

## República de Colombia

### Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 23957

Acta No. 16

Bogotá D.C., veintiuno (21) de febrero de dos mil cinco (2005).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandante contra la sentencia del Tribunal de Medellín, dictada el 30 de enero de 2004 en el proceso ordinario laboral que promovió MERCEDES NIRIA RESTREPO ROLDÁN contra E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL, Girardota.

#### I. ANTECEDENTES

Mercedes Niria Restrepo Roldán demandó al Hospital San Rafael con el fin de obtener el reintegro al empleo, la declaratoria de continuidad del contrato y el pago de los derechos dejados de percibir. Demandó, en subsidio, indemnización por despido, pensión sanción, vacaciones proporcionales, prima de vida cara, intereses a las cesantías, retención indebida de incapacidades, reliquidación de prestaciones sociales, salarios caídos, indexación y costas.

Para fundamentar esas pretensiones dijo, en resumen, que el Hospital es una entidad descentralizada del orden municipal que presta servicios de salud como lo hacen los particulares; que trabajó para el Hospital desde el 13 de febrero de 1985 hasta el 13 de agosto de 2001, como operadora de servicios generales y con la calidad de trabajador oficial; y que la entidad la despidió por vencimiento del contrato presuntivo, sin cumplir los 30 días de preaviso.

El Hospital no contestó la demanda y en la primera audiencia de trámite propuso las excepciones de prescripción, pago, inexistencia del derecho, compensación y buena fe.

El Juzgado Civil del Circuito de Girardota, en sentencia del 3 de octubre de 2003, condenó al Hospital a pagar a la demandante \$47.959.80 por salarios indebidamente retenidos, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción y absolvió de lo demás.

#### II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La parte demandante interpuso el recurso de apelación en contra de la providencia anterior y el Tribunal de Medellín, en la sentencia aquí acusada, la confirmó.

Ante la argumentación que propusiera la parte demandante, conforme a la cual su contrato terminó por despido, consideró, con base en la legislación del trabajador oficial (leyes 6ª de 1945 y 64 de 1946 y sus reglamentos), que la relación laboral que tuvieron las partes estuvo regida por contrato de trabajo a término indefinido, de seis meses; que según el artículo 47 del decreto 2127 de 1945 el contrato de trabajo termina por expiración del plazo pactado o presuntivo y que esa terminación constituye un modo legal, de manera que no se asimila a la decisión unilateral.

De otra parte, transcribió el documento del folio 15, de fecha 31 de julio de 2001, dirigido por el Hospital a la demandante, en el que se lee: "Respetuosamente manifiesto a usted que el contrato de trabajo convenido con la E.S.E. Hospital San Rafael de Girardota y con base en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 de 1945, termina en su plazo perentorio el próximo 13 de agosto de 2001 por lo tanto laborará únicamente hasta el 12 de agosto de 2001", y dijo que ese documento y del complementario del que obra al folio 14 se infiere que el contrato de trabajo de la demandante no se extinguió por despido sin justa causa, sino por expiración del plazo presuntivo, para el cual la ley no exige preaviso de 30 días.

De lo anterior concluyó el Tribunal que, como no existió despido sin justa causa, el reintegro era improcedente, observando, adicionalmente, que ni ese derecho ni la indemnización compensatoria están consagrados en la ley para los trabajadores oficiales.

Respecto de la pensión sanción consideró el Tribunal que el artículo 133 de la Ley 100 de 1993 la consagra para los trabajadores oficiales que no hubieren sido afiliados al sistema general de pensiones por omisión del empleador, siempre que medie despido sin justa causa después de diez años de servicios, y observó que en este proceso la demandante no afirmó en los hechos de la demanda que no fue afiliada al sistema general de pensiones, de manera que el Hospital demandado no tuvo la oportunidad de defenderse, y porque el argumento que esgrimió la parte demandante en la apelación sobre la afiliación tardía a la seguridad social tampoco fue alegado en la demanda y por sí solo no sería suficiente para acceder a la pensión restringida de jubilación, porque el tiempo de servicio como servidor público, por el que supuestamente no se cotizó, no se pierde para efectos pensionales, sino que se tiene en cuenta para deducir las semanas exigidas para la pensión de vejez, según el artículo 33, parágrafo 1, letra b, de la Ley 100 de 1993, en concordancia con el parágrafo 1 del artículo 133 ibídem.

