

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Radicación No.18227

Acta No.35

Magistrado Ponente: LUIS GONZALO TORO CORREA

Bogotá, D.C., diez (10) de septiembre de dos mil dos (2002).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado del INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 31 de agosto de 2001, en el juicio que le sigue LUIS ARTURO QUINCHE GÓMEZ.

ANTECEDENTES

LUIS ARTURO QUINCHE GÓMEZ llamó a juicio ordinario laboral al INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE, para que se declarara que entre ambos existió un contrato individual de trabajo que fue terminado en forma ilegal e injusta por el accionado, luego de más de 10 años de servicio; que se condenara al demandado a reintegrarlo al mismo cargo que desempeñaba al momento del despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración; al pago de los salarios y demás emolumentos laborales dejados de percibir desde la terminación del contrato y la fecha en que sea reintegrado. Subsidiariamente, que se lo condenara al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, debidamente indexada; al pago de la pensión de jubilación establecida en el artículo 8° de la Ley 171 de 1961, con sus reajustes legales, hasta que la entidad de Seguridad Social la asuma, para lo cual el ente accionado deberá seguir cotizando; a la indexación de las condenas; a lo que resultara ultra y extra petita; y a las costas del proceso.

En sustento de sus pretensiones afirma que se vinculó al Instituto el 24 de marzo de 1980, y que mediante Resolución No.0042 del 3 de marzo de 1993 éste dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 24 de los mismos mes y año; que en el oficio 02209 del 4 de marzo de 1993

se le informa que no habrá renovación del contrato, acorde con los artículos 40 del Decreto 2127 de 1945 y 2º de la Ley 64 de 1946, sin mencionar para nada la Resolución antes anotada, lo que le impidió ejercitar los medios de impugnación, pero sí interpuso el de reposición contra la decisión del citado oficio, el cual le fue resuelto confirmando la decisión de no renovar el contrato de trabajo, mediante Resolución No. 0091 del 23 de abril de 1993; que la Resolución No. 042 de 1993 no puede producir efecto alguno al no haberle sido notificada; que con la determinación del despido el empleador violó el literal b) del artículo 27 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, el cual dejó sin vigencia para el Instituto demandado el contenido del artículo 40 del Decreto 2127 de 1945 y el del 2º de la Ley 64 de 1946; que también violó lo dispuesto en la cláusula 28 de la Convención de 1993, pues no fue oído previamente a la toma de la decisión de despido, por lo que éste no sólo fue injusto sino ilegal; que al momento del despido devengaba la suma de \$127.846.00 mensuales, más auxilio de alimentación y transporte; que estaba afiliado al Sindicato de los Trabajadores del Instituto Distrital; que reclamó su reintegro mediante escrito; que presentó demanda ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, pero mediante auto del 11 de marzo de 1994 le fue devuelta por carecer dicha Corporación de jurisdicción.

El Instituto, en la respuesta a la demanda (fls. 35 a 40, C. Ppal.), se opuso a las pretensiones; frente a los hechos aceptó los referentes al contrato de trabajo y sus extremos, su terminación y que el actor presentó reclamación de reintegro; de los demás, dijo que deben demostrarse unos y que no son ciertos otros. En su defensa propuso la excepción de legalidad del acto acusado.

El Juzgado Quinto Laboral de Descongestión del Circuito de esta ciudad, mediante sentencia del 30 de junio de 2000 (fls. 209 a 221, C. Ppal.), condenó al demandado a reintegrar al actor en las mismas condiciones de trabajo de que gozaba al momento del despido, y a pagarle todos los salarios y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo que dure cesante, con sus respectivos aumentos legales o convencionales, causados con posterioridad al despido y hasta la fecha del reintegro; declaró no haber existido solución de continuidad en el contrato de trabajo; que el salario básico determinado como devengado por el actor fue la suma de \$161.086.00, más el auxilio convencional de alimentación de \$9.200.00, de transporte de \$8.500.00 y de prima de antigüedad de \$13.692.31; autorizó descontar, de lo que resulte, el valor pagado al momento del despido por auxilio de cesantía; impuso costas a la parte demandada.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Apelaron ambas partes, y la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal de Bogotá, D.C., por fallo del 31 de agosto de 2001 (fls. 252 a 257, C. Ppal.), confirmó el del a quo; no impuso costas en la alzada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el ad quem consideró que, respecto a la apelación de la parte demandada, los razonamientos del a quo eran definitivamente acertados y que el sustento normativo es el que corresponde al caso, "pues no puede olvidarse que la Convención Colectiva de Trabajo, según el art. 467 del CST, es un convenio entre el empleador y el organismo sindical que agrupa sus trabajadores para fijar las condiciones que regiran –sic- los contratos de trabajo durante su vigencia y que tiene por finalidad inmediata ampliar o superar el mínimo de derechos y garantías que las leyes del trabajo contienen a favor de los trabajadores, mas no derogarlas en tanto precisamente para que ella surta sus efectos requiere que no vaya en contravía de la ley y las buenas costumbres. Importa advertir que la convención colectiva es una verdadera ley para las partes, así que, cuando se establezcan por estas –sic- nuevas condiciones que han de regir los contratos de trabajo, las mismas tienen obligatoriedad en cuanto, se repite, no sean contrarias a

