

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

Magistrado Ponente

Radicación N° 35717

Acta N° 22

Bogotá D.C, diez (10) de junio de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte actora, contra la sentencia del 14 de febrero de 2008, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en el proceso promovido por JORGE TULIO ARIZA ROJAS contra la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE ZIPAQUIRÁ.

I. ANTECEDENTES

El citado accionante demandó en proceso laboral a la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE ZIPAQUIRÁ, procurando se le declarara la existencia de un contrato de trabajo entre el 15 de noviembre de 1988 y el 30 de junio de 2003, que finalizó sin mediar justa causa para ello, y como consecuencia de lo anterior, se le condenara a reintegrarlo al mismo cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación, o a uno de superior jerarquía, con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir, vacaciones y demás emolumentos conforme a la ley y la convención colectiva de trabajo, junto con los aportes a la seguridad social, lo que resulte ultra o extra petita, y las costas.

Subsidiariamente pretende el reconocimiento y pago a su favor de la indemnización por despido injustificado, la cesantía y sus intereses, la compensación en dinero de las vacaciones y demás acreencias debidas que realmente le correspondían, la pensión vitalicia de jubilación en la cuantía que determine la ley y la convención colectiva de trabajo, las mesadas adicionales con los reajustes legales, y las prestaciones asistenciales.

Como sustento de las peticiones argumentó, en resumen, que laboró para la entidad demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de celador, entre el 15 de noviembre de 1988 y el 30 de junio de 2003, vale decir, cerca de 20 años; que el vínculo contractual se dio por terminado unilateralmente por parte del empleador y sin ninguna justificación válida; que era afiliado al Sindicato de trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Zipaquirá, y por ende beneficiario de la convención colectiva de trabajo; que no se le canceló debidamente las horas extras, recargos nocturnos, vacaciones y prestaciones sociales; que “no podía ser desvinculado en la forma y términos en que lo hizo la Demandada, pues se encuentra amparado por un fuero especial” donde el Estado es el garante de esa estabilidad laboral, según el

mandato del artículo 53 de la Constitución Política; que no se le pagó la respectiva indemnización por despido injustificado; y que en virtud de que durante todo el tiempo laborado no estuvo afiliado a una entidad de previsión social, la accionada deberá asumir la cancelación de la pensión vitalicia de jubilación.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La entidad convocada al proceso, al contestar la demanda se opuso a la prosperidad de las pretensiones tanto principales como subsidiarias; en cuanto a los supuestos fácticos, admitió la relación laboral para con el demandante, el cargo desempeñado, la decisión de la empleadora de poner fin al contrato de trabajo, la afiliación de éste a la organización sindical SINDESS, y el trabajo en horas extras o nocturnas, aclarando que ese tiempo le fue cancelado, y de los demás dijo que unos no eran propiamente hechos y que otros no eran ciertos; y no propuso excepción alguna.

En su defensa esgrimió, en síntesis, que por razón de la situación crítica del sector salud, el Departamento de Cundinamarca lideró un proceso de austeridad del gasto público y racionalización de los recursos, y adelantó una reestructuración de los centros de atención que conforman la red pública hospitalaria, por estar sobredimensionados en sus plantas de personal, como era el caso de la entidad demandada, lo que condujo a la supresión de varios cargos, entre ellos el de celador, determinación que no fue caprichosa sino que obedeció al análisis de la realidad de la accionada y a un estudio técnico previo avalado por la Secretaría de Salud de Cundinamarca y el Ministerio de la Protección Social; que la convención colectiva de trabajo señala en su artículo 9°, que cuando se presente la desvinculación de un trabajador oficial por supresión del cargo, se aplicarán las tablas de indemnización de los empleados públicos, lo que permitió que al actor se le reconociera la respectiva indemnización; que al haber sido suprimido el cargo desempeñado por el promotor del proceso, no resulta viable el reintegro demandado, donde no es factible obligar a la empleadora a lo imposible; que a la ruptura del nexo contractual, se le pagó al trabajador demandante todas las acreencias laborales a que podía tener derecho, quien no tenía cumplidos los requisitos legales para acceder a una pensión de jubilación, dado que a la fecha de retiro apenas contaba con 46 años de edad y 14 de servicios.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia calendada 9 de agosto de 2006, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra, y condenó en costas al actor.

