio al Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, pretendiendo que se le

condenara al pago de la indemnización por despido sin justa causa, así como la proveniente de la sanción moratoria prevista en el art. 65 del CST, y *«al reajuste de las diferencias entre el valor liquidado y el que le correspondía por concepto de indemnización por despido»*.

Fundamentó sus peticiones, en que estuvo vinculada en la Universidad del Rosario como profesora asistente de carrera, mediante contrato a término indefinido, desde el 10 de enero de 2006 hasta el «18» de diciembre de 2017; que el 8 de agosto de 2012 solicitó ante Colpensiones el reconocimiento y pago de la pensión de vejez, la cual se le otorgó por medio de la Resolución n.º GNR 019823 del 13 de diciembre del mismo año, de lo cual informó en forma inmediata a la dependencia de recursos humanos de la institución.

Narró que el 15 de agosto de 2012 le pidió al ente educativo la suspensión de los descuentos por aportes a pensión, en razón a que había radicado los documentos para el otorgamiento de la prestación por vejez, por lo que aquella dejó de efectuarle las cotizaciones pertinentes; que el Decreto Rectoral 731 del 18 de junio de 2002 estableció que debía mediar acuerdo entre las partes sobre la continuidad o no de la relación laboral, una vez se adquiriera el estatus de pensionado (art. 69 parágrafo 1º), por lo que de forma tácita decidieron continuar aquella durante cuatro años, una vez se le reconoció la prestación el 13 de diciembre de 2012; que el art. 5 de dicho decreto, previó que este formaba parte

integrante del contrato celebrado con cada miembro del cuerpo profesoral.

Agregó que el 15 de noviembre de 2017 el Departamento de Gestión Humana de la universidad le informó la terminación del vínculo, alegando como justa causa el otorgamiento de la pensión; que el día 17 del mismo mes y año, la empleadora le solicitó a Colpensiones información sobre el otorgamiento de la prestación; que según la empleadora, se enteró de ello el 20 de noviembre de 2017, cuando la entidad de seguridad social le respondió, informándole que aquella se encontraba pensionada, con la remisión del acto administrativo respectivo; que la institución omitió alegar dentro de un tiempo razonable el motivo del finiquito, previsto en el num. 14 del art. 62 del CST; que el 20 de febrero de 2018 radicó ante la pasiva reclamación laboral, solicitando la respectiva indemnización por haberse efectuado un despido injustificado, pero obtuvo respuesta negativa el día 26 del mismo mes y año.

El Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario al dar respuesta al libelo genitor, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral sostenida con la demandante y sus extremos; el último salario devengado; el reconocimiento de la pensión por parte de Colpensiones; así como la regulación del Estatuto del Profesor Universitario, a través del Decreto Rectoral 731 del 18 de junio de 2002, y que este hacía parte del contrato de trabajo de los profesores.

Respecto de los demás, expresó que el cargo de profesora asistente de carrera se pactó en el otrosí firmado con efectos al 17 de enero de 2006, pues en el contrato solo figuraba como profesora asistente; que en su hoja de vida no consta que le hubiera informado la universidad el reconocimiento de la pensión, pero sí la solicitud de la institución educativa a Colpensiones, elevada el 17 de noviembre de 2017, con respuesta del día 20 del mismo mes y año, con el envío de la Resolución n.º GNR 019823 del 13 de diciembre de 2012 emitida por la entidad de seguridad social, que informa de su otorgamiento; que se dejaron de hacer cotizaciones por la solicitud de la trabajadora de no continuar haciéndolas, lo cual es procedente de acuerdo con la ley, especialmente el art. 17 de la Ley 797 de 2003, pues esta afirmó que contaba con los requisitos para pensionarse.

Narró que la inclusión prevista en el párrafo 1º del art. 69 del Decreto Rectoral 731 de 2002, no implicaba que este fuera tácito, sino que era necesario que las partes suscribieran documento en donde se estableciera que no se daría por terminado el contrato por el reconocimiento de la pensión, dándole continuidad por mutuo acuerdo, lo cual no se hizo, además, que tampoco implica que ante su ausencia no hubiere lugar a la desvinculación de la trabajadora, ya que lo ha señalado la Corte, esta es una justa causa del finiquito laboral; que si bien es cierto que la relación con la actora subsistió con posterioridad al otorgamiento de la prestación de vejez, de lo cual la institución recibió documentos en el año 2017, ello no implica ningún acuerdo sobre la continuidad del vínculo; y que la jurisprudencia de

la Corte ha establecido que la causal aducida puede alegarse en cualquier momento.

Como excepciones propuso las de inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, buena fe y prescripción.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá a través de sentencia del 20 de agosto de 2019, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, en consecuencia, absolvió a la demandada de los pedimentos del libelo genitor.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, por medio de providencia del 30 de abril de 2021, al resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, confirmó la providencia de primer grado.

Respecto al principio de inmediatez en lo referente a la terminación del contrato por reconocimiento de una pensión, relacionó la sentencia CSJ SL18110-2016; y señaló que como en este caso la justa causa para el finiquito laboral fue el otorgamiento de aquella, no era viable aplicar dicho postulado, pues se trata de una causal objetiva que no está relacionada con la conducta de la trabajadora.

En consecuencia, dijo que, aunque nada les impedía a las partes sostener el vínculo laboral, ello no implicaba que desapareciera la causal invocada y que la empleadora no tuviera la facultad de mantener la vigencia del contrato, o de darlo por terminado, ya que cualquiera fuere la decisión adoptada, no afectaba los derechos de la trabajadora reconocidos por la ley.

Precisó, en cuanto al momento en el cual la accionada tuvo la noticia del reconocimiento pensional, que la sentencia referida señaló que *«es irrelevante, pues el requisito de inmediatez es inaplicable frente a esta causal de despido»*.

