

Expediente 20523

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada ponente: ISAURA VARGAS DIAZ.

Referencia No. 20523

Acta No. 66

Bogotá, D.C., nueve (9) de octubre de dos mil tres (2003).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por la apoderada de JOSE LACOUTURE FUENTES, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta el 3 de octubre de 2002, en el proceso instaurado por el recurrente contra la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA MARTA LIMITADA –TELESANTAMARTA LTDA-

I. ANTECEDENTES

El recurrente en casación inició el proceso ordinario laboral con el fin de obtener que se le reintegrara al mismo cargo y dentro de las mismas condiciones de empleo de que gozaba y al pago de los salarios y prestaciones dejados de devengar desde la separación del servicio hasta que se produzca dicho reintegro, o, en subsidio, se condenara a la demandada a pagarle la indemnización por el rompimiento injusto e intempestivo del contrato de trabajo, la indemnización moratoria y la indexación de los derechos laborales reclamados.

Pretensiones que fundó, en síntesis, en los siguientes hechos:

Prestó sus servicios personales a la demandada como jefe de suministro por un contrato de trabajo suscrito el 12 de junio de 1989 hasta el 6 de diciembre de 1999, teniéndosele siempre como trabajador oficial, hasta cuando su empleadora modificó los estatutos, cambiándole su calidad a la de empleado público, modificación en la que se omitió la aprobación del Gobierno Nacional, aparte de que por tratarse de una empresa industrial y comercial del Estado, por regla general sus empleados son trabajadores oficiales, con excepción de quienes en los estatutos sean catalogados como empleados públicos, dentro de los cuales no estaba su cargo, por lo que siguió él ostentando la calidad de trabajador oficial, como lo ha entendido la jurisprudencia. La Resolución 167 del 10 de mayo de 1999 mediante la cual se le declaró insubsistente es un acto de separación ilegal y sin justa causa.

Al contestar, la empresa demandada se opuso a las pretensiones y sin aceptar los hechos del libelo como fueron presentados, propuso las excepciones de incompetencia, inexistencia de la obligación, e "imposibilidad constitucional del reintegro solicitado por falta de emolumentos determinado (sic) en el presupuesto de la empresa y la prohibición constitucional prevista en el artículo 122 de la Carta" (Folio 41).

Mediante fallo del 17 de mayo de 2002, el Juzgado de conocimiento, que lo fue el Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta, condenó a la demandada a pagarle a JOSE LACOUTURE

FUENTES \$1.469.321.08 por indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo y \$45.916.28 diarios desde el 11 de agosto de 1999 por la indemnización consagrada en el Decreto 797 de 1949. La absolvió de las demás pretensiones y le impuso costas.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por ambas partes, con la sentencia aquí acusada el Tribunal revocó la condena por indemnización moratoria, para en su lugar absolver a la demandada por esa pretensión y confirmó en lo demás la sentencia de primer grado. No impuso costas por la alzada.

En lo que estrictamente se relaciona con el recurso extraordinario, es suficiente anotar que luego de transcribir el artículo 1º del Decreto Reglamentario 797 de 1949, asentó que "el concepto jurisprudencial que permite exonerar de la sanción moratoria al empleador está construido sobre la base de su comportamiento, lo cual exige necesariamente examinar los hechos del proceso y valorar las pruebas que los acrediten" (Folio 31 del cuaderno del Tribunal); considerando que si bien la demandada no pagó la indemnización por la terminación sin justa causa del contrato de trabajo, "al discutir con razones serias la existencia del contrato de trabajo – como lo aceptó el accionante en su libelo demandatorio- es imperioso determinar que demostró dentro del juicio la buena fe por no cumplir con lo ordenado en la mencionada norma. En efecto, en el caso sub lite, sólo a través de un complejo análisis se estableció la existencia del contrato de trabajo que vinculó a las partes, lo que hace imperioso dar por demostrada la buena fe de la empleadora al controvertir la existencia del contrato de trabajo" (Folio 31 del cuaderno del Tribunal).

Señaló igualmente que "este Cuerpo Colegiado ha venido enseñando que cuando el extrabajador demandante es despedido y posteriormente vuelve a ser vinculado laboralmente- como en el caso sub lite- este hecho demuestra la buena fe del empleador que lo exime del pago de la sanción moratoria" (folios 31 y 32).

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme con esa decisión, el demandante interpuso el recurso extraordinario (Folios 10 a 24 del cuaderno de la Corte), que fue replicado (Folios 43 a 50), en el que le pide a la Corte que case la sentencia impugnada y convertida en tribunal de instancia confirme la del juzgado.

Con ese específico propósito, en el escrito con el que sustenta el recurso, formula dos cargos que serán estudiados en el orden por él propuesto.