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, al desatar el recurso de apelación interpuesto por el demandante, con sentencia que data del 14 de febrero de 2008, confirmó la decisión absolutoria de primer grado y condenó en costas de la alzada al recurrente.

El ad-quem en relación a las inconformidades planteadas por el apelante, estimó que al haberse producido el retiro del demandante, por la supresión del cargo que desempeñaba como celador, debido a la reestructuración de la entidad que es pública descentralizada, en los términos de ley y de conformidad con el Decreto Departamental expedido por la Gobernación de Cundinamarca y los acuerdos o resoluciones del Hospital sobre su reordenamiento institucional, se debía despachar desfavorablemente el reintegro impetrado, además por ser un acto materialmente imposible de cumplir ante el desaparecimiento del puesto de trabajo; que la convención colectiva

de trabajo en los casos de supresión de cargos de trabajadores oficiales, lo que tenía previsto era el pago de una indemnización, que le fue cancelada al accionante en un monto superior a lo legal, que ascendió a la cantidad de \$21.303.723,00; y que el citado trabajador no reúne los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación reclamada, toda vez que laboró para el Hospital demandado únicamente 14 años.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Juez Colegiado textualmente sustentó la decisión en lo siguiente:

“(…) El cargo desempeñado por el demandante fue el de celador código 615 que tiene como funciones <controlar la entrada y salida de pacientes, permanecer en el lugar de trabajo que le asignen, velar porque las personas porten su identificación en un lugar visible y desempeñar las demás funciones asignadas por la entidad pertinentes de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del empleo y con la formación y adiestramiento del titular del cargo> y la naturaleza de las funciones es <ejecución de las labores de vigilancia portería de la institución>, según el acuerdo 007 del 22 de febrero del 2.001 (fl. 107).

En la respuesta a la demanda concretamente al hecho noveno dice la demandada <El extrabajador fue retirado conforme a las normas legales vigentes. La Ley 6 de 1945 establece que todo contrato tiene envuelta la condición resolutoria la cual establece que alguna de las dos partes puede dar por terminado el contrato. En cuanto a la estabilidad laboral esta no significa la inamovilidad de los servidores públicos, es así como jurisprudencialmente la Corte Constitucional ha dicho 'el interés particular que tiene el trabajador de la estabilidad laboral es su cargo debe ceder al interés público o social que comporta la supresión de cargos. Como consecuencia de los procesos de reestructuración de las entidades' (S.C.-954-01)>, y al referirse a las omisiones sostiene que la indemnización reconocida y pagada al ex trabajador corresponde a la contemplada en el artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo de Sindess, por tanto se aplica las tablas de indemnización de los empleados públicos (fl. 54). Los fundamentos de derecho de la defensa son precisamente entre otros la convención colectiva de trabajo. Por otra parte no fue objeto de discrepancia la calidad de trabajador oficial del actor.

El demandante prestó sus servicios a la entidad demandada entre el 15 de noviembre de 1.988 al 30 de junio de 2003 y a su retiro recibió por concepto de indemnización la suma de \$21.303.723 (f.196), retiro que se produjo por haberse suprimido el cargo que desempeñaba como celador, código 615 pues conforme la comunicación de junio 24 de 2003 <mediante acuerdo N° 012 del 13 de junio de 2003, emanado por la junta directiva de la ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE ZIPAQUIRÁ, adoptado mediante Decreto Departamental N° 00162 del 19 de junio de 2003 expedido por el Gobernador de Cundinamarca e implementado mediante resolución N° 1605 del 24 de julio de 2003 de la Gerencia del Hospital fue suprimido el cargo de celador, código N° 615, dentro del Reordenamiento institucional que actualmente se adelanta en la Empresa. Lo anterior se le informa, en virtud que usted es el (la) actual titular del cargo suprimido>(f.28).

Debido a la reestructuración de la entidad se suprimieron cargos dentro de los cuales se encuentra el del actor, de modo que le asiste razón al Juzgado de primer grado en despachar desfavorablemente el reintegro pretendido porque la demandada es una Empresa Social del Estado por tanto según el artículo 194 de la Ley 100 de 1.993 es una categoría especial de entidad pública descentralizada con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa (creada por la ley o por las asambleas o concejos según el caso) y conforme el artículo 197 de la misma Ley <Las entidades territoriales deberán disponer, dentro de los seis

meses siguientes a la fecha de vigencia de la presente ley, la reestructuración de las entidades descentralizadas cuyo objeto principal sea la prestación de servicios de salud con el fin de adecuarlas a lo dispuesto en este capítulo>.