Por lo anterior, consideró, que no podía aceptarse la manifestación de la actora, en cuanto a que la jurisprudencia en forma inexplicable invalidó sus derechos al darle a su empleadora la facultad de terminar el contrato laboral a su voluntad, pues la sentencia fue clara en señalar, que esta se le otorga a dicha parte de la relación laboral, porque no se está condonando o perdonando una falta del trabajador, y que cualquiera que fuere la decisión que el generador del laborío adoptara en lo pertinente, es decir, de continuar o no la relación, no afectaba sus derechos, toda vez que tenía una mesada pensional que ya estaba percibiendo.

Agregó que un segundo argumento de la actora se relacionaba con la presunta mala fe de la empleadora, ya que conforme al parágrafo 1º del art. 69 del Decreto Rectoral 731 de 2002, la continuación de la vinculación se definía por acuerdo entre las partes.

Sobre el particular consideró, que no había en el plenario prueba que acreditara la existencia de dicho acuerdo, ni tampoco, de que la demandada hubiere aceptado de forma tácita la continuidad de la relación con la trabajadora, pues el hecho de comunicarle que no continuaría cotizando, no implicaba que supiera de la concesión de la pensión; y que tampoco existía evidencia de la comunicación al empleador del reconocimiento pensional, o que de alguna forma la señora Ríos Chaparro, le hubiere solicitado continuar prestando sus servicios, para entender que la pasiva lo consintió.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que se case la sentencia atacada, y que en sede de instancia se revoque en todas sus partes la de primer grado, y en su lugar se condene a la demandada a las pretensiones incoadas en el libelo genitor.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación; sin réplica.

#### **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia fustigada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los arts. 62 num. 14 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y el «*parágrafo 3.º de la Ley 100 de 1993*», en concordancia con el 53 de la Constitución Política.

Indica que ello ocurrió, como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

No dar por demostrado, estándolo, que de forma tácita las partes decidieron continuar la relación laboral por más de 4 años después de que a mi representada le fuera reconocida la pensión, esto en concordancia con el documento denominado Decreto Rectoral No. 731 de fecha 18 de junio de 2002, expedido por la misma Universidad del Rosario el cual establece en el artículo 69 parágrafo que debía mediar un acuerdo entre las partes sobre la continuidad o no de la relación laboral después de reconocida la pensión.

No dar por demostrado, estándolo, que La Universidad del Rosario conocía el estado de pensionada de mi mandante con anterioridad al 20 de noviembre de 2017.

No dar por demostrado, estándolo, que La Universidad del Rosario alegó en el proceso conocer el estado de pensionada de mi representada sólo (sic) hasta el 20 de noviembre de 2017, sin embargo, entregó la carta de despido a mi poderdante el 15 de noviembre de 2017 invocando como justa causa el reconocimiento de la pensión de vejez contenida en el artículo 62 numeral 14 del C.S.T

Y que estos se presentaron, por la indebida apreciación de las siguientes pruebas:

1. Demanda Ordinaria Laboral instaurada contra la Universidad del Rosario. (Folios 2 al 8)
2. Contestación de la demanda por parte de la Universidad del Rosario (Folios 53 al 73).
3. Decreto Rectoral No. 731 del 18 de junio de 2002 expedido por la Universidad del Rosario. (Folios 26 al 46).

4. Contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2006 (Folios 12 al 14).
5. Carta de fecha 15 de agosto de 2012 en la que mi representada pide a la Universidad del Rosario suspender las cotizaciones a Colpensiones por cuanto había radicado los documentos para el reconocimiento de la pensión de vejez. (Folio 80)
6. Resolución GNR019823 del 13 de diciembre de 2012 emitida por Colpensiones reconociendo la pensión de vejez de mi representada. (Folios 19 al 20).
7. Carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 15 de noviembre de 2017 alegando como justa causa el reconocimiento de la pensión de vejez. (Folio 25).
8. Oficio de la Universidad el Rosario de fecha 15 de noviembre de 2017 solicitando a Colpensiones información de si la señora Dora Inés Ríos ya se encontraba pensionada e incluida en nómina de pensionados. (Folio 82).
9. Respuesta de Colpensiones de fecha 20 de noviembre de 2017 enviando certificación de la pensión otorgada a la señora Dora Inés Ríos. (Folio 83).

En su desarrollo afirma, en cuanto al primer error de hecho, según el cual, no se dio por demostrado, estándolo, que las partes de forma tácita decidieron continuar con la relación laboral por más de 4 años después de que se le reconociera la pensión, esto en concordancia con el documento denominado Decreto Rectoral 731 del 18 de junio de 2002 expedido por la misma Universidad del Rosario, el cual establece en el párrafo 1º del art. 69, que debía mediar un acuerdo entre estas sobre la subsistencia o no del vínculo después de otorgada aquella, que en relación con esa norma, el Tribunal erróneamente concluyó lo siguiente:

(...) El segundo argumento de la demandante se relaciona con la presunta mala fe del empleador ya que conforme al Decreto 731 de 02 artículo 69 la continuación de la vinculación se definía por acuerdo entre las partes. Sobre el particular, debe mencionarse que **no obra en el plenario prueba alguna que acredite la existencia de dicho acuerdo y tampoco que la demandada lo**

**aceptara de forma tácita**, pues el hecho de comunicarle que no continuaría cotizando, no implica que tuviera conocimiento del reconocimiento pensional y no existe prueba que demuestre la comunicación al empleador del reconocimiento de la pensión o que de alguna forma le solicitara continuar prestando sus servicios, para entender que la demandada había estado de acuerdo con la continuación en la prestación del servicio. (Resaltado fuera del texto)

Señala que dicha deducción se produjo como consecuencia de la errónea apreciación del material probatorio arrimado al proceso, con el cual se logra demostrar, que la continuidad en el cargo tuvo como fundamento esencial el consentimiento entre las partes, en virtud del párrafo 1º del art. 69 del Decreto Rectoral 731 del 18 de junio de 2002, el cual dispuso taxativamente lo siguiente:

Artículo 69: El retiro del profesor de carrera académica se produce por renuncia o de común acuerdo entre el profesor y la institución. También el profesor puede ser retirado unilateralmente por parte de la Universidad, por evaluación negativa de su desempeño académico o de su comportamiento, así como por cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones, de los reglamentos particulares de la Universidad, de este Estatuto o del reglamento interno de trabajo.