### III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la parte demandante para que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que revoque la del Juzgado y, en su lugar, "se condene al Hospital demandado a pagar las indemnizaciones reclamadas en las pretensiones de la demanda".

Con esa finalidad acusa la sentencia del Tribunal por la falta de aplicación del artículo 48 del decreto reglamentario 2127 de 1945 en concordancia con el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 y por la aplicación indebida del artículo 47 del Decreto reglamentario 2127 de 1945.

Adicionalmente acusa la aplicación indebida de los artículos 1, 11, 12 y 17 de la Ley 6ª de 1945, 8 de la Ley 171 de 1961 y 467, 468 y 469 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 20 transitorio, 25, 53, 54, 58, 125, 150 numeral 7, 230 y 243 de la Constitución Nacional, 8 de la Ley 153 de 1887, 1613 a 1617, 1627 y 1649 del Código Civil, 847 del Código

de Comercio, 30, 4, 19, 21, 55, 64, 65, 127, 146, 147, 148 y 492 del Código Sustantivo del Trabajo, 158, 174, 175 y 178 del Código Contencioso Administrativo, 2 de la Ley 46 de 1933, 3 de la Ley 167 de 1938, 5, 28 (numerales 1, 2, 6 y 10), 47 (literales f y g), 48, 49 y 50 del Decreto 2127 de 1945, 2 de la Ley 6ª de 1945, 1, 2 y 3 de la Ley 65 de 1946, 6 (parágrafos 1 y 2) del Decreto 1160 de 1947, 1 del Decreto 797 de 1949, 2 de la Ley 187 de 1959, 1 del decreto 2567 de 1964, 1 y 2 de la Ley 65 de 1964, 7 y su parágrafo, 8 numeral 5, 37 y 38 del Decreto Ley 2351 de 1965, 19 del Decreto Ley 2420 de 1968, 3 del Decreto Ley 3130 de 1968, 70 a 74 del Decreto 1848 de 1969, 7 de la Ley 33 de 1971, 2 y 8 de la Ley 10 de 1972, 1 del Decreto 678 de 1972, 1 del Decreto 1229 de 1972, 1 y 4 de la Ley 37 de 1973, 1 de la Ley 4ª de 1976, 44 de la Ley 14 de 1984, 10 de la Ley 50 de 1985, 16 de la Ley 75 de 1986, 1 de la Ley 171 de 1988 y 21 del Decreto 2967 de 1991.

Afirma la recurrente que el Tribunal hizo una aplicación indebida del artículo 47 del decreto 2127 de 1945, el cual consagra las causas legales de terminación del contrato de trabajo, siendo la primera la expiración del plazo pactado o presuntivo.

Desarrolla su argumentación así:

La expiración del plazo presuntivo requiere la manifestación expresa de la voluntad del empleador, por lo cual no opera automáticamente y se configura el despido con consecuencias indemnizatorias.

En relación con esas consecuencias, anota que la denunciada interpretación del artículo 47 condujo a la falta de aplicación de los artículos 48 del decreto 2127 de 1945 y 8º de la ley 171 de 1961, porque si la expiración del plazo presuntivo "aducida por el empleador no generara derecho a indemnización estaría consagrada en el artículo 48 del decreto reglamentario 2127 de 1945 que dice <son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso: Por parte del patrono (...). Si en este artículo no se trae la <expiración del plazo presuntivo> como justa causa, a contrario sensu, es causa injusta de terminación del contrato. Este artículo 48 prevalece sobre el artículo 47 ibídem porque es posterior al artículo 47, es taxativo o de interpretación restrictiva, es norma especial porque se refiere solo a las causas justas de terminación del contrato, excluyendo la <expiración del plazo presuntivo>".