"Para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y de la misma manera el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible. Cuando el hecho debido se torna imposible la obligación original (de dar, hacer o no hacer) se resuelve en una de indemnizar perjuicios, de modo que lo jurídicamente procedente es la demanda judicial de los perjuicios (Rad. 10157).

"Debe precisarse que no le asiste razón a los impugnantes en los argumentos que presentan para demostrarlo, pues, como acertadamente lo pone de presente la réplica, en cuanto guardan una estrecha vinculación con los fines esenciales del Estado, las disposiciones dictadas en relación con su estructura, organización y desarrollo de sus funciones, así como las de las entidades territoriales en que se divide, además de tener un indiscutible carácter de norma de derecho público, deben entenderse promulgadas en interés general, razón por la cual predominan sobre las que únicamente atienden al interés individual, de conformidad con el claro postulado expresado en el artículo 58 de la Constitución Política.

Fuera de lo anterior, no tendría ningún sentido que, por un lado, en desarrollo de facultades constitucionales y por medio de actos jurídicos que se hallan plenamente vigentes se ordenase la reestructuración de una entidad territorial y la supresión de cargos, y que, por otro lado, mediante una decisión judicial, se determine el restablecimiento de los contratos de trabajo terminados al amparo de esa autorización, pues esa decisión, además de causar traumatismos de orden administrativo y de no ser viable por sustracción de materia por no existir ya físicamente los empleos, implicaría un desconocimiento de esas precisas facultades constitucionales, cuyo ejercicio en ningún caso puede ser suspendido ni mucho menos supeditado a determinadas eventualidades que surjan de las relaciones laborales existentes con quienes presten sus servicios laborales a las entidades cuya reestructuración haya sido legalmente ordenada" (Rad. 10.779).

Como antes se anotó la indemnización por la terminación del contrato recibida fue de \$21.303.723 (fls 187 y 196), se tomó por parte de la demandada un salario base de indemnización de \$1.086.309; 588 días a indemnizar y un promedio diario de \$36.210. La convención colectiva de trabajo aportada al proceso prevé que las Empresa Sociales del Estado y Hospitales del Departamento de Cundinamarca, en los casos de supresión de cargos de los trabajadores oficiales aplicará las tablas de indemnizaciones legales vigentes a la firma de la convención que corresponde a la indemnización prevista para la misma situación administrativa para cargos de la carrera administrativa en las entidades de la rama ejecutiva (fl 142). Si se hubiera aplicado la indemnización legal la indemnización hubiere sido muy inferior a la pagada, ya que solo le correspondería los salarios dejados de percibir desde el 1 de julio al 14 de noviembre de 2.003, es decir, 134 días de salario. Por otra parte el artículo 39 de la Ley 443 de 1.998 vigente para el momento de retiro del trabajador dispone <Los empleados públicos de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o de modificación de planta, podrán optar por ser incorporados a empleos equivalentes o a recibir indemnización en los términos y condiciones que establezca el Gobierno Nacional>. Y el demandante no informa el motivo de su inconformidad en forma concreta, no

dice cual es la cuantía que ha debido pagarle ni la razón por la cual no está de acuerdo con lo cancelado.

En cuanto a la pensión de jubilación se requiere llenar los requisitos de tiempo de servicios y edad, es decir, 20 años de servicios a la administración pública y 55 años de edad, pero en este proceso lo único que se demostró es que el actor laboró para el Hospital demandado del 15 de noviembre de 1.988 al 30 de junio del 2.003, es decir, 14 años y si bien en la apelación hace referencia a la pensión sanción esta no fue pretendida en la demanda, de manera que su petición resulta extemporánea y la Sala en consecuencia no puede pronunciarse sobre este tema ya que la sentencia debe ser congruente con los hechos y pretensiones de la demanda (art. 305 del C de P.C.).

Quedan así estudiadas y resueltas las inconformidades planteadas y sustentadas por la parte demandante.

Se confirma la absolución de primera instancia”.

V. RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme con la anterior determinación, el accionante interpuso el recurso extraordinario, con el que pretende según se lee en el alcance de la impugnación, que se CASE totalmente la sentencia del Tribunal, y en sede de instancia la Corte revoque el fallo absolutorio del a quo, para en su lugar se accede a las súplicas principales de la demanda inicial o en su defecto a las peticiones subsidiarias, proveyendo lo que corresponda por costas.

Con tal objeto formuló dos cargos que merecieron réplica, los cuales se despacharan conjuntamente, por presentar ambos deficiencias técnicas que comprometen la prosperidad de la acusación.

VI. PRIMER CARGO

Acusó la sentencia del Tribunal de ser violatoria de la ley sustancial por la vía **directa**, en la modalidad de **infracción directa**, respecto de los artículos 48 y 49 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, en consonancia con los artículos “1°, 7°, 19, 20, 51, y 52 del mismo Estatuto; en consonancia con los Artículos 1°, 11 y 49 de la Ley 6a de 1.945, en consonancia con la normado en los Artículos 1°, 2°, 43, 47 de la Convención Colectiva Vigente; en relación con los Artículos 4°, 9°, 11, 13, y 16 del Código Sustantivo del Trabajo. Todo lo anterior en relación con los artículos 1°, 2°, 4°, 5°, 6°, 25, 48, 53 y 228 de la Carta Política de 1.991”.

En el desarrollo del cargo, el recurrente sostuvo que el Tribunal dejó de aplicar las normas que integran la proposición jurídica, en especial lo preceptuado en los artículos 48 y 49 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945 y “las **disposiciones convencionales**...aplicables al presente asunto”, al desconocer las consecuencias jurídicas que trae consigo el despido sin justa causa comprobada de que fue objeto el actor, así como las garantías legales y constitucionales que le asiste a cualquier trabajador, que por su desvinculación no se le permite continuar recibiendo un ingreso mensual y ejecutando la actividad para la cual fue contratado.

Expresó que el razonamiento del fallador de alzada es “insulso e inoperante” sino está acompañado de la normatividad denunciada que consagra las causales de terminación del contrato de trabajo, donde la decisión de la demandada no puede ser justificada, por ser el despido del accionante atribuible a la empleadora, máxime que en el asunto a juzgar no se

analizaron ni se tuvieron en cuenta esos preceptos legales que regulan los efectos de los contratos con los trabajadores oficiales, lo que los mismos enseñan y “las consecuencias a su favor en lo atinente al reintegro pedido”, lo cual “hubiera podido colegir la prosperidad de las pretensiones”.

Adujo que del estudio de tales disposiciones, es dable deducir “la declaratoria de la existencia del contrato, el despido injusto de la Actora (sic) por ausencia de causal que justificara el proceder de la demandada, y el reintegro que la arroja”, a más que el artículo 228 de la Constitución Política establece como mandato “la prevalencia del derecho sustancial”.

Y finalmente reflexionó diciendo que el despido del demandante no puede quedar resarcido con el pago de la indemnización, puesto que “la función administrativa no puede ni debe cohonestar la injusticia y menos aún el desconocimiento de preclaras disposiciones constitucionales sobre el derecho al trabajo y la estabilidad laboral”, lo que deja entrever que la sentencia impugnada es contraria al imperio de la ley, siendo evidente la trasgresión enrostrada bajo la modalidad de la infracción directa.

VII. SEGUNDO CARGO

Atacó la sentencia recurrida por la vía directa, en el concepto de infracción directa del artículo 19 del Decreto Reglamentario 2127 de 1.945, en relación con las demás disposiciones legales y constitucionales denunciadas en el cargo anterior.

Para la sustentación del cargo, la censura efectuó el siguiente planteamiento:

“(....) Pasa por alto en primer lugar, el sentenciador de segunda instancia, que la Carta Política de 1.991 estatuye como derecho fundamental la **igualdad** ante la ley de todas las personas que integran el conglomerado social, de otro lado, no tiene en cuenta también, que en desarrollo de tal precepto supralegal, el Artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, es explicito y meridiano al instituir la igualdad como un derecho inherente a los trabajadores, quienes tendrán ante la ley la misma protección y garantías.