Parágrafo 1. En el caso de la pensión de jubilación o de vejez, se definirá por acuerdo entre las partes, si el profesor continúa o no vinculado.

Indica que el Estatuto del Profesor Universitario contenido en el Decreto Rectoral 731 de 2002, hacía parte integral de los contratos celebrados con los docentes, como se previó en la cláusula quinta del celebrado el 10 de enero del 2006, la cual establece lo siguiente:

QUINTA: Al aceptar su designación como DOCENTE, está igualmente aceptando conocer y cumplir las cláusulas del “reglamento docente”, las cuales se entienden incorporadas al

presente contrato, especialmente las obligaciones relacionadas en el artículo 18 del Decreto rectoral 405 del 10 de agosto de 1994” (f.º 12 y 14 del expediente).

Sostiene que, en el entendimiento del citado decreto rectoral, la relación laboral continuaba hasta que mediara un acuerdo entre las partes, el cual podía ser verbal o escrito, pese haber sido reconocida la pensión, pues en ninguno de sus apartes la norma previó que este debía ser expreso, como lo consideró el *ad quem*, olvidando que en el ordenamiento laboral aquellas pueden exteriorizar su voluntad de cualquier forma, como lo refirió la Corte en la sentencia CSJ SL2600-2018.

Y que, en el presente evento, aquel tuvo lugar de forma tácita, pues lo cierto es que la universidad, por petición suya, dejó de efectuarle cotizaciones desde el año 2012, ya que radicó un oficio el 15 de agosto de ese año (f.º 80), informándole que había presentado los documentos para el otorgamiento de la pensión de vejez ante Colpensiones, por lo que solicitó la suspensión de los descuentos por los aportes a ese riesgo.

Añade que, en razón de ello, la empleadora consideró en esa oportunidad que ello era suficiente para dejar de cotizar; empero, esta no se podía sustraer de esta obligación, en virtud de lo consagrado en el artículo 17 de la Ley 100 de 1993 modificado por el 4 de la Ley 797 de 2003.

Dice que, así las cosas, si la pasiva dejó de efectuarle cotizaciones, fue porque conocía que estaba pensionada,

pues de otro modo no se explicaría por qué dejó de hacerlo por más de 4 años, sin siquiera indagar si se le había reconocido o no la pensión, cuando la norma dispone que para ese trámite se contaba con 4 meses.

En cuanto al segundo error de hecho, concerniente a no haber dado por demostrado, estándolo, que la universidad conocía que era pensionada antes del 20 de noviembre de 2017, señala que se tiene que, al revisar el libelo genitor, en el hecho quinto, se expresó lo siguiente:

A través de resolución GNR019823 del 13 de diciembre de 2012, COLPENSIONES resuelve reconocer la pensión de vejez a favor de mi representada.

Frente a lo cual, la demandada contestó lo siguiente:

Es cierto, pero aclaro que no obra en la hoja de vida de la demandante que hubiera informado a la universidad el reconocimiento pensional, pero sí obra la solicitud de la Universidad a Colpensiones realizada el 17 de noviembre de 2017, petición respondida el 20 de noviembre de la misma anualidad, habiéndonos enviado la Resolución GNR019823 del 13 de diciembre de 2012 de Colpensiones, que da cuenta del reconocimiento pensional.

Resalta que desde la respuesta a la demanda se observa que la universidad fue enfática en manifestar, que se enteró del reconocimiento pensional el 20 de noviembre de 2017, cuando Colpensiones le envió el acto administrativo; sin embargo, la carta de despido en la que se alegó como justa causa para la terminación del contrato, el otorgamiento de la prestación, data del día 15 del mismo mes y año (f.º 25), entonces, no se entiende por qué la empleadora alegó un motivo para finiquitar el vínculo que aún no conocía.

En cuanto al momento en que la demandada tuvo conocimiento del otorgamiento de la pensión, afirma que esta Sala en la sentencia CSJ SL18110-2016, señaló que *«es irrelevante, pues el requisito de inmediatez es inaplicable frente a esta causal de despido»*; lo que en su sentir, es erróneo y va en contravía del precedente judicial de la Corte Constitucional, que ha sido enfática en afirmar, que para alegar dicha causal el empleador necesariamente debe verificar que la persona se encuentre en nómina de pensionados (sentencia CC C501-2005); situación que no ocurrió en el caso concreto, ya que la universidad invocó ello antes de conocer su estado.

Expone en lo referente al principio de inmediatez, que si bien no se cuestiona la potestad que tiene cualquier empleador de invocar la causal contenida en el art. 62 del CST, sí es reprochable que no la haya hecho efectiva en el momento oportuno, generándole una expectativa legítima de poder continuar su vinculación laboral, a pesar de que le fue reconocida la pensión de vejez; máxime cuando la propia universidad consagró en su reglamento interno —que hace parte del contrato que rige a las partes—, unos parámetros específicos para definir por acuerdo, si aquella subsistía o no, lo que supone el convenio, la voluntad y el consenso de las partes; circunstancia que la institución educativa no probó, y por el contrario, ejerció esa facultad en forma extemporánea.

