

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrado Ponente

SL 1497-2014

Radicación No. 39773

Acta 04

Bogotá, D.C., doce (12) de febrero de dos mil catorce (2014).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado del señor OSCAR HUMBERTO ROBLEDO JARAMILLO contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga el 11 de diciembre de 2008, dentro del proceso ordinario laboral que promovió contra la ADMINISTRACIÓN POSTAL NACIONAL – ADPOSTAL –.

I. ANTECEDENTES

El señor Oscar Humberto Robledo Jaramillo entabló demanda ordinaria laboral en contra de la Administración Postal Nacional – Adpostal –, con el fin de obtener que se declarara que había sido despedido sin justa causa y que no le resultaba aplicable la figura del plazo presuntivo, en la medida en que había celebrado un contrato de trabajo a término indefinido. Como consecuencia, pidió que se ordenara el pago a su favor de la indemnización plena de perjuicios derivada del despido, con daño emergente, lucro cesante y daños morales, conforme con los artículos 39 de la Ley 443 de 1998 y 137 del Decreto 1572 de 1998; la compensación en dinero de las vacaciones; la cesantía e intereses de la cesantía; la indemnización moratoria; el auxilio de matrimonio establecido convencionalmente y las dotaciones.

En subsidio, solicitó que se inaplicara por inconstitucional el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 y el artículo 8 de la Ley 6 de 1945 y que, como consecuencia, se ordenara el pago de las mismas acreencias reclamadas de manera principal.

Para fundamentar sus súplicas, señaló que le había prestado sus servicios a la entidad demandada desde el 31 de marzo de 1997, en el cargo de Cartero, Nivel 6, Grado 3, con un salario de

\$430.000.00 y en ejecución de un contrato de trabajo pactado a término indefinido; que tenía derecho a las primas y demás prestaciones sociales establecidas en la convención colectiva de trabajo; que por medio del Oficio No. 0348 del 27 de marzo de 2003 le dieron por terminado su vínculo laboral, a partir del 31 de marzo de 2003, por la expiración del plazo presuntivo, de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945; que la demandada había adoptado dicha determinación a pesar de que estaba expresamente convenido un contrato a término indefinido, sin aplicación de plazo presuntivo y con la prevención de que solamente procedían las causales de terminación establecidas en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945; que la figura del plazo presuntivo tampoco se encontraba consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo o en la Convención Colectiva de Trabajo; que la decisión del despido había respondido realmente a una persecución ejercida en su contra por la Jefe de la Oficina Postal de Tuluá; que no le fueron pagadas las prestaciones económicas a las que tenía derecho, como cesantías, auxilio de matrimonio y dotaciones; que la terminación de su relación laboral le ocasionó serios perjuicios económicos y emocionales; y que solicitó en repetidas oportunidades que le facilitaran copia del acto administrativo por virtud del cual se había ordenado su desvinculación, pero le reiteraron que la decisión había sido la de no renovar el contrato de trabajo.

La entidad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió como ciertos los hechos relacionados con la existencia de la relación laboral y sus términos, así como con la condición del actor de beneficiario de la convención colectiva de trabajo. Frente a los demás hechos, indicó que no eran ciertos. Propuso las excepciones de prescripción del derecho sobre prestaciones sociales, pago, terminación del contrato por expiración del plazo pactado y cobro de lo no debido.

Tramitada la primera instancia, el Juzgado Laboral del Circuito de Tuluá profirió fallo el 9 de noviembre de 2006, por medio del cual declaró que entre las partes estuvo vigente una relación laboral regida por contrato de trabajo «...de duración preventiva de seis (6) meses», y condenó a la demandada al pago a favor del actor del auxilio de matrimonio convencional, la dotación de uniforme y la indemnización moratoria. Declaró probada la excepción de «terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo» y absolvió a la demandada de las restantes pretensiones incoadas en la demanda.

II. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, a través de la sentencia del 11 de diciembre de 2008, confirmó en su totalidad la decisión emitida en la primera instancia.