Siguiendo lo anterior, entonces, como puede colegir el Honorable Tribunal en su fallo de alzada que sea motivo suficiente para denegar las pretensiones invocadas el hecho no cierto de que el legislador previó la institución jurídica de indemnizar al desvinculado como razón válida para justificar lo actuado por el Empleador demandado, sin tener en cuenta precisamente que en la misma normativa que cita como base de su decisión, regula o establece con potísima claridad el reintegro del trabajador, por cuyo evento, es necesario concluir sin temor a equívocos que para el caso concreto es ésta posibilidad y no la otra la que le asiste al trabajador como razón válida para procurar obtener sus pretensiones esbozadas en la demanda.

Desconoce o echa de menos el sentenciador, que el Decreto 2127 de 1945, aplicable al caso concreto, instituye con fuerza en su Artículo 19 que en todo contrato de trabajo se consideraran incorporadas aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes y las **cláusulas de las convenciones colectivas**. De tal suerte que, necesariamente debía o era su deber corresponder en consecuencia a tener en cuenta y para los efectos que interesan toda esta amplia normativa en aras de adecuar y proceder conforme a derecho y ajustado en un todo a la Ley con todo respeto.

La falta de aplicación del Artículo 19 del Decreto Reglamentario mencionado en relación y consonancia con las demás disposiciones que adornan el cargo, es manifiesta, pues si así lo hubiere considerado tendríamos que concluir que el reintegro del trabajador oficial sí es posible, atendiendo precisamente lo dispuesto en el **Inciso Final del Artículo 2º de la Convención**

Colectiva Vigente y que cobija al trabajador demandante, que dispone con fuerza:

<CAPITULO II

ESTABILIDAD Y REGIMEN DISCIPLINARIO

(.....)

'En caso de darse cumplimiento a las disposiciones antes transcritas, el trabajador despedido tendrá derecho a acudir a la justicia laboral para solicitar el reintegro o la indemnización a que haya lugar'>.

No tiene en cuenta el sentenciador, que precisamente al consagrar dicha **disposición convencional** que en el evento de no darse cumplimiento a lo mandado en el **Artículo 2° de la Convención Colectiva**, en primer lugar, el despido del trabajador es injusto y que como consecuencia de ello, el trabajador despedido puede acudir ante la justicia laboral para solicitar el reintegro.

Es un hecho cierto e indiscutible, que los razonamientos planteados en la sentencia recurrida desconocen primeramente el mentado Artículo 19 del Decreto Reglamentario 2127 de 1.965, pues al no aplicarlo o echar mano de él para desatar la litis, conlleva a desconocer sus efectos, los cuales son muy claros y, por sobre todo, en consonancia con lo referido en la **norma convencional que trae el artículo 2° de la Convención Colectiva de Trabajo**, ya que debe tenerse que tales **preceptos convencionales** están puestos precisamente para ser aplicados en cuanto al contrato de trabajo celebrado entre la demandada y el trabajador demandante.

Sabido es, que en el derecho actual no se puede pregonar ni menos afirmar que existan vacíos en la normatividad legal, pues como queda visto, las disposiciones dejadas de aplicar llenan con creces las premisas que rodean el caso puesto a consideración del Honorable sentenciador, por ello, considero que la razón esgrimida por el fallador para no detenerse en el examen de la figura del reintegro no es valedera, si tenemos en cuenta y para los efectos que interesan que si existe disposición aplicable sustantiva al caso en concreto, como lo es lo normado precisamente en la Ley 6ª de 1.945 y su Decreto Reglamentario, **así como también lo instituido en la Convención Colectiva**.

Así entonces, inevitable resulta a todas luces que la sentencia impugnada rompe con la legalidad, al producirse la violación de la ley sustancial, pues el sentenciador al desatar la alzada debió en estricto orden y sentido aplicar las disposiciones dejadas de aplicar y que regulan precisamente los hechos en que se funda las pretensiones incoadas” (Resalta la Sala).

VIII. RÉPLICA

A su turno, la réplica solicitó de la Corte desestimar los cargos que se encauzaron por la vía directa, en vista de que presentan defectos de técnica, tales como: que se denunciaron varias normas como dejadas de aplicar, pero en la sustentación el recurrente solo se ocupó de algunas de ellas; no se explica con claridad en que consistió el yerro jurídico que cometió el Tribunal; y se entremezclan argumentos tanto jurídicos como fácticos, estos últimos propios de la senda indirecta.