Adiciona que, ahondando en relación con el principio de inmediatez, la Corte Constitucional en la sentencia CC

SU449-2020 unificó su jurisprudencia sobre los requisitos que debe cumplir el empleador para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, dentro de las cuales se encuentra la descrita en el num. 15 del art. 62 del CST, es decir, el reconocimiento de la pensión de vejez estando al servicio de la empresa.

Concluye que la empleadora ejerció la causal invocada de terminación del contrato de forma extemporánea por anticipación, ya que señaló que la despidió el 15 de noviembre de 2017, que consultó a Colpensiones sobre la pensión y su inclusión en nómina dos días después, y que recibió respuesta de dicha entidad el día 20 del mismo mes y año, todo en desarrollo de su estrategia de defensa de no conocer su estatus de pensionada; situación que fue avalada por el *ad quem*, en perjuicio de sus derechos laborales.

## VII. CONSIDERACIONES

Acusa la censora la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida los arts. 62 num. 14 y 64 del CST, y el «*parágrafo 3.º de la Ley 100 de 1993*», en concordancia con el 53 de la Constitución Política.

Pese a haberse formulado el cargo por la senda fáctica, debe decirse que en las instancias quedaron definidos los siguientes supuestos fácticos: (i) que Dora Inés Ríos Chaparro estuvo vinculada con la demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido del 10 de enero de

2006 al 17 de diciembre de 2017; (ii) que desempeñó como último cargo el de profesor asistente de carrera, devengando un salario de \$5.928.900; (iii) que el 15 de agosto de 2012 la trabajadora le envió a la empleadora solicitud de suspensión de «*el descuento de aporte de pensión obligatoria al ISS, teniendo en cuenta la radicación de los documentos para el otorgamiento de la pensión de vejez [...]»*.

Además, (iv) que la señora Ríos Chaparro le solicitó a Colpensiones el 8 de agosto de 2012 el reconocimiento de la pensión de vejez, la cual se le concedió por medio de la Resolución n.º GNR 019823 del 13 de diciembre de 2012; (v) que la Universidad del Rosario a través de comunicación del 15 de noviembre de 2017, le pidió a la entidad de seguridad social certificación del ingreso a nómina de pensionados y obtuvo respuesta con la certificación pertinente por parte de esta, el 20 del mismo mes y año; y, (vi) que la institución educativa en misiva del 15 de noviembre de 2017, dio por terminado el contrato con base en la causal prevista en el num. 14 del art. 62 del CST, es decir, el otorgamiento de la citada prestación.

Como el ataque se encauza por la senda fáctica, se tiene, que de conformidad con lo normado en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 modificatorio del 23 de la Ley 16 de 1968, para que se configure el error de hecho, es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta y, además, como lo ha dicho de vieja data la Corte, que provenga de manera evidente de alguno de los tres tipos de

pruebas calificadas, esto es, del documento auténtico, de la confesión judicial o de la inspección judicial.

El embate por la vía de los hechos le impone al censor la carga de acreditar, de manera razonada, la concreta equivocación en que incurrió la colegiatura en el análisis y valoración de los medios de convicción, y su incidencia en la decisión impugnada, que lo llevó a dar por probado lo que no está demostrado y a negarle evidencia a lo que sí lo está; yerros que surgen a raíz de la equivocada valoración o de la falta de apreciación de la prueba calificada.

Para que se configure el error de hecho, no es cualquier hipotética equivocación del Tribunal la que puede dar al traste o quebrantar su decisión, sino aquella que, revista la entidad de palmaria, que surja a primera vista, por ser notoria, protuberante y manifiesta; características que no son, en voces de la decisión CSJ SL, 2 en. 2000, rad. 12679: *«creación o invento jurisprudencial sino un nítido mandato legal inexcusable que exige que el recurrente demuestre el yerro de “modo manifiesto”. Así lo determina claramente el artículo 60 del decreto 528 de 1964»*.

En el presente asunto, el Tribunal concluyó que como la causal alegada por la empleadora para dar por terminado el contrato fue el reconocimiento de una pensión de vejez — num. 14 art. 62 CST—, ello no le impedía sostener el vínculo laboral, sin que desapareciera aquella, ya que cualquiera fuere la decisión adoptada, no afectaba los derechos de la trabajadora, reconocidos por la ley. Igualmente puso de

presente, que la Corte en la sentencia CSJ SL18110-2016 expresó que en ese evento es irrelevante la oportunidad en que la empleadora se enteró del reconocimiento pensional.

Además, en cuanto a lo previsto en el Decreto Rectoral 731 del 18 de junio de 2002, en su parágrafo 1º del art. 69, expresó que no obra prueba en el plenario que acredite que las partes llegaron al acuerdo allí establecido, ni de que la demandada hubiere aceptado de forma tácita la continuidad de la relación con la actora, pues el hecho de comunicarle que no continuaría cotizando, no implica que tuviera conocimiento del reconocimiento pensional; y que tampoco existe probanza de la comunicación al empleador de ello, o de que de alguna forma le hubiere solicitado persistir en la prestación de sus servicios, para entender que la pasiva consintió ello.

Tales inferencias las pretende derruir la censora, a través de la proposición de los siguientes errores de hecho:

No dar por demostrado, estándolo, que de forma tácita las partes decidieron continuar la relación laboral por más de 4 años después de que a mi representada le fuera reconocida la pensión, esto en concordancia con el documento denominado Decreto Rectoral No. 731 de fecha 18 de junio de 2002, expedido por la misma Universidad de (sic) Rosario el cual establece en el artículo 69 parágrafo que debía mediar un acuerdo entre las partes sobre la continuidad o no de la relación laboral después de reconocida la pensión.