Concluye la recurrente diciendo que, cuando el Hospital demandado aplicó el plazo presuntivo, hizo un despido que no es justo y por eso opera la indemnización del artículo 8º de la Ley 171 de 1961.

Respecto de la circunstancia de que el vencimiento del plazo presuntivo no opera automáticamente, observa que las decisiones de las autoridades públicas, aun las discrecionales, no pueden ser caprichosas y arbitrarias, sino que deben orientarse hacia una mejor prestación del servicio y que en este caso la desvinculación no sólo fue inmotivada sino caprichosa, ilegal, y por lo mismo injusta. Complementa esa idea con la sentencia de casación dictada en el proceso con radicado 8869 en la cual se distingue entre causa legal y causa justa de despido, para concluir que el vencimiento del contrato puede ser legal pero no justo y por ello genera pensión sanción, al menos hasta que la seguridad social asuma la pensión de vejez.

De otro lado, la recurrente estima que el acto de desvinculación basado en vencimiento del plazo presuntivo está viciado de incompetencia, falsa motivación y desviación de poder, dado que el ente accionado atenta contra el espíritu de la Constitución Nacional en las normas que se refieren a derechos fundamentales, como la dignidad humana, la protección especial al trabajo, la

protección a la mujer cabeza de familia, a los hijos, al núcleo familiar, al derecho a la vida, a la educación y a la salud; y porque en forma inmotivada e injustificada aborta un trabajo de 17 años y deja cesante a una mujer de más de 40 años de edad, obligando a los jóvenes hijos a dejar los estudios para sostener a su madre.

Agrega que la estabilidad en el empleo es una situación ideal de seguridad social que supone para el trabajador la garantía de que conservará su puesto mientras observe buena conducta laboral y mantenga su capacidad de trabajo.

Argumenta que ante la Constitución de 1991 el plazo presuntivo resulta insubsistente, pues atenta contra el principio de estabilidad laboral y contra la dignidad humana, ya que constituye un abuso del derecho. Agrega que ante una reforma constitucional cualquiera, el sistema jurídico vigente debe ajustarse a ella y las disposiciones que le sean contrarias deben tomarse por insubsistentes sin necesidad de pronunciamiento expreso de las autoridades públicas. Por eso, estima la recurrente, el plazo presuntivo además de injusto es ilegal, salvo que conlleve la mejora del servicio público.

En seguida añade: "Quizás la ley 6 y el decreto 2127, ambos de 1945, consagraron la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo presuntivo de seis meses, igual a como regía en el C.S.T. Admitiendo que tal norma esté vigente, diremos que el despido a su amparo es <legal> pero <injusto> y en tal caso procede la acción de reintegro con base en la ley 48 de 1968, art. 3, num. 7. Norma que prevalece por ser posterior".

Desarrolla la recurrente la demostración de la violación de las normas constitucionales así:

El artículo 54 de la Constitución Política, dice, establece que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, de modo que el instituto del plazo presuntivo atenta contra esa garantía, viola el derecho a la igualdad del trabajador oficial respecto de los empleados de carrera y los trabajadores particulares; viola igualmente el derecho a la estabilidad y a la antigüedad, promoción y ascenso laboral de que trata el artículo 54 de la Carta y atenta contra la estabilidad laboral en desmejora de las condiciones económicas y familiares.

Además, anota, el instituto del plazo presuntivo implica desconocer que el trabajo goza de una especial protección del Estado según el artículo 25 de la Constitución Nacional, afecta el libre desarrollo de la personalidad y acarrea perjuicios irremediabiles en lo económico, personal y familiar.

Afirma, de otro lado, que el instituto mencionado, aparte de violar los postulados del artículo 54 de la Constitución Política, hace lo propio respecto de estos otros: los consagrados por el artículo 209 ibídem, conforme al cual "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad"; los del artículo 1 de la Ley 443 de 1998, que propugna por la estabilidad en los empleos públicos y la posibilidad de ascenso; y los de los preceptos de los artículos 40 ibídem y 20 y 30 del decreto 1950 de 1973 que solo permiten efectuar traslados o cambios en el empleo para mejorar el servicio o racionalizar el recurso humano.