En la parte que interesa al recurso extraordinario de casación, el Tribunal estableció que la entidad demandada era una empresa industrial y comercial del Estado y que, por la naturaleza de sus labores, el actor ostentaba la condición de trabajador oficial, al que le resultaban aplicables las disposiciones de la Ley 6 de 1945 y del Decreto 2127 de 1945, en particular los artículos 40 y siguientes de esta última norma.

Luego de ello, destacó que los trabajadores oficiales podían ser contratados por tiempo determinado, por el periodo que durara la realización de una obra o labor, para un trabajo ocasional, accidental o transitorio, o a término indefinido. En lo que toca con ésta última modalidad, precisó que «...los contratos celebrados en forma indefinida o sin determinación de plazo, dispone el Art. 40 en concordancia con el Art. 43 del Decreto 2127 de 1945, que se

entienden celebrados por periodos de 6 meses y que su prórroga puede presentarse de manera expresa o tácita y se entiende pactada en ambos casos por el mismo espacio de tiempo.»

En ese orden, adujo que en el presente caso no había existido la terminación unilateral e injusta de la relación laboral que se oponía en la demanda, sino que había operado el plazo presuntivo de seis meses establecido legalmente, ya que la entidad demandada había acudido a dicha opción mediante carta del 27 de marzo de 2003. Asimismo, que dicha decisión estaba en armonía con lo establecido en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, «...sin importar que se le haya notificado tal decisión el día 28 de marzo de 2003, esto es, 3 días antes del vencimiento, puesto que la norma en cita no ha dispuesto de un plazo específico para que la administración informe de su determinación de no renovar el contrato de trabajo.»

Sostuvo finalmente:

Adicionalmente, debe estimarse el hecho de que se haya celebrado el contrato a término indefinido (fls. 8 a 10) en forma alguna altera la configuración del plazo presuntivo, dado que no puede perderse de vista que no existe de manera indefinida en el tiempo el contrato a término indefinido en materia de trabajadores oficiales, sino que para aquellos contratos en los que no se señala término o se celebra expresamente como indefinido, la ley lo entiende pactado por seis meses, sin que se imponga al empleador la obligación del aviso con anticipación del vencimiento de dicho plazo.

Para rematar, recuérdese que la Corte Constitucional en la sentencia C-03 de 1998, se pronunció sobre un aparte del artículo 8º de la ley 6ª de 1945, en el sentido de que si bien era exequible la expresión “se entenderán celebrados por seis (6) meses”, pero bajo el entendido de que no se impide la celebración de contratos a término indefinido; se debe observar que la norma revisada, contiene una modalidad de contratación a término fijo, la cual difiere mucho de la contratación a término indefinido, de manera que siempre que se trate de contratos a término indefinido celebrados con entidades públicas, se debe dar aplicación al artículo 40 del Decreto 2127 de 1945.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Pretende el recurrente que se case parcialmente la sentencia recurrida y «...en su lugar revocar parcialmente (concretamente los puntos sexto y séptimo) de la sentencia de primer grado (...) y en su lugar, ORDENAR la inaplicación de la figura de plazo presuntivo y en consecuencia, se proceda a DECLARAR la viabilidad de las indemnizaciones deprecadas en el cuerpo de la demanda.»

Con el propósito anunciado formula un cargo, por la causal primera de casación laboral, oportunamente replicado y que pasa a ser analizado por la Corte.

IV. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia del Tribunal de ser violatoria de la ley sustancial, «...por infracción directa, en razón que la Corte Constitucional en Sentencia C-003 de 1998 (...) se pronunció expresamente sobre la constitucionalidad condicionada del artículo 2º parcialmente acusado de la Ley 64 de 1946 que modificó de igual manera el 8º de la Ley 6ª de 1945 en lo que respecta a la

figura del plazo presuntivo.»