No dar por demostrado, estándolo, que La Universidad del Rosario conocía el estado de pensionada de mi mandante con anterioridad al 20 de noviembre de 2017.

No dar por demostrado, estándolo, que La Universidad del Rosario alegó en el proceso conocer el estado de pensionada de mi representada sólo (sic) hasta el 20 de noviembre de 2017, sin embargo, entregó la carta de despido a mi poderdante el 15 de

noviembre de 2017 invocando como justa causa el reconocimiento de la pensión de vejez contenida en el artículo 62 numeral 14 del C.S.T.

Así las cosas, el *problema jurídico* que debe abordar la Sala, se orienta a determinar, si incurrió el juez plural en los errores de hecho endilgados, antes relacionados.

En forma preliminar debe decir la Sala, que los yerros mencionados, concierne a que la demandada conocía el estado de pensionada de la trabajadora con anterioridad al 20 de noviembre de 2017; y que en forma tácita, las partes decidieron continuar la relación laboral por más de 4 años, después de que a la laborante se le reconociera la pensión, ello, en concordancia con el documento denominado Decreto Rectoral 731 del 18 de junio de 2002 expedido por la Universidad del Rosario, que establecía en el parágrafo 1º del art. 69, que debía mediar un acuerdo entre estas sobre la continuidad o no de la relación laboral después de otorgada la prestación, en efecto se configuraron, por lo siguiente:

En el libelo genitor la actora señaló en el hecho quinto (f.º 2), que:

A través de resolución GNR019823 del 13 de diciembre de 2012, COLPENSIONES resuelve reconocer la pensión de vejez a favor de mi representada.

Frente a lo cual la demandada contestó lo siguiente (f.º 62):

**Es cierto**, pero aclaro que no obra en la hoja de vida de la demandante que hubiera informado a la universidad el reconocimiento pensional, pero si obra la solicitud de la

Universidad a Colpensiones realizada el “17” de noviembre de 2017, petición respondida el 20 de noviembre de la misma anualidad, habiéndonos enviado la Resolución GNR019823 del 13 de diciembre de 2012 de Colpensiones, que da cuenta del reconocimiento pensional. (Negrillas propias del texto)

La referida misiva que data del 15 de noviembre de 2017 reposa en el folio 82; y, la respuesta dada por Colpensiones allegando el certificado de pensión es del día 20 de ese mes, en el 83.

Por su parte, la comunicación de terminación del contrato data del 15 de noviembre del mismo año (f.º 78).

Lo anterior, aunado a la comunicación del 15 de agosto de 2012, elevada por la actora a la dependencia de Desarrollo Humano de la institución educativa, a través de la cual le solicitó suspender el descuento del aporte para pensión, *«teniendo en cuenta la radicación de los documentos para el otorgamiento de la pensión de vejez»*—anexando la radicación de la petición ante Colpensiones—, le permite a la Sala colegir, que la universidad tuvo conocimiento de la condición de pensionada de la señora Ríos Chaparro, con anterioridad al 15 de noviembre de 2017, incluso en la misiva de finalización del vínculo laboral, esta le invocó en forma concreta el acto administrativo por medio del cual ocurrió ello, informándole que este reposaba en su hoja de vida.

De otro modo, como lo pone de presente la recurrente, sería inexplicable que ante la prestación de servicios de su parte a la institución educativa entre la fecha en que hizo efectiva la suspensión del pago de los aportes a pensiones, y

el 17 de diciembre de 2017, que es lo que origina el pago de las cotizaciones a cargo del empleador tratándose de sus trabajadores dependientes (art. 17 Ley 100 de 1993 modificado por el 4 de la Ley 797 de 2003), no se hubiera cumplido con esa obligación; precisamente al respecto expresó la accionada al dar respuesta al hecho octavo del libelo genitor (f.º 63), lo siguiente:

Se dejaron de hacer cotizaciones por la solicitud de la demandante de no continuar haciendo las mismas, lo cual es procedente de acuerdo con la ley, especialmente el artículo 17 de la ley 797 de 2003, pues la demandante afirmó contar con los requisitos para pensionarse.

En este aspecto debe precisarse que más allá de la sola solicitud elevada por la trabajadora, en la empleadora recaía la obligación de verificar que en realidad no tuviera que continuar realizando los aportes en pensiones a favor de aquella, por encontrarse asegurados los riesgos pertinentes.

Por consiguiente, habiéndose expedido por parte de Colpensiones el acto administrativo de reconocimiento pensional el 13 de diciembre de 2012, y cesado el pago de las cotizaciones a pensión por parte de su empleador con anterioridad a esa fecha —ante la comunicación elevada por la actora—, entiende la Sala que en varios años anteriores al 2017, en que se produjo el finiquito laboral, la empleadora tuvo conocimiento del otorgamiento de la prestación, y por ende, contaba con la facultad de hacer uso de la terminación del contrato por esa razón.

También encuentra la Sala, que en el párrafo 1º del

art. 69 del Acuerdo Rectoral 731 del 18 de junio de 2002, contenido del Estatuto del Profesor Universitario (f.º 25 a 46), se consagró lo siguiente respecto del retiro del personal:

El retiro del profesor de Carrera Académica se produce por renuncia o de común acuerdo entre el profesor y la institución. También el profesor puede ser retirado unilateralmente por parte de la Universidad, por evaluación negativa de su desempeño académico o de su comportamiento, así como por cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones, reglamentos particulares de la Universidad, de este Estatuto o del Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 1. En el caso de la pensión de jubilación o de vejez, se definirá por acuerdo entre las partes, si el profesor continúa o no vinculado.