PRIMER CARGO

Acusa la sentencia por la interpretación errónea de los artículos 11 de la Ley 6ª de 1945 y 52 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, modificado por el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, "circunstancia que condujo a violar también los artículos 47, 48, 49 y 51 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945 en armonía con el artículo 769 del Código Civil y el artículo 83 de la Constitución Nacional, dentro de los parámetros fijados por los artículos 1º, 2º, 13, 25, 29, 53, 58 y 336 de la Constitución Nacional" (Folio 14 del cuaderno de la Corte).

Para demostrarlo, arguye que la buena fe del empleador no es el único aspecto que regula la norma que aplicó el juzgador, por cuanto allí se contempla la vigencia del contrato, su establecimiento y el plazo para consignar los derechos del trabajador, de modo que es equivocado considerar demostrada la buena fe de la demandada al controvertir el contrato,

descontextualizando el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, el cual fue interpretada con error, pues no le dio el alcance protector que tiene en relación con los requisitos de la consignación, la forma en que se considera vigente el contrato de trabajo y cómo recobra su vigencia, respecto de lo cual no establece ninguna condición, ya que basta que el empleador no ponga a disposición del trabajador la indemnización en el término de 90 días para que se reanude el contrato.

Asevera que al concluirse que como la demandada debió poner a su disposición la suma correspondiente a la indemnización por despido injusto y no lo hizo, está obligada a reconocer la indemnización moratoria y por ello insiste en que el Ad quem le dio al precepto un alcance que no tiene, al analizar exclusivamente el comportamiento de su empleadora, cuando de acuerdo con esa norma debe haber una consignación de la cuantía que se confiesa deber, pero si el patrono no pone a disposición del trabajador dentro de los noventa días siguientes a la terminación del contrato la totalidad de las indemnizaciones debidas, el contrato recobra su vigencia.

Al oponerse al cargo, la empresa demandada afirma que el Tribunal aplicó e interpretó correctamente las normas que para el recurrente fueron violadas, pues declaró probada la calidad de trabajador oficial del actor, la terminación del contrato sin justa causa y el derecho a la indemnización por despido. Asevera que la valoración de la buena o mala fe es cuestión de hecho y que el juzgador respetó los principios filosóficos de justicia, equidad y equilibrio.

Arguye que sus argumentos para no acceder a las pretensiones que en sede administrativa le reclamó el demandante son valederos, pues con razones jurídicas, serias y objetivas, consideró que no estaba obligada a hacerlo por estar convencida de que no existía contrato de trabajo.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

Tal como surge de la sinopsis del fallo impugnado, el juez de la alzada, luego de transcribir el artículo 1° del Decreto Reglamentario 797 de 1949, asentó que "el concepto jurisprudencial que permite exonerar de la sanción moratoria al empleador está construido sobre la base de su comportamiento, lo cual exige necesariamente examinar los hechos del proceso y valorar las pruebas que los acrediten" (Folio 31 del cuaderno del Tribunal).

En esencia, el recurrente le critica al Tribunal que al interpretar esa norma no le diera su alcance protector, pues solamente analizó el comportamiento de la demandada, concluyendo que actuó de buena fe y que por ello no hay lugar al reconocimiento de la indemnización que se demanda, pero sin tomar en consideración que de acuerdo con ese precepto "basta con que el empleador no ponga a disposición del trabajador todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude dentro del término de noventa (90) días contados a partir de la fecha de la terminación del contrato de trabajo y el contrato recobra su vigencia" (Folio 16 del cuaderno de la Corte).

Para la Corte en la conclusión del Tribunal no existe una desviación doctrinaria en la hermenéutica del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, pues de tiempo atrás ha explicado que esa disposición no admite una interpretación rigurosamente literal porque su verdadero sentido como norma jurídica en realidad no revive el contrato de trabajo cuando a la terminación del vínculo no se pagan a un trabajador oficial los derechos laborales que se le adeuden, pues la expresión "no se considerará terminado", allí contenida, corresponde a una ficción legal, de modo que lo que estrictamente procede en presencia de deudas insolutas es una sanción equivalente a un día de salario por cada día demora en el pago de los conceptos laborales que en la norma se señalan, pero no como consecuencia de la continuidad del mismo contrato laboral, sino a título de una verdadera sanción moratoria al empleador incumplido.

Así lo precisó en la sentencia del 12 de agosto de 1980, Radicado 7148, a la que pertenecen los siguientes apartes:

"...como lo ha dicho la jurisprudencia, el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, sustituido por el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, tiene un alcance diferente al que surge de su texto mediante una interpretación simplemente literal, pues el contrato no continúa hasta cuando se paguen los salarios, prestaciones e indemnizaciones, sino que el trabajador tiene derecho a los salarios correspondientes al período de mora, a manera de indemnización.