las leyes y las buenas costumbres, de donde resulta claro entender que no produce en el ordenamiento jurídico general innovación alguna pues de una parte su ámbito de aplicación es restringido y de otro lado su filosofía –sic- jurídica y social es el mejoramiento del nivel de existencia de los trabajadores, obteniendo para estos –sic- prerrogativas económicas y sociales superiores a las que consagra la ley.

" Luego no es razonable la argumentación expuesta por el recurrente -sic- de la demandada en tanto las partes en este caso, han estipulado a través de la Convención Colectiva mayores beneficios y mejores condiciones que regiran –sic- su contrato de trabajo, concretamente en cuanto a la estabilidad se refiere, sin que ello represente derogatoria alguna de las leyes que gobiernan la materia. Entonces la definición dada al conflicto por el Juez de primer grado, con apoyo en la Convención Colectiva, el Tribunal la comparte por encontrarla perfectamente ajustada a derecho y como la inconformidad de la parte demandada apunta a este aspecto, son suficientes las consideraciones expuestas para mantener la decisión. "

(fl. 256, C. Ppal.).

EL RECURSO EXTRAORDINARIO

Fue interpuesto por la parte demandada y concedido por el Tribunal. Admitido por la Corte se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACION

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada y que en sede de instancia revoque la de primer grado y en su lugar absuelva al Instituto de las peticiones de la demanda.

Con tal propósito formula un cargo que fue replicado y que en seguida se estudia.

CARGO UNICO

Acusa la sentencia de violar por la vía directa, "en la modalidad de infracción directa y falta de aplicación del artículo 40 del Decreto 2127 de 1945 y del artículo 2º de la Ley 64 de 1946, disposiciones sustanciales que fueron infringidas directamente por el sentenciador al dejarlas de aplicar en un caso regulado por ellas, en concordancia con los artículos con los artículos 4º y 13 del C.S.T. y 1º y 8º de la Ley 6 de 1945." (fl. 10, C. Corte).

En la demostración dice que el Capítulo V, literales a) y b), de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el momento de ocurrencia de los hechos, regulaba el sometimiento del Instituto para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo celebrado a término indefinido, "cuando hacía remisión legal a las justas causas previstas en la legislación laboral y que estaba enmarcada al efecto, por la Ley 6ª de 1945, el Decreto 2127 de 1945 y la Ley 64 de 1946, ... estableciéndose tal y como se puede apreciar, para esta clase de contratos, una justa causa para su terminación, como lo es el plazo presuntivo, donde las partes están facultadas para reservarse el derecho de darlos por terminados unilateralmente mediante aviso dado a la otra parte con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario, estableciendo la posibilidad de que se extinguieran en cualquier momento en virtud de la estipulación de la llamada 'cláusula de reserva', sin que por ello y al hacer efectiva su aplicación, se estuviera desconociendo la estabilidad reconocida en la Convención Colectiva de Trabajo, pues precisamente en su aplicación deviene la potestad para el Instituto con la desvinculación

efectuado. Pues no cabe duda de que la referida disposición se endereza esencialmente a reconocer el carácter de ilimitados en el tiempo a aquellos contratos cuya duración no hubiese sido expresamente determinada por las partes o no resulte de la naturaleza de la respectiva obra o labor, asegurando así para el trabajador su derecho de permanencia en el servicio mientras cumpla con sus obligaciones, tal y como efectivamente sucedió con el demandante, Luis Arturo Quinche Gómez durante el término de diez años, y no concurra alguna de las circunstancias que, conforme a la Ley, termina el contrato o autorizan al empleador para ponerle fin, tal y como aconteció, esto es, darle aplicación al artículo 40 del Decreto 2127 de 1945 y el artículo 2º de la Ley 64 de 1946, sobre el Plazo presuntivo. ...