Añadió en cuanto a lo estipulado en el artículo 2° de la convención colectiva de trabajo que refiere la censura, que “en las disposiciones legales mencionadas en la Convención Colectiva no

se incluye la supresión de los cargos como causa para desvincular a los trabajadores, por lo tanto el reintegro convencional no procede sino cuando se les termina el contrato de trabajo por cualquiera de los motivos o causas contempladas precisamente en la Ley 6 de 1945 y Decreto 2127 de ese mismo año, sin que se pueda hacer extensiva su interpretación para aplicarse cuando se produce por la supresión del cargo”; y de otra parte, adujo que para liquidar los derechos al trabajador demandante, la accionada dio aplicación pero al artículo 9° del estatuto convencional, cancelando la correspondiente indemnización; y por último, dijo que no pudo darse la violación de las disposiciones enlistadas en el cargo, dado que el Juez Colegiado lo que tuvo en cuenta para proferir su decisión, fue precisamente “las normas constitucionales, legales y convencionales aplicables al caso”, siendo válida la interpretación o razonamiento que expuso, sobre la no viabilidad del reintegro ante la supresión del cargo que desempeñaba el actor.

IX. SE CONSIDERA

Se comienza por recordar, que la demanda de casación debe cumplir con las reglas adjetivas que su planteamiento y demostración requieren, a efectos de que sea susceptible de un estudio de fondo, pues acorde con las normas procesales debe reunir los requisitos de técnica que aquellas exigen, que de no cumplirse puede conducir a que el recurso extraordinario resulte infructuoso.

Además, debe entenderse, como en numerosas ocasiones ha dicho esta Corporación, que este medio de impugnación no le otorga competencia para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, puesto que la labor de la Corte, se limita a enjuiciar la sentencia con el objeto de establecer si el Juez de apelaciones al dictarla observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para rectamente dirimir el conflicto.

Visto lo anterior, encuentra la Sala que el escrito contentivo de la demanda de casación, como lo advierte la réplica, presenta deficiencias técnicas que comprometen la prosperidad de los cargos propuestos, y que no es factible subsanar de oficio en virtud del carácter dispositivo del recurso extraordinario, y que a continuación se pasan a detallar, así:

1.- De acuerdo a la motivación de la sentencia recurrida, el Tribunal para confirmar el fallo absolutorio de primer grado, en esencia se fundamentó en lo siguiente: **(I)** Que el retiro del demandante se produjo por haberse suprimido el cargo que desempeñaba como celador código 615, conforme al Acuerdo No. 012 del 13 de junio de 2003, emanado por la junta directiva de la entidad demandada, adoptado mediante Decreto Departamental No. 00162 del 19 de junio de 2003 expedido por el Gobernador de Cundinamarca, e implementado con la resolución No. 1605 del 24 de julio de 2003 de la Gerencia del Hospital; **(II)** Que la demandada es una Empresa Social del Estado, que de acuerdo al artículo 194 de la Ley 100 de 1993, tiene categoría especial de entidad pública descentralizada con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, que en los términos del artículo 197 ibídem se debió reestructurar para adecuarse a ese régimen legal; **(III)** Que las normas que se dictan para reestructurar, reorganizar y desarrollar mejor el Estado o sus entidades se entienden promulgadas en interés general, y por ello predominan sobre las que únicamente tienen interés particular; **(IV)** Que el reintegro del trabajador a un cargo que ha sido suprimido resulta a todas luces imposible; **(V)** Que la convención colectiva de trabajo aportada al plenario, estipula “que las Empresas Sociales del Estado y Hospitales del Departamento de Cundinamarca, en los casos de supresión de cargos de los trabajadores oficiales aplicará las tablas de indemnizaciones legales vigentes a la firma de la convención que corresponde a la indemnización prevista para la misma situación administrativa para cargos de la carrera administrativa de las entidades de la rama ejecutiva”, y en lo que atañe al actor se le canceló una suma superior a esa indemnización legal, en cuantía de \$21.303.723,00,

lo que está acorde con lo regulado por el artículo 39 de la Ley 443 de 1998 que permite para estos eventos optar por el pago de la indemnización, donde el demandante no informó que cuantía por este concepto pretendía; y **(VI)** Que no procede el reconocimiento de la pensión de jubilación, por cuanto en este asunto no se reúne el requisito del tiempo de servicios, por virtud de que el promotor del proceso laboró para el Hospital apenas 14 años, y no se está demandando la pensión sanción.