Así en sentencia de junio diecisiete de mil novecientos cincuenta y siete la Sala de Casación Laboral, dijo lo siguiente:

"No comparte esta Sala Laboral de la Corte el criterio interpretativo acogido por el Tribunal sentenciador y aprovecha la oportunidad que le brinda el presente recurso para fijar el verdadero alcance que, en concepto de la Corte, tiene el parágrafo 29 del artículo 19 del Decreto 797 de 1949. La Ley 6ª de 1945 no reguló lo relativo a causales de terminación del contrato de trabajo, pero en cambio consagró en su artículo 11, como principio general, la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. La especial naturaleza del contrato de trabajo que es un vínculo esencialmente de relación humana, afianzado sobre la mutua confianza de las partes y sobre la voluntad recíproca de colaboración entre el capital y el trabajo, explica por qué el legislador al establecer la cláusula resolutoria laboral prescindió de la facultad potestativa dada al demandante en los contratos bilaterales por el artículo 1546 del Código Civil, para escoger entre el cumplimiento del contrato con indemnización de perjuicios o la resolución del mismo por su incumplimiento, y consagró exclusivamente la resolución con indemnización de perjuicios. El evento de la condición resolutoria, que como se sabe es uno de los medios de extinción de las obligaciones (numeral 99 del art. 1625 del C. C.), tiene el efecto jurídico de destruir el contrato. Terminada la vida jurídica de la fuente obligacional por virtud de la resolución, surge para el demandante el derecho accesorio de cobrar los perjuicios consiguientes. Dentro de este presupuesto, el Decreto 2127 de 1945, al reglamentar la Ley 6ª y definir en su artículo 47 las diversas causales de terminación del contrato, incluyó entre ellas, para que pudieran alegarse unilateralmente, la violación grave de las obligaciones y prohibiciones legales propias al contrato y las faltas graves calificadas como tales en las convenciones, contratos individuales o reglamentos de trabajo. Además el artículo 47 mencionado incorporó otras causales referentes a determinadas infracciones en la conducta de las partes, a ciertas modalidades propias del contrato de trabajo, y a razones de orden jurídico-natural comunes a todos los contratos bilaterales. El artículo 51 del mismo Decreto 2127, en desarrollo del principio resolutorio del artículo 11 de la Ley 6ª, prescribió que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, fuera de los casos de terminación autorizados por el artículo 47, daría derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo pactado o presuntivo, sin perjuicio de las demás indemnizaciones a que hubiere lugar. La jurisprudencia laboral ha entendido que en este caso la terminación del contrato se produce por su resolución automática a consecuencia del despido injusto. Hasta aquí, el sistema reglamentario establecido por el Decreto 2127 en cuanto a terminación del contrato y a sus consecuencias indemnizatorias aparece en armonía con la ley reglamentada, pues toda su construcción jurídica descansa sobre la base de que el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales lleva en sí la extinción o terminación del contrato. El artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 aparenta establecer una excepción a los artículos 47 y 51 del mismo, en cuanto a la extinción del contrato, pues dice que éste no se considerará terminado en ningún caso antes de que el patrono ponga a disposición del trabajador

el valor de todas las deudas laborales. La intención protectora de la norma es clara en el sentido de que el patrono sufriera alguna consecuencia jurídica por la mora en el pago de tales acreencias. Pero como la liquidación y pago de muchas de esas prestaciones presupone, por su propia naturaleza, la terminación del vínculo porque es entonces cuando el trabajador adquiere el derecho a cobrarlas, la jurisprudencia se encontró frente al problema de decir cuál era el alcance de la subsistencia contractual que la norma preveía, para que sin chocar con la realidad jurídica fuera operante como medio coercitivo en la protección de los derechos del trabajador. Después de un agitado y contradictorio proceso jurisprudencial en los organismos inferiores de la justicia laboral, el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo definió el punto dándole al artículo 52 la única interpretación viable a través de la ficción para efectos puramente indemnizatorios. A tal respecto, en sentencia de 27 de marzo de 1953 (Luis Angel Valencia contra el departamento de Caldas), se dijo:

"Pero no se ve de manera clara la contradicción entre las normas de la Ley 6ª de 1945 y las disposiciones de los decretos reglamentarios. Porque si estos decretos en los artículos citados señalan sanciones para quienes no paguen oportunamente los salarios y prestaciones, no están en contradicción con lo dispuesto en la Ley 6ª de 1945, pues en ésta se dice que hay derecho a indemnización de perjuicios por incumplimiento de lo pactado. En realidad, los Arts, 51 y 52 del Decreto 2127 de 1945 reglamentan lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley 6ª del mismo año, pues disponen la manera como se calculan los perjuicios en el caso de terminación unilateral por parte del patrono, el 51, y en caso de mora del pago de las prestaciones, el 52. Esa reglamentación está perfectamente concordante con lo dispuesto en la Ley 6ª de 1945, pues tiene por objeto hacer más viable el cálculo de los perjuicios en cada caso. No se diga que el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 establece contradicción con la Ley 6ª del mismo año porque en aquél se dice que el contrato de trabajo no se considera terminado cuando no se ponen a disposición del trabajador los salarios y prestaciones debidos, cuando la citada ley no trata de falta de terminación por tal motivo. Esa interpretación no tiene base respetable, porque parte de la terminología de los artículos 'Pero no se considera la intención del legislador. Cuando el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 dice que no se considerará terminado el contrato de trabajo sino cuando se paguen los salarios y prestaciones, no está diciendo que el contrato continúa con existencia jurídica real, sino que por ficción legal debe considerarse vigente para que resulte la indemnización que la jurisprudencia ha considerado consiste en los salarios de dicho tiempo. No continúa la existencia misma del contrato sino por la ficción legal que persigue en tal forma la indemnización del perjuicio causado por la mora, luego la disposición no es contraria a la Ley 6ª de 1945 sino que tiene su apoyo en el artículo 11 de la misma». De acuerdo con la doctrina anterior, el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 no contempla la subsistencia real del vínculo contractual, sino su mera ficción para hacer calculable la sanción por mora en el pago de las prestaciones y salarios causados en el contrato ya extinguido. Este entendimiento es estrictamente hermenéutico, por cuanto parte del contenido de la ley reglamentada y le fija al reglamento el único efecto que él podía producir sin contrariarla. El artículo 52 del Decreto 2127 fue adicionado por el artículo 9º del Decreto 2541 de 1945, en el sentido de agregar una causal más de subsistencia ficcionada del contrato de trabajo mientras no se le practique al trabajador el examen médico reglamentario y se le entregue el correspondiente certificado.

La indiscriminada aplicación que la jurisprudencia dio al artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 tratándose de trabajadores particulares o de aquellos trabajadores oficiales que se entendían vinculados a la administración pública por un contrato de trabajo, puso de manifiesto la necesidad de establecer un régimen diferencial para la administración en cuanto a la oportunidad para la cancelación de salarios y prestaciones, que estuviese acorde con la naturaleza compleja de

la organización administrativa, la cual requería forzosamente un proceso más lento y dispendioso dentro de los trámites propios oficiales y dentro de la diversidad de las dependencias gubernamentales, para el estudio, reconocimiento y pago de estas acreencias. Para tales fines el ejecutivo expidió el Decreto 797 de 1949 con el carácter de norma sustitutiva del artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, en cuya parte considerativa, que es muy importante transcribir para que sirva como fuente directa de su interpretación, dijo: «El presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus atribuciones legales, y considerando: Que las prestaciones e indemnizaciones que la ley ha establecido en favor de los trabajadores oficiales se pagan generalmente por instituciones de previsión; Que para los reconocimientos correspondientes deben cumplirse trámites especiales dentro del régimen de tales instituciones, en forma independiente de la administración de las entidades oficiales que ocupan a los trabajadores respectivos; Que, por otra parte, los requisitos de orden legal que deben cumplirse en forma previa a todo pago que efectúen las dependencias oficiales implican demoras que, no ocurren en tratándose de entidades o personas particulares, sin que ello obedezca a culpa de los funcionarios públicos; y Que, por lo tanto, debe consagrarse un régimen que ajuste a esta realidad en cuanto al pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden al trabajador y las consecuencias que acarrea el incumplimiento de esta obligación".

El Decreto 797 al diferenciar el sistema generalizado contemplado por el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 sobre términos para el pago de deudas laborales, dispuso un régimen distinto ya se tratara de trabajadores particulares o de trabajadores oficiales que se entendieran vinculados a la administración por un contrato de trabajo. En el inciso 1º y parágrafo 19 del artículo 1º conservó para los trabajadores particulares la misma reglamentación que traían los artículos 52 del Decreto 2127 y, 9º del Decreto 2541 ambos de 1945, que, como se ha visto, establecen la mora automática si el patrono no paga o no deposita el valor de las deudas laborales inmediatamente después del despido o el retiro del trabajador, mora: que la jurisprudencia sanciona con la obligación de pagar salarios que tienen por causa la ficción de la continuada subsistencia del contrato. Para los trabajadores oficiales estableció en el parágrafo 2º del artículo 1º un régimen de plazo de 90 días, contados a partir de su despido o retiro, durante el cual las entidades o funcionarios respectivos deberán liquidar y pagarles las deudas de trabajo y cuya justificación y alcances quedaron ampliamente expuestos en los considerandos que sirvieron de base para la expedición de la reforma. Dice así el parágrafo 2º que se comenta: «Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al artículo 4º de este decreto, sólo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de este término los funcionarios o entidades respectivos deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador. Si transcurrido el término de noventa (90) días señalados en el inciso primero de este parágrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley». Pero antes de avanzar en el análisis propuesto, no debe olvidarse que el Decreto 797 de 1949 pertenece a la normación reglamentaria de la Ley 6ª de 1945 como disposición sustitutiva que es del artículo 52 del Decreto 2127 del mismo año. Este origen impone que para su interpretación se siga el mismo proceso técnico-jurídico empleado por la jurisprudencia cuando le fijó el alcance a la disposición sustituida.