Cláusula que, sin lugar a dudas, le es aplicable a la actora, ya que la demandada al dar respuesta al hecho segundo del libelo genitor aceptó su condición de profesora de carrera.

Por su parte, el art. 5 del mismo, establece que *«El Estatuto forma parte integrante del contrato que la universidad celebra con cada miembro del cuerpo profesoral, quien al firmarlo declara conocerlo y aceptarlo»*.

Asimismo, en la cláusula quinta del contrato de trabajo suscrito entre las partes, se expresó lo siguiente: *«Al aceptar su designación como DOCENTE, está igualmente aceptando reconocer y cumplir las cláusulas del “Reglamento Docente”, las cuales se entienden incorporadas al presente contrato...»*.

Al respecto debe advertir la Sala, que la citada disposición del mencionado decreto refiere a *«acuerdos»*, y en

materia laboral estos pueden ser expresos o tácitos, es decir, que no tienen que constar por escrito.

Esto lleva a colegir, que la Universidad del Rosario en el Decreto Rectoral 731 del 18 de junio de 2002, pese a contar con la facultad con que la dotó la ley de dar por terminado el contrato por la existencia de una causal objetiva, condicionó en ese evento, el retiro del profesor de carrera académica, a la definición por acuerdo entre las partes, de si continuaba o no vinculado.

Por tanto, considerando la existencia del decreto rectoral, podría válidamente pensarse que le competía al empleador, a fin de determinar la continuidad o no de la docente, ocuparse de mínimamente indagar a la trabajadora, o acuciosamente hacerlo ante Colpensiones, como lo hizo varios años después —en 2017—, sobre su situación pensional; empero, como no actuó así, esa es la negligencia que se le censura, porque nadie puede aprovecharse de su propia culpa.

Bajo las anteriores consideraciones, se concluye que lo aducido por la empleadora como motivación de la terminación del contrato en la comunicación del 15 de noviembre de 2017, a saber, el reconocimiento de pensión de vejez, fue extemporáneo, en la medida en que teniendo conocimiento de que ya no le venía realizando cotizaciones en pensiones a la trabajadora desde varios años hacia atrás, y que esta había elevado solicitud pensional ante la entidad de seguridad social, acordaron en forma tácita, la

continuidad de los servicios de la docente hasta el 17 de diciembre de esa anualidad, conforme lo prevé el párrafo 1º del art. 69 del Decreto Rectoral 731 de 2002; por ende, el finiquito laboral como decisión unilateral de la accionada, quedó sin justificación alguna, por lo que debe imponerse la sanción pertinente (art. 64 CST).

Por último, igualmente debe precisar la Sala, que si bien es cierto como lo puso de presente el *ad quem*, sobre el reconocimiento de la pensión de vejez como causal autónoma para la terminación del contrato de trabajo por justa causa para los trabajadores en general, ha dicho la Corte que no aplica el principio de inmediatez (CSJ SL3108-2019), al haberse establecido en el presente asunto que ese motivo quedó superado por las partes, ante el acuerdo en la continuidad del servicio con posterioridad a ello, las consideraciones en lo pertinente resultan irrelevantes.

Es que, si bien en principio la empleadora podía hacer uso de esa facultad tratándose de la causal invocada, sin las limitaciones en cuanto al principio de inmediatez que se ha esgrimido por la jurisprudencia de la Corte tratándose de causales subjetivas de terminación del contrato, lo cierto es que en la relación laboral que medió entre las partes, esta le impuso restricciones a esa potestad, a través de lo acordado en el Estatuto del Profesor —Decreto Rectoral 731 de 2002—, generando así a favor de la trabajadora, una expectativa de continuar con su vínculo, que no se le podía desconocer, por contar con amparo constitucional (art. 53).

Corolario de lo anterior, se presentó una aplicación indebida de los arts. 64 del CST y 53 de la CP; por lo que el cargo está llamado a prosperar.

Sin costas en el recurso, ante su prosperidad.

### **VIII. SENTENCIA DE INSTANCIA**

En forma adicional a lo expuesto en el recurso extraordinario, debe decirse en sede de instancia, que el *a quo* absolvió a la demandada de los pedimentos del libelo genitor, luego de encontrar probada la excepción de inexistencia de la obligación, en razón, a que consideró que la causa que dio lugar a la terminación del contrato fue el reconocimiento a la actora de una pensión; y que se demostró que la prestación se le otorgó, no obstante, que esta no informó a su empleadora de su otorgamiento, sino únicamente de su solicitud.

Tales razonamientos deben dejarse a un lado, a partir de los errores fácticos dados por sentados por la Sala en sede de casación.

Así las cosas, debe adentrarse la Sala en el fondo del asunto.

En primer lugar se tiene, que no es objeto de discusión en el proceso, que la demandante prestó servicios a la Universidad del Rosario a través de un contrato de trabajo a término indefinido, del 10 de enero de 2006 hasta el 17 de

diciembre de 2017; que el último cargo desempeñado y salario devengado fueron de profesora asistente de carrera, y la suma de \$5.928.900, respectivamente; y, que el Decreto Rectoral 731 de 2002, que en el párrafo 1º del art. 69 limitó la discrecionalidad con que contaba el empleador para dar por terminado el vínculo laboral por el reconocimiento de una pensión, hacía parte del contrato de trabajo.

En este último aspecto considera pertinente la Sala, traer de nuevo a colación la mencionada cláusula, que, en lo referente al retiro del profesor, reza lo siguiente:

El retiro del profesor de Carrera Académica se produce por renuncia o de común acuerdo entre el profesor y la institución. También el profesor puede ser retirado unilateralmente por parte de la Universidad, por evaluación negativa de su desempeño académico o de su comportamiento, así como por cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones, reglamentos particulares de la Universidad, de este Estatuto o del Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 1. En el caso de la pensión de jubilación o de vejez, se definirá por acuerdo entre las partes, si el profesor continúa o no vinculado.