" Así entonces, la decisión del Instituto de no renovar el contrato de trabajo del señor Luis Arturo Quinche Gómez, se hizo de manera legal, conforme a lo establecido en los artículos 40 del Decreto 2127 de 1945 y 2º de la Ley 64 de 1946, que como ya se mencionó, se refieren al plazo presuntivo de duración del contrato suscrito a término indefinido, según los cuales, se presume perfeccionado por períodos de seis meses y que no podrá ser renovado, siempre y cuando se comunique con una anticipación equivalente al período de pago, para lo cual es importante aclarar, que es diferente la terminación de la relación laboral por no renovación del contrato al vencimiento del plazo presuntivo, conforme lo autorizan las anteriores normas, y otra cosa diferente la terminación de la relación laboral por una de las justas causas prevista en los regímenes disciplinarios, y diferente, aún más, efectuar el despido sin el lleno de ninguno de estos requisitos, razón por la cual, el Instituto actuó dentro de la normatividad vigente a cuya aplicación se dirigía la Convención Colectiva de Trabajo, cuando se procedió a lo dispuesto en la misma, en su artículo 31, al referirse como causal de terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, la ocurrencia de una de las justas causas previstas en la Legislación Laboral, esto es, una forma especial de terminación para esta clase de contratos como la establecida en los artículos 40 del Decreto 2127 de 1945 y 2º de la Ley 64 de 1946, antes estipulados, actuando de manera ajustada a la Ley, dando cumplimiento a los presupuestos establecidos en dichas normas, sin que se pueda afirmar de manera tan extensa y sin efectuar el análisis fáctico correspondiente al caso concreto, que el contrato escrito a término indefinido y la Convención Colectiva de Trabajo, pueden derogar las normas legales que contemplan este plazo presuntivo, como causal de terminación prevista en la ley, pues ello sería tanto como admitir, que un trabajador oficial de acuerdo con su empleador pactare en su contrato, que se le desconociera la posibilidad de una estabilidad laboral menor a la prevista en la norma legal, porque ello implicaría la ineficacia de la cláusula estipulada al contrariar los mínimos de derechos y garantías establecidos por el legislador para dichos efectos, más aún, si se tiene en cuenta, es aspectos de estabilidad laboral." (fls. 12 a 15, C. Corte).

Que en el caso a estudio no hubo despido sino un modo de terminación del contrato, el cual al ser renovable cada seis meses no fue prorrogado; que en la Convención Colectiva de Trabajo se pactó el reintegro para el caso del despido injustificado, presupuesto que no se dio en la terminación del contrato de trabajo con el demandante.

LA REPLICA

Manifiesta el opositor que la demanda se dirige contra sentencia del Tribunal de Cundinamarca, diferente al que resolvió la apelación, por lo que debe rechazarse y declarar, en consecuencia, desierto el recurso.

Que siendo la sentencia un solo acto del juez, en este caso comprendido en dos documentos, no es posible que se pueda casar totalmente la sentencia debido a que no hay petición al respecto

sobre la sentencia complementaria, lo que la deja vigente; que tal omisión hace que el alcance de la impugnación no sea completo ni correcto; que aun cuando solicita la absolució n total, no se pronuncia sobre la excepció n que se declaró improbad a, así como con la condena en costas, debiendo haber pedido su revocació n; que en el cargo propuesto olvida citar las normas que regulan el contrato de trabajo en el sector oficial; que el Decreto 2127 es una norma reglamentaria y como tal su quebrantamiento no da lugar a casació n. Que "el recurrente, en vez de demostrar los yerros, en que al parecer incurrió el ad quem, hace ingentes esfuerzos en demostrar la legalidad de la decisió n de desvinculació n del actor, no la ilegalidad de la sentencia, como debió hacerlo, ..." (fl. 30, C. Corte).

Que el ataque debió orientarse por la vía indirecta puesto que alude a aspectos fácticos, como lo es la convenció n colectiva de trabajo. Que no demostró "que los razonamientos del a-quo no fueran acertados; ni que el sustento normativo no es el que regula el caso, y, aun cuando aludió a 'la jerarquía normativa que tiene la Convenció n Colectiva de Trabajo', no pudo demostrar que ésta, la Convenció n, no es, como lo dice el ad quem, 'una verdadera ley para las partes'.

" Tampoco pudo desvirtuar la obligatoriedad de las normas convencionales; ni el hecho de la estipulació n de mayores beneficios y mejores condiciones en lo que a la estabilidad se refiere; ni que no le asista razón al ad quem al no compartir sus argumentos en la apelació n; ni que la sentencia de primer grado se encuentra 'perfectamente ajustada a derecho; ni por que –sic- no compartía la fundamentació n de los fallos proferidos, principalmente el condenatorio, de manera que ha de mantenerse incólume el fallo atacado." (fl. 33, C. Corte).