En la demostración del cargo, el censor explica que el recurso de casación procede contra sentencias que desconocen el alcance que le ha dado a ciertas normas la Corte Constitucional, tal y como quedó sentado en la sentencia CC C-739/01, de la cual reproduce algunos apartes. Para la presente situación, agrega, el Tribunal interpretó el artículo 2 de la Ley 64 de 1946, de una manera totalmente restrictiva y contraria a la sentencia de la Corte Constitucional CC C-003/98, en la que se había establecido que ese precepto era exequible solamente «... en el entendido de que la disposición no impide la celebración de contratos de trabajo a término indefinido con la administración pública, cuando así lo estipulen expresamente las partes.»

Alega que, al amparo de esa decisión, la Corte Constitucional:

«...le restó eficacia a la figura del plazo presuntivo cuando el contrato de trabajo se estipulaba a término indefinido entre el ciudadano y el Estado, precisamente fincada en la voluntad de los contratantes y que resultaba un contrasentido que precisamente si el contrato se había expresado sin solución de continuidad, prolongado, y ese fue el sentir de la administración en dicho momento, resulta contrario a la voluntad entonces, la aplicación a tales eventos de dicha cláusula de reserva – de dar por terminado el contrato de trabajo cada seis meses -.»

Afirma que esa orientación se vio reforzada tras la expedición de un auto de la Corte Constitucional del 8 de febrero de 2007, por medio del cual se rechazó la demanda de inconstitucionalidad presentada por el actor, en la medida en que los problemas jurídicos que planteaba ya habían sido resueltos definitivamente a través de la sentencia CC C-003/98.

Sostiene, finalmente:

Como corolario de lo anterior, considero que el Honorable Tribunal Superior de Buga – Sala Laboral, pasó por alto la interpretación y el alcance que la Corte Constitucional dio a la figura del plazo presuntivo, pues como lo cita el precedente constitucional *up supra* no puede pasar por alto las decisiones que el máximo tribunal en lo constitucional profiera, porque la misma Corte Constitucional ha sido enfática que junto con el Consejo de Estado ejerce el control constitucional y bajo ese entendido la corte precisó también, que puede ser materia de casación un asunto, cuando el intérprete no le da el “sentido acorde con la declaración de constitucionalidad que lo mantuvo en el ordenamiento”; lo cual en el asunto bajo examen queda ratificado, por la misma Corte Constitucional mediante auto del 8 de febrero de 2007 (...) que rechazó la demanda de inconstitucionalidad presentada por mi prohijado, en donde reiteró que la liquidación semestral de los trabajadores de forma semestral (sic) cuando se encontraban con contrato a término indefinido era contrario a los postulados constitucionales. En este orden de ideas, repito el único intérprete autorizado de la Constitución es la Corte Constitucional, Corporación que si en un fallo de dicho talante es decir, de constitucionalidad interpretó la norma de determinada manera, considero con el mayor de los respetos que ningún tribunal entonces puede tergiversar o modificar dicha interpretación, pues de esta forma contraría los postulados de la misma Carta.

De contera, sin adentrarme a análisis de raigambre constitucional, considero pertinente transcribir las palabras del doctor Diego Eduardo López sobre el cambio de jurisprudencia (...)

Razonamiento que es totalmente aplicable al caso sub-judice, puesto que precisamente el omnipotente Estado dando aplicación a la figura del plazo presuntivo, dio por terminado el contrato de trabajo indefinido suscrito con mi prohijado, sin lugar a la indemnización que en el

plano del sector privado, cuando el empleador hubiese despedido sin justa causa al trabajador le debió cancelar la indemnización correspondiente, de ahí que la interpretación que la Corte Constitucional brindaba en su momento a la figura del plazo presuntivo en lo que respecta con los trabajadores oficiales quienes suscribieron contratos a término indefinido, resulta atemperado a los derechos fundamentales pregonados por la Carta, es indudable que la cláusula de reserva es una afrenta al principio de igualdad, como lo interpretó la Corte Constitucional y por tanto, la interpretación restrictiva del Honorable Tribunal Superior de Buga, viola sin lugar a dudas, el alcance que sin duda la Corte Constitucional, le dio a la normatividad en lo que se refiere a la inaplicación de la cláusula de reserva frente a los contratos a término indefinido.

