

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Radicación No. 31536

Acta No.12

Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de GUSTAVO RAMÍREZ ESPINOZA, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, el 12 de octubre de 2006, en el juicio que le promovió a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BOYACÁ - COMFABOY.

ANTECEDENTES

GUSTAVO RAMÍREZ ESPINOZA llamó a juicio a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BOYACÁ - COMFABOY, con el fin de que fuera condenada a pagarle los salarios y prestaciones sociales que le corresponden a la naturaleza del empleo desempeñado como Jefe Oficina Jurídica, y la indemnización consagrada en el artículo 65 del Código Laboral del Trabajo. Se declare que le asiste el derecho a continuar desempeñando el cargo de Jefe de Oficina Jurídica de la demandada, dado que “La materia de trabajo y las causas que lo originaron subsisten dentro de la Empresa, y que durante la época de desempeño del cargo, cumplí debidamente con las funciones a este asignadas y otras inherentes al mismo.”, y se ordene su readmisión al mismo o a uno de similar naturaleza. Subsidiariamente, a la anterior petición, se condene a cancelarle la indemnización que las circunstancias de la no renovación del contrato genere; más lo ultra y extra petita.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el 9 de agosto de 2000, suscribió con la demandada contrato de trabajo a término fijo de seis meses, para ejercer el cargo de Jefe de la Oficina Jurídica; se produjo la renovación automática de su contrato de trabajo y, a pesar de

habérsele enviado la carta de terminación CRH – 70-30-1080, del 26 de diciembre de 2000, se le permitió continuar en la labor, después del 9 de febrero de 2001, y apenas el 5 de marzo de 2001, se firmó la, mal llamada, novación contractual, que permitió prorrogar el contrato por 3 meses más, esto es, del 9 de febrero al 8 de mayo de 2001, el cual se renovó automáticamente por 3 meses más, desde el 9 de mayo hasta el 8 de agosto de 2001; durante la vigencia del contrato la demandada le canceló, inicialmente, 2.403.000.00, mensuales, hasta el 31 de diciembre de 2000 y, posteriormente, desde el primero de enero al 8 de agosto de 2001, le pagó \$2.642.300.00; que dichos salarios no fueron acordes con la naturaleza del cargo, que tenía asignados \$4.133.000.00, desde el 9 de febrero al 31 de diciembre de 2000 y \$4.544.700.00, del 1 de enero al 8 de agosto de 2001; el cargo de Jefe de la Oficina Jurídica es de igual importancia al de los subdirectores; además de las funciones de Jefe de la Oficina Jurídica, cumplía las de Secretario General del Consejo Directivo y tramitaba los procesos laborales en contra de la entidad, en jornadas que incluían horas extras nocturnas; que se produjo la violación del artículo 53 de la Constitución Nacional por habérsele terminado su contrato el 8 de agosto de 2001 y no haberse renovado, en virtud del principio de la estabilidad laboral, toda vez que subsistieron las condiciones que le dieron origen.

Al dar respuesta a la demanda (fls. 17 - 19), la accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, solo reconoció haber suscrito contrato de trabajo a término fijo con el demandante, lo demás dijo que no era cierto, no le constaba o no era un hecho. En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó: la genérica, cobro de lo no debido, incumplimiento de las obligaciones del demandante y suscripción del contrato de trabajo entre las partes demandante y demandada por acuerdo mutuo.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Tunja, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 10 de diciembre de 2004 (fls. 103 - 110), declaró que existió entre las partes un contrato de trabajo a término fijo, que fue terminado por la entidad demandada, unilateralmente y antes del vencimiento del término pactado, por lo que la condenó a pagar al actor \$9.736.875.49, por concepto de tres meses de salario, cesantía, intereses, prima de servicios y vacaciones, más la indexación a partir del 9 de noviembre de 2001 hasta su pago.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al conocer del proceso, por apelación interpuesta por ambas partes, el Tribunal Superior de Tunja, mediante fallo del 12 de octubre de 2006, modificó el del a quo, para declarar que existió un contrato de trabajo entre las partes, con vigencia entre el 9 de agosto de 2000 y el 8 de agosto de 2001, que fue terminado por vencimiento del plazo fijo pactado, por lo que revocó las condenas impuestas en la primera instancia y, en su lugar, absolvió a la demandada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal, de conformidad con el principio de consonancia, fijó como temas a decidir, respecto a la parte demandante, “...el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral y al pago del salario integral...” y, en relación con la demandada, “...se limita a que se declarara probadas las excepciones propuestas, porque en su sentir no existió ninguna prórroga automática.”

Sobre el derecho a la estabilidad en el empleo, aducida por el demandante, señaló el ad quem que, según la jurisprudencia de esta Corporación, “...siendo el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, puede ser modificado o aún terminado también por mutuo acuerdo de las partes (art. 61 C. S. T.). Pero igualmente puede serlo por la decisión unilateral de una de las partes, mediante la invocación de una justa causa o una causa legal, que tienen como efecto terminar el contrato

pero sin indemnización.”