SE CONSIDERA

Realmente se equivoca el cargo al enunciar que la sentencia que recurre es la dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, cuando lo fue por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral de Descongestió n; sin embargo ha de entenderse que ello fue un simple lapsus, porque lo que sí indica en forma correcta es la fecha de la decisió n de segunda instancia, a más de que de acuerdo al texto de la demanda lo que se desprende unívocamente es que a la casació n de esta última apuntó el cargo.

Tampoco serviría para descalificar el cargo el que no se hubiera expresado que en instancia se perseguía la revocació n del fallo de primer grado, junto con el complementario (folios 209 a 221 y 238 a 241), pues ambos son uno sólo, además de que en esta última decisió n se negó la "aclaració n y/o adició n" pedida.

En relació n con el último reproche de carácter técnico que la opositora le formula al cargo, relativo a que no incluyó las normas consagratorias de los derechos que se reclaman, estima la Sala que según los términos del artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, ello quedó superado al haber denunciado el artículo 8º de la Ley 6ª de 1945, complementado con las demás disposiciones detalladas en la proposició n jurídica.

No obstante, ya en el fondo del cargo, precisa decirse por la Sala que éste no estaría llamado a prosperar pues el raciocinio del Tribunal no resulta desacertado y, por ende, en manera alguna quebranta las normas que la parte recurrente afirma no fueron aplicadas.

Es claro que si en el Instituto demandado las partes acordaron a través de la Convenció n Colectiva, cláusula 27, la estabilidad de sus trabajadores, según la cual, como lo arguye el ad quem, y que no se discute dada la vía adoptada en el cargo, "todos los contratos de trabajo que celebre el Instituto serán a término indefinido, y solo podrá éste darlos por terminado

unilateralmente cuando se presente una de las justas causas previstas en la legislación laboral, el mismo contrato individual y el Reglamento Interno de Trabajo o el Estatuto que haga sus veces" (folio 255 C.1), no podría dejarse de lado la norma convencional para aplicar el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, en cuanto éste prevé que para terminarse los contratos se requiere únicamente el fenecimiento del plazo presuntivo de seis meses, porque, se reitera, las partes expresamente convinieron que para poder terminarlos unilateralmente se requería que se presentara alguna de las justas causas consagradas en uno cualquiera de los compendios normativos atrás discriminados o en el mismo contrato de trabajo.

De este modo, no surge desacertada la consideración del sentenciador de segundo grado, porque, en verdad, la Convención Colectiva de Trabajo, acorde con lo señalado por el artículo 467 del C.S.T., tiene por finalidad inmediata ampliar o superar el mínimo de derechos y garantías consagrados en las leyes laborales en favor de los trabajadores, tal como ocurrió en el presente caso, en que únicamente se previó la estabilidad en el cargo, con la exigencia de ciertas condiciones para la finalización de los contratos de trabajo, en armonía con la ley, el Reglamento Interno o el mismo contrato de trabajo.

Adicionalmente, vale afirmar que, con relación a los contratos de los trabajadores oficiales, esta Sala ha venido considerando la viabilidad de que las partes convengan su modalidad o duración, sin que pueda ser fijada por los árbitros, quienes carecen de facultad para ello. Así, por ejemplo se estableció en la sentencia 15683, del 9 de febrero de 2001, que si bien decidía un recurso de homologación, resulta aplicable al presente asunto, que trata acerca de ese aspecto.

No resulta aceptable la tesis del Instituto, relativa a que una de las justas causas es el vencimiento del plazo presuntivo, porque si ese hubiera sido el querer de las partes no hubieran celebrado la convención en el punto de la estabilidad y en los términos en que quedó redactada la cláusula 27. Con todo, valga anotar que escudriñar "la intención del precepto convencional" como lo sugiere la censura, comporta un ejercicio fáctico, acorde con lo sostenido por la jurisprudencia, propio de la vía indirecta y no de la directa que fue la escogida en el ataque.

Por tanto, el cargo no prospera.

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 31 de agosto de 2001 por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del juicio ordinario laboral que le adelanta LUIS ARTURO QUINCHE GOMEZ al INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE.

Costas a cargo de la parte recurrente.

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

LUIS GONZALO TORO CORREA

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

CARLOS ISAAC NADER

JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

GERMAN G. VALDES SANCHEZ

ISAURA VARGAS DÍAZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO

JESÚS ANTÓNIO PASTAS PERUGACHE

Secretario



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