Tanto el propósito del Decreto 2127 como el del 797 fue el de garantizar el pago oportuno de las prestaciones, indemnizaciones, y salarios del trabajador despedido o retirado, es decir, el de

regular una situación postcontractual, porque cuando el trabajador retirado o despedido se presenta a reclamar esos derechos lo hace en su carácter de extrabajador, pues solamente a la desvinculación contractual la ley le reconoce el derecho a percibir determinadas prestaciones e indemnizaciones como cesantía, vacaciones no disfrutadas, salarios por lucro cesante, etc. El parágrafo 2º del tan citado Decreto 797 dice que a partir del retiro o despido del trabajador el contrato sólo se considerará suspendido por un término de 90 días durante el cual los funcionarios o entidades respectivos deben liquidar y pagar las deudas de trabajo; y que si vencido ese término no se ha hecho el pago o el depósito «los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley». Dentro de la sujeción normativa que liga al reglamento con la ley reglamentada y frente al concepto universal de derecho sobre jerarquización de las reglas, los fenómenos de suspensión y de recobro de vigencia que el decreto presupone sobre la base del retiro o despido del trabajador, solamente pueden entenderse en cuanto no pugnen con el principio general de la resolución previsto en el artículo 11 de la Ley 2ª de 1945 y las reglas superiores que gobiernan el régimen de terminación del contrato de trabajo, es decir, en el sentido' de una subsistencia ficcionada, para los efectos moratorias de que ya se ha hablado tantas veces. Como síntesis de todo lo anterior hay que entender que como el objetivo del plazo dado a la administración fue el de suspender la obligación inmediata a la terminación del contrato de pagar los salarios y las prestaciones, para no hacerla exigible sino a su vencimiento, el decreto sustrajo temporalmente de la relación jurídica la causa para cobrar perjuicios moratorias, mediante el desplazamiento de la ficción subsistencial del contrato por otra que lo consideró solamente suspendido. Mas como durante la suspensión no obra la mora, por cuanto se está dentro del plazo, vencidos los 90 días sin que se realizara el pago, era necesario, para hacer plenamente operantes las consecuencias por el retardo en la cancelación de las deudas laborales que se reincorporara a la relación jurídica la causa para pedir perjuicios moratorias, que fue lo que hizo el decreto al establecer que en este evento, recobraría su vigencia el contrato en ficción. Por ello, el parágrafo 2º del artículo 1º del Decreto 797 de 1948, no hace otra cosa que establecer para la administración un sistema que le permite disfrutar de una oportunidad mayor que los particulares para el pago de las deudas de trabajo, consagrando una obligación de dar y hacer dentro de un plazo determinado, cuyo incumplimiento configura la mora para la administración, al tenor del ordinal 2º del artículo 1608 del Código Civil, 11 la hace incurrir en la sanción de los salarios caídos, en virtud de la ficción subsistencial del contrato.

Considera la Sala que la anterior interpretación (que reproduce los mismos argumentos del salvamento de voto que el ponente en el presente negocio redactó con fecha 30 de marzo de 1954, y firmó con el doctor Guillermo González Charry, cuando ambos eran magistrados del extinguido Tribunal Supremo del Trabajo, con oportunidad del fallo dictado por aquella superioridad al decidir el recurso de casación en el juicio de Cosme Sanabria contra el municipio de Bogotá), que busca la operancia del parágrafo 2º del artículo 1º del Decreto 797 de 1949, como norma garante de los derechos de los trabajadores oficiales, ante la mora de la administración, consulta las más exigentes reglas de hermenéutica, porque, como ya se ha explicado, a tal entendimiento conduce la investigación sobre el espíritu de dicho precepto claramente manifestado en los considerandos del decreto, en sus antecedentes, y en la necesidad de armonizar el alcance interpretativo que se dé a este parágrafo 2º, con el que se reconoce al inciso 1º y parágrafo 1º del mismo artículo que reproducen para los empleados particulares la regla general que traía el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, para que así los trabajadores de las entidades oficiales a que se refiere el decreto precitado no queden en manifiesta y desventajosa desigualdad con los trabajadores particulares, no obstante tener en un mismo cuerpo legal preceptos similares y conexos de ostensible intención protectora. Todo lo explicado