En un evento como el presente, en que pese a ocurrir la causal objetiva de terminación del contrato —el reconocimiento de pensión de vejez—, continuó desarrollándose durante varios años la relación laboral entre las partes, sin que se presentara un acuerdo expreso entre estas, ante la duda de si este debía ser explícito o no, debe darse aplicación al principio de *In dubio pro operario*, es decir, acoger la interpretación más favorable al trabajador, que se traduce en considerar que podía ser tácito (arts. 53 CP y 21 CST).

Frente a lo acordado en el citado decreto rectoral, debe memorar la Sala, que el art. 83 de la Constitución Política prevé que *«Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas»*.

Por su parte, el art. 55 del CST consagra que: *«El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella»*.

Esto se traduce, en que, según la Carta superior y la ley, la buena fe debe presidir la ejecución del contrato del contrato de trabajo, pues se trata de un principio cardinal que gobierna la relación laboral, en aras de que se lleve a cabo de manera respetuosa y armónica.

Sobre el particular, la Corte en la providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, sostuvo lo siguiente:

#### **LA BUENA FE - LEALTAD.**

En providencia de septiembre 21 de 1982, radicado 8650, la Corte sostuvo que “la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. < supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar: Más aún: implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos ni desvirtuaciones>. O sea que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Sin embargo ha de medírsela también utilizando

parámetros más o menos objetivos. <En la existencia o no de la buena fe nos los subjetivos los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia(...) Nuestra legislación positiva tiene en cuenta, sin duda alguna, el carácter bilateral o recíproco de la buena fe-lealtad en el campo laboral, y preserva igualmente el ambiente general rearmónica: El patrono <debe guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos> (CST. Art. 57-5º); está obligado a respetar toda clase de derechos que asisten al trabajador, y a no ofender en modo alguno su dignidad (ibídem art. 59-9º): El trabajador, por su parte, debe <guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros> y < comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducente a evitarle daños y perjuicios> (ibídem, art. 58-4 y 5º) (...) el deber de lealtad o de obediencia, como expresión de una dependencia jurídica-personal, no exige que el trabajador este siempre y en todo de acuerdo con sus superiores. Estos se pueden equivocar como humanos que son, y es deber del inferior llamar la atención en tales casos. La dignidad del trabajador le impide alquilar su conciencia y renunciar a su personalidad propia, mientras que de otra parte el sentido finalista que justifica a toda autoridad para que no sea despótica – incluyendo lógicamente a la autoridad patronal- debe tener en cuenta el bien común del grupo humano de que se trate”.

Es así, que tanto la doctrina y jurisprudencia nacional y foránea, con soporte en el mencionado principio de la buena fe, de vieja data vienen desarrollando la teoría del acto propio, según la cual, en estrictez, no es permitido que una persona vaya en contra de sus propios actos o los contradiga y se valga de ellos para alterar la confianza que los mismos generaron o irradiaron en el entorno, exhibiéndose una cristalina incoherencia en su proceder, es decir, que *«nadie puede ir válidamente contra sus propios actos»*.

La Corte Constitucional en la sentencia CC T295-1999, indicó lo siguiente:

#### 6. El respeto al acto propio

Un tema jurídico que tiene como sustento el principio de la buena fe es el del respeto al acto propio, en virtud del cual, las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe (art. 83 C.N). Principio constitucional, que sanciona entonces, como inadmisibles toda pretensión lícita, pero objetivamente contradictoria, con respecto al propio comportamiento efectuado por el sujeto.

La teoría del respeto del acto propio, tiene origen en el brocardo “Venire contra pactum proprium nellí conceditur” y, su fundamento radica en la confianza despertada en otro sujeto de buena fe, en razón de una primera conducta realizada. Esta buena fe quedaría vulnerada, si fuese admisible aceptar y dar curso a una pretensión posterior y contradictoria.

El tratadista y Magistrado del Tribunal Constitucional Español Luis Díaz Picazo enseña que la prohibición no impone la obligación de no hacer sino, más bien, impone un deber de no poder hacer; por ello es que se dice “no se puede ir contra los actos propios”.

Se trata de una limitación del ejercicio de derechos que, en otras circunstancias podrían ser ejercidos lícitamente; en cambio, en las circunstancias concretas del caso, dichos derechos no pueden ejercerse por ser contradictorias respecto de una anterior conducta, esto es lo que el ordenamiento jurídico no puede tolerar, porque el ejercicio contradictorio del derecho se traduce en una extralimitación del propio derecho.

Por su parte, esta Corte en la sentencia CSJ SL6633-2017, expresó lo siguiente:

[...] el respeto al acto propio, emana del postulado de la buena fe contenido en el artículo 83 de la Constitución Política, conforme el cual –en el marco de un juicio- las partes tienen la obligación de preservar un comportamiento consecuente, coherente y no contradictorio; lo que implica que si en un caso concreto, un sujeto fija una posición frente a un determinado punto, no es posible que de forma intempestiva y sin justificación alguna, lo modifique, en afrenta a su acto propio (CSJ SL-17447-2014).

En consecuencia, la empleadora estaba obligada a respetar el acuerdo rectoral que suscribió, y que en la relación laboral que sostuvo con la demandante como docente, generaba esa confianza acerca de los términos en

que esta se desarrollaría; no podía ir en contra de sus propios actos, simplemente desconociendo a lo que se obligó.