Siendo estos los verdaderos fundamentos de la sentencia impugnada, se observa que el recurrente no los criticó todos, si se tiene en cuenta que dedicó su discurso a demostrar, en el primer cargo las consecuencias jurídicas de un despido injustificado que se puedan derivar de lo preceptuado en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 que consagran las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de un trabajador oficial, y en el segundo que el artículo 19 de ese mismo ordenamiento legal contiene el derecho al reintegro en consonancia con lo señalado en el artículo 2° de la convención colectiva de trabajo aportada al proceso, dejando en consecuencia libre de ataque los demás soportes argumentativos del fallador de alzada.

Así las cosas, los razonamientos inatacados, conservan incólume la sentencia censurada, independiente de su acierto, por quedar respaldada con la argumentación que no fue materia de discusión en sede de casación, gozando tal decisión judicial de la presunción de legalidad que la caracteriza, resultando insuficiente cualquier acusación parcial que se realice, así le asista razón a la crítica.

2.- Al haber elegido el censor la vía directa para encaminar el ataque, es preciso acotar, que los basamentos fácticos de la sentencia recurrida quedaron inmodificables, entre ellos que el contrato de trabajo del demandante finalizó por la supresión del cargo desempeñado de celador, y que lo contemplado en la convención colectiva de trabajo, en casos de supresión de cargos de trabajadores oficiales, se contrae al reconocimiento de una indemnización, que para el caso en particular fue cancelada en cuantía de \$21.303.723,00; permitiéndose en consecuencia solamente la disquisición jurídica del punto en controversia.

Más sin embargo, el recurrente dentro de lo alegado a través de la senda del puro derecho, estructura el ataque de ambos cargos, enmarcando la determinación de la empleadora demandada de dar ruptura al vínculo laboral del accionante como un <despido injustificado>, que en su sentir trae como consecuencia el reintegro demandado, que se desprende de lo dispuesto en las normas denunciadas y lo señalado en el <artículo 2° de la convención colectiva de trabajo>, lo cual es más fáctico que jurídico.

Por consiguiente, el censor realizó una mixtura indebida de vías, al pretender adicionalmente cuestionar aspectos meramente probatorios por el sendero directo, en especial lo concerniente al análisis del texto convencional capítulo II estabilidad y régimen disciplinario, del cual hace colegir la consagración del derecho implorado, esto es, el reintegro como consecuencia del despido injusto, según aparece en el segundo cargo.

Lo anterior constituye una inexactitud, por ser excluyentes estos dos géneros de violación de la ley sustancial, en razón de que la vía directa conlleva a un error jurídico, mientras que la indirecta a la existencia de uno o varios yerros fácticos, debiendo ser, tanto su formulación como su análisis de manera diferente y por separado.

3.- No obstante que es dable tener por suficiente la proposición jurídica de los cargos, con las disposiciones legales sustantivas que la conforman, el recurrente cae en una incoherencia al

acusar en el primer cargo los artículos 1º, 2º, 43 y 47 de la convención colectiva de trabajo, como si se tratara de una norma de carácter sustancial del orden nacional, habida cuenta que el articulado de un acuerdo colectivo de trabajo carece de idoneidad para integrarla, en la medida que en casación corresponde a un medio probatorio, pues su ámbito de aplicación se circunscribe a quienes en aquel estatuto intervienen.

Del mismo modo, cabe destacar, que si con la formulación de los dos cargos se persigue principalmente, que se determine que en el sector oficial tiene aplicación la figura del reintegro, en el evento de que este fuera <legal>, ninguna de las disposiciones denunciadas, prevé esta consecuencia a favor de los trabajadores oficiales en caso de ser despedidos sin justa causa, y en este orden no tendría cabida la infracción directa de la ley, que supone que el precepto legal que se afirma se dejó de aplicar es aquel que gobierna la controversia.

En efecto, los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 que alude el primer cargo, no regulan las consecuencias jurídicas del despido, por virtud de que se refieren, en su orden, a las justas causas para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo, sin previo aviso y con previo aviso; y el artículo 19 ibídem que se enuncia en el segundo cargo, a la incorporación en los contratos de trabajo de las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo, lo cual no es suficiente para concluir que allí forzosamente se está consagrando el derecho al reintegro.