V. LA RÉPLICA

Aduce que la demanda presenta graves defectos técnicos, en la medida en que no se designan las partes, no se determina la norma sustantiva de alcance nacional que habría sido infringida, pues la casación laboral procede por la violación de la ley y no de la jurisprudencia, además de que el alcance de la impugnación resulta insuficiente. Indica, por otra parte, que la Corte Constitucional, en las sentencias aludidas por el censor, se refirió fue a la cláusula de reserva y no a la figura del plazo presuntivo.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Es indudable que el cargo presenta falencias técnicas en su estructuración que, sin embargo, no comprometen por sí solos la viabilidad de la acusación. Así, por ejemplo, aunque el alcance de la impugnación no es lo suficientemente claro, es posible identificar que las pretensiones del censor están dadas en lograr el quiebre parcial de la sentencia recurrida para que, en sede de instancia, se revoque parcialmente la decisión de primer grado y se emita una condena por el pago de las indemnizaciones derivadas de la terminación de la vinculación laboral, por lo que, se considera, una indebida utilización de la figura del plazo presuntivo.

También es cierto que la proposición jurídica no podía estar integrada por sentencias de la Corte Constitucional, puesto que esas decisiones no tienen la naturaleza de leyes sustanciales, cuya violación es la que legitima la procedencia del recurso extraordinario, por la causal primera de casación establecida en el numeral primero del artículo 60 del Decreto 528 de 1964. A pesar de ello, en el cargo se alude a disposiciones relevantes para el tema en discusión, como los artículos 8 de la Ley 6 de 1945, 2 de la Ley 64 de 1946 y 40 del Decreto 2127 de 1945, de manera que se cumple con la carga de denunciar la violación de alguna norma legal sustancial de alcance nacional «que constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada.»

Ahora bien, aunque la censura acusa la «infracción directa» de las citadas disposiciones, de las reflexiones que acompañan al cargo se puede extraer que lo que realmente se le plantea a la Corte es que el Tribunal interpretó erróneamente los artículos 8 de la Ley 6 de 1945, 2 de la Ley 64 de 1946 y 40 del Decreto 2127 de 1945, pues dejó de tener en cuenta que, al amparo de decisiones de la Corte Constitucional como la CC C-003/98, cuando las partes pactan expresamente que el contrato de trabajo tendrá un «término indefinido», no es posible acudir a la figura del plazo presuntivo, pues, además de que resulta siendo un contrasentido, debe primar la voluntad de los contratantes.

Frente al tema planteado, el Tribunal entendió que cuando las partes establecen que el contrato de trabajo tiene un «término indefinido» o no le señalan límite temporal alguno, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses, pues así lo determinan inequívocamente los artículo 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945. En esa dirección, dedujo que la estipulación del «término indefinido» no podía desfigurar el plazo presuntivo legal, «... dado que no puede perderse de vista que no existe de manera indefinida en el tiempo el contrato a término indefinido en materia de trabajadores oficiales, sino que para aquellos contratos en los que no se señala término o se celebra expresamente como indefinido, la ley lo entiende pactado por seis meses, sin que se imponga al empleador la obligación del aviso con anticipación del vencimiento de dicho plazo.» Tampoco aceptó que la sentencia de la Corte Constitucional CC C-003/98 desvirtuara esa conclusión, pues esa providencia se refería a contratos a término fijo y no impedía la aplicación del artículo 40 del Decreto 2127 de 1945.

El artículo 8 de la Ley 6 de 1945, modificado por el artículo 2 de la Ley 64 de 1946, sobre el cual la censura edifica sus elucubraciones, prevé:

El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de cinco años. Cuando no se estipule término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis meses, a menos que las partes se reserven el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

A su vez, los artículos 40 y 43 del decreto 2127 de 1945, sobre los cuales el Tribunal estructuró sus reflexiones, consagran en su orden lo siguiente:

ARTICULO 40. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

ARTÍCULO 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por periodos de seis meses.

Dichas normas, como lo dedujo el Tribunal, establecen de manera diáfana que «el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno», debe entenderse celebrado por periodos de seis en seis meses, de manera que puede ser terminado por la expiración del plazo pactado o presuntivo, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945.