demuestra que es errónea la primera afirmación en que se sustenta la jurisprudencia invocada por el seccional, o sea, la de inaplicabilidad del parágrafo 2° del artículo 1° del Decreto 797 de 1949; pero más equivocadas aparecen aún las consecuencias que de ello se hacen surgir para desviar los efectos del incumplimiento hacia el campo del derecho civil, concretándolos en los intereses legales moratorios ordinarios, porque dentro de un estricto proceso lógico-jurídico, era necesario llevar hasta sus últimas consecuencias la resolución de no aplicar la norma y entonces, frente a lo dispuesto por el artículo 8° de la Ley 153 de 1887 de que cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido deben aplicarse las leyes que regulen casos o materias semejantes, y existiendo y manteniéndose la disposición para trabajadores particulares y su interpretación jurisprudencial que le da efectividad a través de los salarios indemnizatorios por mora, ha debido remitirse la relación laboral-administrativa en este punto a las reglas que gobiernan la relación obrero-patronal ordinaria, porque dentro de la vigencia del Decreto 2127 de 1945 los trabajadores oficiales que se entendieron vinculados a la administración por contrato de trabajo, fueron asimilados a trabajadores particulares y sus relaciones se rigieron por las mismas normas de éstos, en todo aquello para lo cual no tuvieran legislación especial". (Gaceta Judicial. Tomo LXXXV número 2183. Casación de Abraham Muñoz Parra contra Municipio de Bogotá, páginas 533, 534, 535, 536)."

Y también de antiguo se ha explicado por esta Corporación que la sanción contenida en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949 no procede de manera automática, de tal modo que corresponde al juez analizar la conducta del empleador antes de imponerla, y si encuentra que su omisión en el pago de los salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones estuvo fundada en razones serias y atendibles, que evidencien que su proceder estuvo asistido por la buena fe, deberá ser exonerado de dicha sanción.

Así lo explicó en la sentencia del 18 de septiembre de 1995, radicado 7541:

" No sobra reiterar que la sola circunstancia de que un patrono oficial resulte condenado a pagar una indemnización por despido en razón de no haber encontrado los jueces probado el hecho invocado, no tiene como indefectible consecuencia la condena a la indemnización por mora. La especial circunstancia de que la sanción por la mora en el pago de las acreencias laborales, o su falta de pago, proceda tratándose de patronos oficiales no sólo cuando lo adeudado son salarios y prestaciones sociales, sino que también se contemple dicha indemnización si lo debido son 'indemnizaciones', conforme lo regula el artículo 1° del Decreto 797 de 1949 al reglamentar por este aspecto lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 6ª de 1945, obliga a los jueces del trabajo a examinar con especial detenimiento y ponderación en qué casos realmente al terminar el contrato se obra de mala fe, para distinguirlos de aquellos otros en que existen razones válidas para que el patrono oficial despida, sin que interese que posteriormente en el proceso los jueces no encuentren probado el hecho o les parezca que el mismo no tiene la gravedad suficiente para hacer justo el despido, De no tenerse este cuidado resultaría entonces que inexorablemente y en todos los casos en que el patrono oficial es condenado a pagar la indemnización por despido injustificado, simultáneamente, debería aplicarse la sanción que se ha entendido envuelve la imposición de la indemnización por mora o, como también se le conoce, 'salarios caídos', con independencia de su buena o mala fe".

De lo que viene de decirse se concluye que la interpretación que dio el fallador de segunda instancia al artículo 1° del Decreto 797 de 1949 fue correcta y corresponde a la que de tiempo atrás ha precisado esta Corporación, razón por la cual la censura no demuestra que se incurriera en la equivocada inteligencia que le enrostra respecto de las normas que indica y por ello el cargo

no prospera.

SEGUNDO CARGO.-

Denuncia la aplicación indebida de los artículos 11 de la Ley 6ª de 1945, 47, 48, 49 51 y 52, modificado por el 1º del Decreto 797 de 1949, del Decreto 2127 de 1945, "dentro de los parámetros fijados por los artículos 1º, 2º, 13, 25, 29, 53, 58 y 336 de la Constitución Nacional" (Folio 18 del cuaderno de la Corte).

Quebranto normativo que atribuye a los siguientes errores evidentes de hecho:

- Dar por demostrado sin estarlo que la entidad demandada obró de buena fe, al no cancelarle al demandante, la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, dentro de los noventa días siguientes a la terminación del mismo.
- No dar por demostrado estándolo, que la entidad demandada tenía plena certeza de la calidad de Trabajador Oficial que ostentaba el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual sabía que tenía la obligación de pagar la indemnización por terminación unilateral del contrato.
- No dar por demostrado estándolo, que la entidad demandada sabía que la modificación a la (sic) Estatutos de la Entidad no tenían ninguna validez, hasta tanto no fueran aprobados por el Gobierno Nacional.
- No dar por demostrado estándolo, que la entidad demandada obró de mala fe al dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, con una modalidad sólo aplicable a los empleados públicos, a sabiendas de que era un trabajador oficial.
- No dar por demostrado estándolo, que fue un acto de mala fe de parte de la demandada, dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, y posteriormente vincularlo nuevamente, mediante la modalidad de ordenes de servicio, para que desempeñara el mismo cargo que tenía al momento del despido" (Folio 19 del cuaderno de la Corte).