En lo que tiene que ver concretamente sobre la forma en que terminó el contrato de trabajo del actor, estimó lo siguiente:

“En esa medida hay que decir en el presente caso, que el contrato terminó por vencimiento del plazo pactado, pues el actor fue vinculado por medio de un contrato de trabajo a término fijo de seis meses, 9 de agosto de 2000 al 8 de febrero de 2001 (flo. 2); pero que por carecer de validez y efecto, como quiera que se auspició cuando el contrato inicialmente pactado ya se había renovado automáticamente en sus condiciones, por el mismo término de seis meses inicial, comoquiera que el art. 61 del C. S. T., establece que en los contratos de trabajo a término fijo si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, con una antelación de 30 días, ninguna de las partes avisa por escrito a la otra la decisión de no prorrogar el contrato éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado. Además de que conforme al hecho segundo de la demanda a pesar de haberse enviado carta de terminación al demandante, se le permitió continuar trabajando después del 9 de febrero de 2001.

“Luego es claro que la prórroga del contrato se extendió desde el 9 de febrero al 8 de agosto de 2001, por seis meses y no por tres; la misma demandada lo entendió de esta forma al negar los efectos de la prórroga de los tres meses, pues al comunicar al actor su decisión de no prorrogar el contrato lo hizo sobre la prórroga de seis meses, toda vez que el aviso de terminación (flo. 4), se relaciona con la prórroga del 9 de febrero al 8 de agosto de 2001.

“Así las cosas, el contrato entre las partes en conflicto se extinguió por vencimiento del término, sin que exista incumplimiento de la empleadora en este sentido, ya que el aviso de terminación fue comunicado al demandante el 22 de junio de 2001 (flo. 4), esto es, con más de 30 días de antelación, por lo que no procede a favor del trabajador indemnización en razón a la terminación del contrato antes del vencimiento del respectivo término. Por manera que en este punto le asiste razón a la demandada.”

En apoyo de lo anterior transcribió apartes de sentencia de esta Sala del 11 de mayo de 2000 (cuyo proceso no identificó), en donde se sostiene que el contrato a término fijo se puede terminar aunque subsistan las causas que le dieron origen.

En torno al salario integral, luego de referirse a los artículos 127 y 132 del C. S. T. y de señalar los requisitos necesarios para establecer el salario integral, discurrió el ad quem de la siguiente manera:

“En esta medida en el presente caso no se cumplen los requisitos anotados como quiera que si se trata del primero el trabajador para el año 2000 devengaba la suma de \$2.403.000 mensuales y para el 2001 la de \$2.642.300, sumas éstas inferiores a los diez salarios mínimos legales mensuales correspondientes para cada anualidad, si se tiene en cuenta que éstos eran de \$260.100 y \$286.000, respectivamente.

“Y si del segundo se trata, no existe evidencia en el expediente de haberse estipulado por escrito al respecto entre empleador y trabajador. Máxime cuando en aplicación de la ley sobre el tema (Art. 132 del C. S. T.) en la propia resolución se estableció en el párrafo segundo del artículo 1º que 'El paso a salario integral será convenido voluntariamente entre patrono y trabajador, para aquellos funcionarios que deseen cambiar de régimen salarial.' De donde se sigue que no podría tenerse como estipulación por escrito del salario integral lo dicho en el artículo tercero de la tantas veces referida resolución sencillamente porque provino de la sola voluntad del empleador.

“Ningún reproche ha de hacerse a la valoración realizada por el a quo, para arribar a tal determinación, pues ella corresponde a la realidad de los hechos.”

EL RECURSO EXTRAORDINARIO

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

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

No tiene.

CARGO ÚNICO

Está planteado de la siguiente manera:

“Acuso la sentencia recurrida por la violación indirecta, por indebida aplicación de los artículos 13, 14, 21, 27 y 132 del Código Sustantivo del Trabajo y Seguridad Social. Todos ellos relacionados en los artículos 22, 23, 24, 26 y 29 del C. S. T. y S.S..

“La infracción cometida por la violación cometida violó también, lo dispuesto en los artículos 55, 57 y 127 del numeral 4 y 6 del C. S. T. y S. S.”

“La violación indicada se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho; graves y notorios:

“1. No dar por demostrado estándolo, que el actor como beneficiario recibía salario integral, según lo dispuesto por el empleador.

“2. No dar por demostrado estándolo, que sí obra escrito determinando cuál era el salario integral del actor.

“3. Haber dado un alcance más amplio de lo solicitado en el recurso de apelación de la demanda.

“4. En relación con las pruebas aportadas al proceso y valoradas violó lo ordenado por el Tribunal, los errores se cometieron así:

“a) Documento por medio del cual se establece el régimen salarial y prestacional para el grupo administrativo de la demandada (folios 76, 77 y 78 del Cuaderno Principal)

“El ad quem se limitó a circunscribir que no existía, estipulación por escrito entre el empleador y el empleado en lo relacionado a la fijación del salario, cuando la verdad procesal existía la Resolución AEB-102, expedida el 19 de marzo de 1999, donde puede verificarse en su artículo 3º, fijó el salario al Jefe de la Oficina Jurídica en \$3.784.000 mensuales.