En concordancia con lo anterior, esta Sala de la Corte ha entendido que la ley establece una suerte de presunción legal de que el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales, se entiende celebrado por periodos de seis meses, a menos, ha precisado, que tal cuestión se modifique por la vía de la negociación individual o colectiva de las

condiciones de trabajo. En la sentencia CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 23957, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 24607; CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 31490; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558; CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584; y CSJ SL 2 may. 2012, rad. 39479, la Corte señaló al respecto:

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. (negritas fuera de texto).

La Corte también ha definido que cuando las partes, a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, consientan en apartarse de la figura del plazo presuntivo, tienen que elaborar cláusulas convencionales o contractuales expresas, que no dejen duda de que su intención es la de excluir los periodos de seis meses, así como de eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Por lo mismo, contrario a lo argüido por la censura, no basta con la estipulación contractual de un «término indefinido», para la exclusión del plazo presuntivo, sino que se necesitan cláusulas que eliminen rotundamente la potestad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, acudiendo a la expiración del plazo presuntivo. Así lo ha puntualizado esta Corporación en sentencias como la CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558, en la que razonó al respecto:

El artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, establece lo siguiente:

(...)

De manera que el artículo bajo examen consagra una presunción legal, y por tener dicha naturaleza, tanto la administración pública y el trabajador pueden acordar, en cuanto a su duración, modalidad diferente a la que por ley presume.

Entonces, cuando las partes así lo han convenido, es más que razonable entender, como lo hizo el juez de apelación, que el **mencionado acuerdo debe dimanar con total y absoluta nitidez, de manifiesto, que aflore la voluntad inequívoca de los contratantes de inaplicar la presunción en comento,** todo en oposición de la celebración de pactos ambiguos o con vaguedades, no solamente en aras de preservar la seguridad jurídica de los protagonistas sociales, sino también, porque es insoslayable que los contratos de trabajo corresponden ejecutarse a la luz de los principios, entre otros, de transparencia y buena fe. Más aún cuando la norma no exige prueba solemne para llevar a cabo tal consenso.

Así las cosas, el Tribunal no incurrió en el yerro jurídico que los recurrentes le achacan al concluir que “como presunción legal que es, resulta posible que las partes de común acuerdo fijen que el contrato tendrá la verdadera connotación de indefinido, esto es, sin solución de

continuidad, lo que se puede hacer bien el mismo texto del contrato o a través de la convención colectiva. **Claro que también, para la validez de dicha supresión de la normativa legal, debe realizarse una estipulación expresa**, es decir, que la misma debe constar clara y expresamente en una cláusula contractual o en una norma de la convención”, puesto que, según el Diccionario de la Lengua Española, “expreso” significa patente, fijar o determinar de manera precisa algo, y “claro”, fácil de comprender, que se distingue bien, y para el Tribunal dichas expresiones deben reflejarse en cláusulas o estipulaciones contractuales, que, estima la Corte, pueden ser verbales o escritas; términos aquellos que difieren de la expresión “literalidad” que los recurrentes creen, de manera equivocada, que el Tribunal asimiló. (negrillas fuera de texto).

En apego de lo anterior, esta Sala de la Corte, en repetidas oportunidades, ha descartado que el simple señalamiento en el contrato de trabajo de un «término indefinido», tenga la vocación de alterar o eliminar el plazo presuntivo establecido legalmente, puesto que, se repite, para tales efectos, es necesaria una estipulación expresa e inequívocamente encaminada a eliminar la terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo presuntivo. Si el contrato consagra simplemente una «duración indefinida», ha dicho la Corte, queda inmerso en la estipulación legal por virtud de la cual «el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses...» En la sentencia CSJ SL, 13 jul. 2006, rad. 27416, la Sala adoctrinó al respecto:

Por lo demás, corresponde señalar que el ad quem estableció que los contratos indefinidos de los trabajadores oficiales, se entienden pactados por el término de seis meses, de conformidad con los artículos 40 y 43 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, mientras que **la impugnante sostiene que esa norma no abarca los convenios celebrados a término indefinido**. No obstante, como lo concluyó el sentenciador, aquella normatividad precisamente determina que “..El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno se entenderá pactado por seis meses..”, y la segunda disposición, en el aparte pertinente, prevé que “..El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo..”. **De ahí que no tenga asidero la afirmación de la censura en el sentido de que a los contratos suscritos por término indefinido, en el sector oficial, no se les aplica el plazo presuntivo**. (negrillas fuera de texto).