Para demostrar el ataque afirma que existen suficientes elementos de juicio para determinar la mala fe de la demandada, que el Tribunal no tuvo en cuenta, pues según la demanda y su contestación, se vinculó como trabajador oficial; la demandada no cumplió con los requisitos legales para que la reforma de sus estatutos tuviese validez, utilizando esos efectos para declararlo insubsistente, sin causal válida para ello, razón por la que no puede alegar que desconocía sus obligaciones como empresa industrial y comercial del Estado; el ad quem no tuvo en cuenta que su vinculación con posterioridad a la terminación del contrato, que consideró como muestra de buena fe, demuestra que no existía justa causa para terminar el vínculo laboral, por persistir las razones del contrato, lo cual también prueba que el cargo no fue suprimido y ese cambio en la forma implicó una desmejora de sus condiciones laborales, lo que significa que cuando le terminó el contrato la accionada solamente pretendió liberarse de la carga prestacional y ello es mala fe.

Indica que la convocada al proceso siempre tuvo certeza de que la relación laboral estuvo regida por un contrato de trabajo, como lo acreditan la comunicación del 8 de febrero de 2001, visible a folio 191, la certificación de folio 192, el concepto de folios 194 y 195 y la comunicación de folios 215 a 218 y la copia de la providencia del Consejo de Estado de folios 227 a 231, que por ser evidencia de esa certeza, implican que esa empresa actuó de mala fe al no pagarle la totalidad de los salarios y prestaciones e indemnizaciones debidos en ese momento y no es cierto, como lo concluyó el Tribunal, que sólo a través de un complejo estudio se estableció la existencia del contrato de trabajo, lo que hacía imperioso dar por establecida la buena fe, pues sabía que él

había sido vinculado por un contrato laboral y que la modificación de los estatutos no tenía validez hasta tanto no fuera aprobada por el Gobierno Nacional.

Concluye su alegato aseverando que "se probó la mala fe de la entidad demandada; por esta razón, en aplicación del artículo 769 del Código Civil, en armonía con lo previsto en el artículo 83 de la Constitución Nacional, este es uno de esos casos en que la buena fe se presume, pero que por tratarse de una presunción que admite prueba en contrario, al demostrarse en el trámite del proceso, así se debió declarar, si se hubieran aplicado las normas mencionadas" (Folio 24 del cuaderno del Tribunal).

A su turno, la opositora sostiene que obró de buena fe al no pagar la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, pues consideró con razones lógicas, objetivas y jurídicas que era empleado público de acuerdo con sus estatutos. Indica que no es cierto que tuviera certeza de la calidad de trabajador oficial del actor, pues demostró con razones serias y atendibles que no hubo relación laboral sino civil; que no es cierto que supiera que la modificación de sus estatutos careciera de validez por no tener aprobación del Gobierno nacional, pues su transformación no requería de tal aprobación; y que no es cierto que obrara de mala fe.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Cabe advertir que inicialmente el recurrente señala que "la violación de las normas se dio por la vía indirecta, como consecuencia de evidentes errores de hecho y manifiesta apreciación indebida de las pruebas" (Folio 18 del cuaderno de la Corte) y dentro de los medios de prueba que considera "no fueron apreciados en debida forma por el Tribunal" (Folio 22) incluye varios que, a parte de estar originados con posterioridad a la terminación del vínculo jurídico del actor, no fueron expresamente apreciados por ese fallador, que no hizo ninguna alusión a ellos, como la comunicación del 8 de febrero de 2001, de folio 191, la certificación de folio 192, el concepto de folios 194 y 195, la comunicación de octubre 21 de 1999 dirigida al Presidente de la demandada (folios 215 a 218) y las copias de la providencia del Consejo de Estado, de folios 227 a 231).

Por lo tanto, si el Tribunal no analizó los anteriores documentos, forzoso es concluir que no pudo haberlos apreciado con error.

Pero aún si se entendiera que por haber dicho el juez de segundo grado que "el análisis jurídico del acervo probatorio que obra en el expediente le permite a este Cuerpo Colegiado adquirir certeza de la siguiente situación fáctica", sí los tuvo en cuenta, de un análisis objetivo de todos los medios de convicción que se citan en el cargo, resulta lo siguiente:

1. Es cierto que en la contestación de la demanda se aceptó que el demandante se vinculó mediante un contrato de trabajo, pero ese hecho no lo puso en duda el Tribunal que, como se ha visto, textualmente asentó que "no se discute que el accionante firmó un contrato de trabajo al tiempo de vincularse con el ente demandado" (Folio 28 del cuaderno del Tribunal); lo cual claramente indica que no puede serle atribuido un desacierto en la valoración de aquella pieza procesal.