Aunado a lo anterior, debe decirse que esta corporación ha sostenido que los acuerdos a los que lleguen los trabajadores y los empleadores en observancia de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de aquellos, son válidos y deben ser honrados, y ello implica no solo el cumplimiento de lo pactado (*pacta sunt servanda*), sino también su ejecución de buena fe (art. 55 del CST en armonía con el 1603 del CC), es decir, su desarrollo conforme a la seriedad, colaboración y lealtad que debe regir en cualquier disciplina social y jurídica, como la laboral (SL5469-2014); siendo entonces estos eficaces, en la medida en que garanticen el principio de progresividad, ya que al respecto, «*el orden público laboral limita la voluntad de las partes*».

Lo anterior reafirma, que lo que hizo el ente educativo, al estipular lo previsto en el párrafo 1º del art. 69 del Decreto Rectoral 731 de 2002, fue limitar la discrecionalidad con que contaba para dar por terminado el contrato de trabajo por el reconocimiento de una pensión, al profesor de carrera académica.

En segundo lugar, en cuanto a la indemnización por despido injusto, con sustento en el ordinal a) del art. 64 del CST, debe decirse que, según los cálculos efectuados por el actuario de esta corporación, asciende a 248 días, que liquidados con un salario diario de \$197.630, asciende a la suma de \$49.012.240, la cual se le deberá pagar en su

totalidad, y no como una diferencia, ya que por ese concepto no se le canceló a la trabajadora valor alguno.

Tratándose de la sanción moratoria, debe decirse que esta es improcedente, porque tiene su fuente en el pago insoluto de salarios y prestaciones sociales, naturaleza que no tiene indemnización por despido injusto; por lo que se absuelve a la accionada de esta pretensión.

En consecuencia, se impone a cargo de la demandada, indexar dicha suma, de conformidad con la siguiente fórmula, rememorada en las sentencias CSJ SL593-2021 y CSJ SL2570-2021, desde su causación y hasta cuando se realice el pago de la obligación:

$$VA = VH \times IPC \text{ Final} \\ IPC \text{ Inicial}$$

De donde:

VA = Valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes en que se materialice el pago.

IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes siguiente a cada mesada que será objeto de indexación.

Costas en las instancias a cargo de la demandada.

## 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, **CASA** la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el treinta (30) de abril de dos mil

veintiuno (2021), en el proceso promovido por **DORA INÉS RÍOS CHAPARRO** en contra del **COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO**.

Costas en el recurso, conforme se expresó en la parte motiva.

En **SEDE DE INSTANCIA:**

Se **REVOCA** la sentencia proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, el 20 de agosto de 2019. En su lugar:

- Se **CONDENA** a la demandada a pagarle a Dora Inés Ríos Chaparro con cc 33.449.833, la suma de cuarenta y nueve millones doce mil doscientos cuarenta pesos (\$49.012.240), por indemnización por despido injusto; la cual deberá ser indexada al momento de su pago, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

- Se le **ABSUELVE** de los demás pedimentos.

Costas en las instancias, conforme se indicó en la parte motiva.

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

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Impedida**

*OMAR R.O.*  
**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

*Giovanni*  
**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

**Aclara voto**

Watermark: Laboral @2023, Sala Casación Laboral @2023, Sala Casación



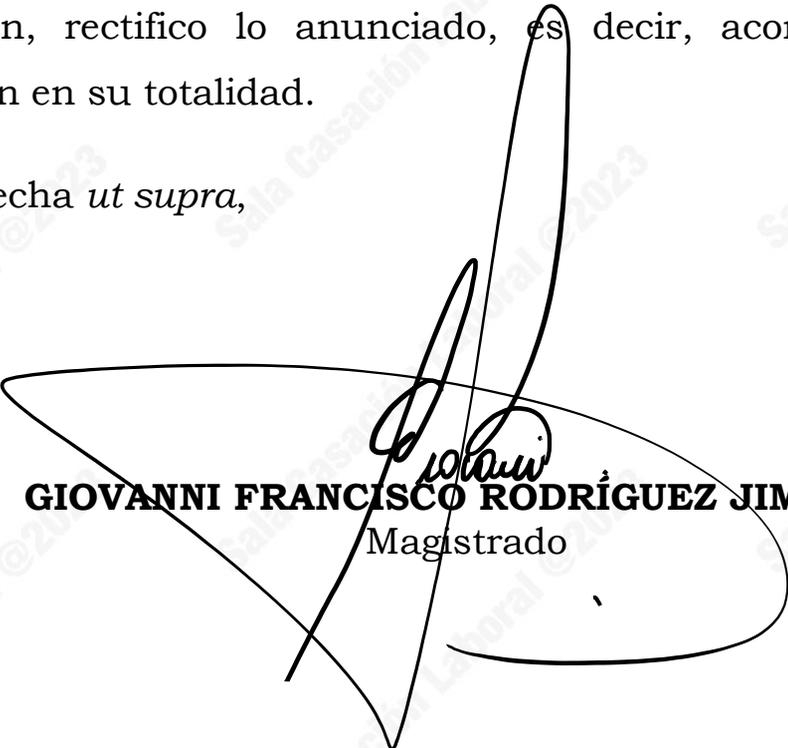
República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**Ref.:** *Dora Inés Ríos Chaparro (Recurrente) Vs. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario* – **Rad. 98062** (SL3100-2023). **M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa.**

Con todo respeto por la posición mayoritaria, debo indicar que si bien destaque que aclararía voto dentro de las presentes diligencias, después de revisar la sentencia en cuestión, rectifico lo anunciado, es decir, acompaño la decisión en su totalidad.

Fecha *ut supra*,



**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**  
Magistrado

**Documento firmado electrónicamente por:**

**Giovanni Francisco Rodriguez Jimenez**

**Código de verificación: 013C8DF98AE5E123528E6A56080B63E6DA1322B9E742E2E67C892D2481392990**

**Fecha: 2024-02-06**