Y termina su acusación a la sentencia del Tribunal con un extracto de la jurisprudencia de la sentencia del 11 de junio de 1990, con radicado 3790, sobre modos legales y justas causas de terminación del contrato de trabajo en el sector público.

#### IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La recurrente le imputa a la sentencia la violación de normas legales y la violación de normas constitucionales. Alega, en el plano legal, que la terminación del contrato del trabajador oficial por la aplicación del plazo presuntivo es un despido injusto y por lo mismo indemnizable; y busca el apoyo de la Ley 48 de 1968 para afirmar que el trabajador oficial tiene derecho al reintegro. En el plano constitucional arguye que la norma legal sobre terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo presuntivo quedó insubsistente.

En la forma como están presentados, muchos de los planteamientos del cargo no están dirigidos a cuestionar las conclusiones jurídicas del Tribunal, pues constituyen criterios personales de la parte recurrente sobre el delicado tema de la estabilidad laboral de los trabajadores oficiales. Por ello, podrían dar lugar a una propuesta de reforma legal sobre tan importante asunto. Pero en el estado actual de la legislación no son admisibles.

Desde el ángulo puramente legal la cuestión se resuelve así:

La acusación olvida una cuestión elemental: el acuerdo de voluntades orientado a terminar un contrato de trabajo no debe ni puede generar indemnización alguna. En los contratos a término indefinido, ese acuerdo pone de presente que las partes contratantes, al unísono, le ponen término final al vínculo. Y desde luego, no cabe indemnización alguna. En los contratos a término fijo ocurre lo mismo, sólo que el acuerdo extintivo se hace desde el mismo momento en que las partes conciertan las condiciones de su vinculación, determinando la fecha de la expiración del contrato; y por eso tal acuerdo inicial surte efectos sin que quepa indemnización alguna. Obsérvese, en adición a lo anterior, que en los contratos a término fijo, una de las partes puede manifestarle a la otra que no tiene intención de continuar con la vinculación, y que esa declaración de no prorrogar el contrato, cuando viene de una sola de las partes, sólo es unilateral en apariencia, porque dentro del marco integral del contrato es el acuerdo mismo.

El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral.

De acuerdo con lo anterior, cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna. Por lo mismo, también, existe una sustancial diferencia entre la terminación de un contrato cuando opera el plazo presuntivo extintivo y la terminación de un contrato que expira por la invocación de una justa causa, ya que en este caso sí está de manifiesto la declaración unilateral, de manera que si la causa invocada no es suficiente, según la ley, caben las indemnizaciones legales. Y como la expiración del plazo pactado o la expiración del plazo presumido por la ley, implican acuerdo de voluntades, no puede asimilarse este modo de terminación del contrato con los que no lo conllevan y es por eso por lo que la constante jurisprudencia de la Corte ha dicho que respecto de

otros modos de terminación legal del contrato, como el cierre de la empresa, hay lugar a las indemnizaciones legales, porque esas indemnizaciones las impone la ley en los casos en que no hay justa causa, pero las descarta, se repite, cuando hay acuerdo de voluntades dirigido a terminar el contrato.

No desconoce la Corte que en algunos pronunciamientos, entre otros el que cita la censura, ha considerado que cuando se hace referencia al despido sin causa justa no se excluye al que obra por decisión unilateral del empleador, con autorización legal distinta a la que establece las justas causas de despido. Pero ese razonamiento, que no ha estado directamente referido a terminaciones del contrato como la que es materia de este proceso, se ha efectuado de cara a la que se ha dado en denominar pensión sanción, pero no puede ser extendido a un derecho diferente como el del reconocimiento a una indemnización o al de un reintegro cuando ha mediado la terminación del contrato por la expiración del plazo pactado o del presuntivo, pues, se insiste, en este evento se está en presencia de un modo legal de extinción del vínculo jurídico que no puede generar consecuencias indemnizatorias para el empleador, como tampoco la nulidad del acto de terminación del contrato de trabajo.