Y de otro lado, si el reintegro fuera <convencional>, conlleva la necesaria aplicación de la convención colectiva de trabajo, y por ende sería imperioso acusar la disposición legal que constituye la base de esta clase de derechos, valga decir, por lo menos el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual no se hizo ni se mencionó en el desarrollo del ataque.

Ciertamente, el citado precepto legal de alcance nacional, consagra el derecho que tienen los trabajadores y sus empleadores de celebrar convenciones colectivas de trabajo, a fin de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia; y por tanto siendo la disposición legal que le da el carácter normativo a dicho acto jurídico, resulta forzosa su invocación.

Sobre este puntual aspecto, en sentencia del 17 de Febrero de 2004 radicado 20850, reiterada en decisión del 7 de mayo de 2008 radicación 32506, la Sala dijo:

“(…) El cargo no puede estudiarse por la Corte, dado que el reintegro dispuesto por el Tribunal a favor del actor, materia de cuestionamiento en el recurso extraordinario, es de origen convencional, lo que imponía a la censura la obligación de denunciar como violados, al menos, los artículos 467 y 476 del CST, preceptos éstos de orden sustancial que son los que definen y consagran derechos de tal estirpe. Por ello, la proposición jurídica es insuficiente; y como la omisión tiene capital importancia y trascendencia para la cabal estructuración de la demanda de casación, según las exigencias del art. 90 del C. de P. L. y de la S.S., concretamente de la contenida en el ord. 5º, el cargo, como ya se dijo, es inestimable”.

Y en decisión del 15 de septiembre de 2004, radicación 22972, se puntualizó:

“(…) Por otra parte, y a pesar de que uno de los derechos reclamados, esto es, los incrementos salariales, fue negado por el Tribunal por cuanto consideró que los mismos habían quedado inmersos en el acuerdo celebrado en 1995 entre la Texas y su sindicato, los que a su vez incluían los previstos en el laudo arbitral y los del artículo 60 de la convención colectiva de trabajo vigente hasta esa anualidad, el recurrente no incluye en la proposición jurídica la norma legal sustantiva que se refiere a este tipo de fuente normativa, es decir, el artículo 467 del Código

Sustantivo del Trabajo. Ha dicho insistentemente la Sala que cuando se impetra el reconocimiento de un derecho convencional el enunciado de los preceptos quebrantados debe incluir necesariamente la citada disposición, exigencia que sigue siendo válida aún después de la promulgación del Decreto 2651 de 1991 y de la Ley 446 de 1998, en donde se morigeró mas no se eliminó el requisito consagrado en el literal a) del numeral 5 del artículo 90 del Código Procesal del Trabajo.

A ese respecto cabe tener presente que si bien de antaño era indispensable conformar la denominada “proposición jurídica completa”, es decir, el enlistamiento de todas las disposiciones relacionadas con el derecho en litigio, hoy es suficiente con el señalamiento de “cualquiera de las normas de esa naturaleza que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”, pero la inobservancia de este último mandato conduce inexorablemente al rechazo de la acusación por no ajustarse a los requisitos formales del recurso extraordinario, que es lo que acontece en esta oportunidad.

No basta, se insiste, que en la proposición jurídica aparezcan relacionadas varias disposiciones, sino que es obligatorio que dentro de las incluidas se encuentre por lo menos una que constituya base esencial del fallo o que haya debido serlo, norma que en el presente caso es la antes anotada, puesto que una de las controversias gira en torno a los referidos aumentos salariales establecidos de manera extralegal.”

4. Por último, el recurrente presenta una argumentación demostrativa que más que la sustentación de un recurso de casación, se traduce en un alegato de instancia, lo cual lo prohíbe el artículo 91 del C. P. del T. y de la S.S..

Colofón a lo anterior, dadas las limitaciones que exhiben los cargos, no queda otro camino que desestimar el ataque.

De las costas del recurso extraordinario, serán a cargo del recurrente por cuanto la acusación no salio avante y hubo réplica.

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 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, el 14 de febrero de 2008, en el proceso adelantado por JORGE TULIO ARIZA ROJAS contra la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE ZIPAQUIRÁ.

Costas del recurso de casación a cargo del demandante.

Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGU

ISAURA VARGAS DÍAZ



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