Y ello es así porque el Ad quem entendió que la controversia jurídica giró en torno a la naturaleza jurídica del vínculo que reguló la relación laboral entre las partes, ya que aún cuando el actor firmó un contrato de trabajo, "posteriormente hubo una reforma en el Estatuto de la empleadora demandada – 25 de marzo de 1998, folios 77 y s.s.- donde se clasificó como propio de un empleado público el cargo ya ocupado por el demandante, que como ya se dijo, tenía la

calidad de trabajador oficial" (Folio 28).

Por ello, para absolver de la indemnización por mora consideró que a pesar de que la demandada no le pagó al actor la indemnización por despido, discutió con razones serías la existencia del contrato de trabajo, pues en el proceso "sólo a través de un complejo análisis se estableció la existencia del contrato de trabajo que vinculó a las partes, lo que hace imperioso dar por demostrada la buena fe de la empleadora al controvertir la existencia del contrato de trabajo" (Folio 31 del cuaderno del Tribunal).

Lo anterior significa que para el Ad quem no existió duda acerca de que antes de la citada reforma estatutaria el actor ostentaba la calidad de trabajador oficial, pero centró su análisis en los efectos que en esa calidad tuvo tal reforma. Y aun cuando encontró que los estatutos aportados por la demandada debieron ser sometidos a la aprobación del Gobierno Nacional, concluyó que el actor no se hallaba en la situación excepcional allí contemplada, por lo que determinó que era un trabajador oficial, pese a lo cual consideró que las razones para discutir esa calidad eran atendibles.

2. Para el recurrente, del manual de funciones de folio 294 se desprende que el cargo que él desempeñaba no fue suprimido, pero no explica por qué de haber tenido como probado ese hecho la conclusión del juzgador de segundo grado sobre la buena fe de la demandada al no pagarle la indemnización por despido injusto hubiese sido diferente.

3. En la certificación de folio 191, suscrita por el Secretario General de la demandada, se indica que el actor tuvo la calidad de ex-trabajador oficial y fue vinculado por contrato de trabajo, pero nada se dice sobre la condición que tuvo cuando se extinguió su vínculo jurídico. Con todo, se reitera que el Tribunal no puso en duda la calidad de trabajador oficial del actor, sólo que entendió que la demandada la discutió con razones serias, aspecto sobre el cual el certificado en comento no ofrece ningún elemento de juicio, pues fue elaborado el 8 de febrero de 2001, esto es, una vez iniciado el proceso, desde luego en fecha posterior a la terminación de la relación laboral del demandante.

4. Situación similar se presenta en relación con la certificación de folio 192 en la que si bien se precisa que el actor fue trabajador oficial, hecho que como se vio el juez de la alzada no discutió, no ofrece luces sobre la situación laboral del demandante cuando fue desvinculado, ni sobre los motivos que pudo tener en cuenta la empresa demandada para catalogarlo como empleado público.

5. Contrariamente a lo afirmado por el recurrente, en el auto del Consejo de Estado del 10 de abril del 2001, que obra a folios 227 a 231, no se afirmó que LACOUTURE FUENTES tuviera la calidad de trabajador oficial, pues lo que allí se sostuvo fue que para la fecha de su retiro, "conforme a las disposiciones de la Ley 142 de 1994 es claro entonces que para esa época el actor ostentaba la calidad de trabajador particular", aseveración que desde luego es distinta a la que le atribuye el censor, quien por esa razón no demuestra el desacierto en la apreciación de ese documento.

6. El concepto de folios 194 y 195, elaborado por RAFAEL GUTIERREZ CESPEDES, es un documento declarativo emanado de un tercero, de suerte que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 277 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al presente proceso por virtud de lo establecido en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, debe ser valorado como un testimonio, que como es sabido no es medio hábil en la casación del

trabajo.

Por cuanto no demuestra de manera evidente ninguno de los desaciertos de hecho que le atribuye al fallo del Tribunal, 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 de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 3 de octubre de 2002 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, en el proceso ordinario laboral instaurado por JOSE LACOUTURE FUENTES contra la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA MARTA LIMITADA-TELESANTAMARTA LTDA-.

Costas en el recurso a cargo del recurrente.

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

ISAURA VARGAS DIAZ

CARLOS ISAAC NADER EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ LUIS GONZALO TORO CORREA

GERMAN G. VALDES SÁNCHEZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZALEZ

Secretaria



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