“Contrato de trabajo, en el cual se fijó el cargo que iba a desempeñar mi representado (Jefe de Oficina Jurídica), obrante a (Folio 1 del cuaderno principal).

“La sentencia impugnada no hizo mención alguna referente al cargo que ocupaba el actor; pero en esta declaración expresamente se especificó el cargo; y como consecuencia en lo relacionado al salario, recibía el mismo que fijó el empleador en el documento aquí enunciado en el literal a).

“c) Confesión efectuada por la demandada, al contestar la demanda concretamente, al referirse al

hecho primero concerniente al cargo de mi representado, el cual fue respondido afirmativamente.

“La Sala, no se detuvo a examinar la respuesta recibida al primer hecho, referente al cargo que ocupó el actor (Jefe de Oficina Jurídica). Y como consecuencia el pago de salario determinado por el empleador.

“DEMOSTRACIÓN DEL CARGO

“De manera concreta la Sala Laboral apreció el documento, por medio del cual el empleador fija la escala salarial a sus trabajadores; pero no lo aplicó al actor, argumentando que no existía evidencia de la estipulación por escrito, cuando en su artículo 3º de la citada resolución fijó el salario, para el cargo de Jefe de la Oficina Jurídica; es decir bastaba que la voluntad del empleador se plasmara por escrito.

“En lo relacionado con la estipulación del salario, referente al error cometido no se dio una correcta aplicación al artículo 132 del C. S. T. y S. S., toda vez que ésta norma no requiere de común acuerdo entre las partes para fijar el salario integral, pues sólo determino que el salario debe estipularse por escrito, y así se efectuó como puede apreciarse en el documento tantas veces citado.

“La norma creadora del salario integral, sólo se limitó a tener como condición que su estipulación se fijara por escrito; jamás obligó a que las partes de común acuerdo elaboraran el escrito.

“Pues la jurisprudencia ha venido sosteniendo que la ESTIPULACIÓN DEL SALARIO INTEGRAL, NO REQUIERE DE FÓRMULAS SACRAMENTALES, como puede constatarse en la sentencia de fecha 18 de septiembre de 1998 de la Sala Laboral de la Cortes Suprema de Justicia, expediente No. 10837, con ponencia del Dr. FRANCISCO ESCOBAR ENRIQUEZ.

“Por la gravedad del error en que incurrió, se condujo al juzgador a negar el pago de la desmejora salarial. Le dio aplicación indebida a las normas procesales en este cargo, por tal razón solicito su prosperidad.”

LA RÉPLICA

No hubo

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En la medida que el recurso extraordinario es una verdadera acción encaminada a obtener la anulación de una sentencia que se encuentra revestida de la presunción de legalidad y acierto, ha dicho esta Sala en innumerables ocasiones, que es deber del recurrente, en cumplimiento de la exigencia contenida en el ordinal 4º del artículo 90 del C. P. del T., indicar claramente cuáles de los extremos de ese fallo son los que, según su opinión y voluntad, deber ser anulados, pues es de su exclusivo resorte fijar el límite a la casación, sin que sea permitido a la Sala establecerlos oficiosamente ni, aún, intuirlos, por cuanto ello implicaría una disposición del derecho que compete únicamente a su titular.

Sobre el particular ha dicho la Corporación, lo siguiente:

"Se ha dicho que el alcance de la impugnación es el petitum de la demanda de casación y que debe decirse por el interesado cuál es la actuación de la Corte al resolver el recurso, solicitando la

anulación total o parcial del fallo acusado, y, en éste último caso, en qué forma y, a la vez, en instancia, qué debe hacerse con el fallo de primer grado, o sea confirmarlo, modificarlo o revocarlo y en los últimos dos eventos, cuál es la decisión que debe reemplazarlo, de tal manera que sepa la Sala cómo debe proceder tanto en sede de casación como en sede de instancia, al no hacerlo conduce indefectiblemente al fracaso del recurso, pues quien fija el alcance de la impugnación es el recurrente y no le es permitido a la Corte proveer oficiosamente para subsanar las fallas de que adolece el cargo." (Sentencia de julio 14 de 1995. Radicación 7441)

Omite enteramente el censor dar cumplimiento al ordinal 4º del artículo 90 del C. P. del T. y no es posible deducir el alcance de la impugnación del resto de la demanda, ni siquiera del único cargo formulado. Precisión de los límites del recurso que es más imperiosa en este caso, en donde la decisión de primer grado fue parcialmente favorable al actor y dónde recurrieron ambas partes de ella.

En conclusión el cargo no es estimable.

Por no haberse causado no se condenará en costas en el recurso extraordinario.

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 12 de octubre de 2006, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, dentro del juicio ordinario laboral adelantado por GUSTAVO RAMÍREZ ESPINOZA a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BOYACÁ – COMFABOY.

Sin costas en el recurso extraordinario.

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

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGU 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: 31 de agosto de 2019