Y no puede ser de otra manera porque - y ello es igualmente pasado por alto por la recurrente-, según el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 la terminación del contrato de trabajo en los casos contemplados en el artículo 47 de ese estatuto, dentro de los que se halla la expiración del plazo pactado o presuntivo, no da lugar a los derechos resarcitorios que en aquella disposición se consagran, de lo cual se colige que para el legislador esa forma de terminación del contrato no puede ser equiparada a la que se produce sin justa causa.

Importa precisar que la legislación no consagró el reintegro como un derecho que pueda hacer valer el trabajador oficial. Y no es jurídicamente posible acudir al numeral 7° del artículo 3° de la Ley 48 de 1968 porque allí no se consagra ningún derecho y, aparte de ello, se trata de una norma que se refiere a un instituto jurídico consagrado en el Decreto 2351 de 1965 que modificó la parte individual del Código Sustantivo del Trabajo, de tal modo que su ámbito de aplicación está restringido a los trabajadores del sector privado, pues su utilización respecto del sector público fue expresamente excluida por el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo.

En el orden constitucional, cumple precisar que el Tribunal no tomó en consideración los preceptos de la Constitución Política a que se hace referencia en el cargo, de suerte que no pudo aplicarlos indebidamente. No obstante, la reglamentación de la estabilidad en el empleo permite concluir que, por ahora, no puede afirmarse, como lo hace la recurrente, que la norma sobre plazo presuntivo para los contratos de los trabajadores oficiales sea insubsistente, pues ello sólo se daría en cuanto fuese contrario a la Constitución Política y ese juicio calificado le corresponde exclusivamente a la corporación competente para ello, que es la Corte Constitucional.

De otro lado, el cargo intenta sin éxito asimilar al trabajador oficial con el empleado público de carrera y estima que la terminación del contrato de trabajo debe ser justificada en las necesidades del servicio. Pero los criterios que informan la legislación y la jurisprudencia del empleado público no son aplicables al trabajador oficial, porque el legislador tuvo en cuenta que las necesidades del servicio administrativo no son las mismas que determinan los actos y contratos de las empresas industriales y comerciales del Estado, así como los de las sociedades de economía mixta, más cercanas en su devenir mercantil a las empresas y sociedades del sector privado que al funcionamiento del aparato Estatal y por esa razón aún mantiene las diferencias en materia del régimen laboral aplicable a los empleados públicos y a los trabajadores oficiales, particularmente en lo que corresponde a la terminación de sus respectivos vínculos laborales.

Por último, debe observarse que el Tribunal desestimó la pensión sanción porque aparte de que no hubo despido injusto, "la accionante no afirmó en los hechos de la demanda que no fue afiliada al sistema general de pensiones por el empleador, hecho que no puede darse por probado, pues respecto de él la demandada no pudo defenderse...", pero la acusación para infirmar esa conclusión argumenta que la actora laboraba en el hospital demandado desde 1985, por lo que a éste le correspondía acreditar la afiliación, con lo que en realidad se refiere a la carga de la prueba de ese hecho, asunto que no fue tratado por el Tribunal, que, como quedó visto, se refirió al derecho de defensa del hospital convocado a juicio, lo que, desde luego, es diferente y, al no ser derruido, debe ser mantenido por la Sala.

Con todo, cabe advertir que si para la Corte la actora no fue despedida y la terminación del contrato no fue ilegal, de nada serviría otorgarle prosperidad al cargo en lo que concierne a la pensión deprecada, porque en instancia se llegaría a una conclusión igual a la del Tribunal.

El cargo, en consecuencia, 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 del Tribunal de Medellín, dictada el 30 de enero de 2004 en el proceso ordinario laboral que promovió MERCEDES NIRIA RESTREPO ROLDÁN contra E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL, Girardota.

Sin costas en casación.

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

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

I. CARLOS ISAAC NADER  
VILLEGAS  
II. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ  
GÓMEZ

EDUARDO LÓPEZ  
FRANCISCO JAVIER RICAURTE

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 5 de febrero de 2021 - Diario Oficial No. 51567 - Enero 24 de 2021