En igual sentido pueden verse las sentencias CSJ SL, 22 jun. 2005, rad. 24614, CSJ SL, 10 oct. 2005, rad. 24608, CSJ SL, 19 oct. 2005, rad. 24613, CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584, entre otras, en las que se analizaron cláusulas de contratos de trabajo y convenciones colectivas que establecían, llanamente, un «término indefinido» para la relación laboral, y se les restó eficacia a la hora de excluir la aplicación del plazo presuntivo establecido legalmente.

Así las cosas, se repite, contrario a lo que se arguye en el cargo, cuando las partes celebran un contrato de trabajo a término indefinido, sin consagrar alguna cláusula que excluya la aplicación del plazo presuntivo, de manera expresa, se debe entender celebrado por periodos de seis meses, de acuerdo con lo estatuido en los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945.

Ahora bien, en el fondo de las reflexiones del cargo también existe un cuestionamiento por la existencia, la validez y la constitucionalidad de las normas que regulan el plazo presuntivo, no solo ante el establecimiento de plazos indefinidos, sino ante la emisión de la sentencia de la Corte Constitucional CC C-003/98.

En torno a dicho punto, esta Sala de la Corte ha sido enfática en señalar que las normas que regulan el plazo presuntivo se encuentran vigentes, además de que no han sido declaradas contrarias a la Constitución Política, por lo que deben ser aplicadas irrestrictamente. Ha dicho también que ese panorama no se desfiguró tras la expedición de la sentencia de la Corte Constitucional CC C-003/98, en la que el censor apoya sus reflexiones, pues dicha decisión se refería a la «cláusula de reserva» y al fenómeno jurídico del despido unilateral del trabajador, en cualquier momento y sin el pago de indemnización, que es diferente del que aquí se analiza, de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo presuntivo. En la sentencia CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 24028, reiterada en CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 27682; y CSJ SL 385-2013, la Corte sostuvo al respecto:

Como primera medida, es de anotar que para los trabajadores oficiales se mantiene en vigor la regulación sobre la vigencia semestral de los contratos a término indefinido o de aquellos sin fijación de término, los que se entienden celebrados con una duración de seis en seis meses.

En efecto, dentro de las disposiciones que introdujeron el denominado plazo presuntivo en los contratos de trabajo del sector oficial, el artículo 2° de la Ley 64 de 1946 que modificó el artículo 8 de la Ley 6 de 1945, en su parte vigente reza “...El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos (2) años. Cuando no se estipule término o éste no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc, **se entenderá celebrado por seis (6) meses...**”, y el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945 consagra “..El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, **se entenderá pactado por seis meses**, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales...” (resalta la Sala).

La sentencia en que se apoya el censor, esto es, la C-003 del 22 de enero de 1998, lo que declaró inexecutable fue el fragmento del artículo 2° de la Ley 64 de 1946 que autorizaba la cláusula de reserva en los contratos, en lo que tenía que ver con la posibilidad de terminar el vínculo contractual por parte del empleador oficial en forma unilateral y sin pago de indemnización “mediante aviso a la otra con antelación no inferior al período que regule los pagos de salario, de acuerdo con la costumbre”, pudiendo prescindir del aviso pagando igual período.

De suerte que, el plazo presuntivo de los seis (6) meses se mantuvo invariable, así en la citada sentencia, al declararse la exequibilidad de la primera parte de la norma en cuestión, la Corte Constitucional hubiera agregado que lo dispuesto en el aludido artículo 2° de la Ley 64 de 1946 “no impide la celebración de contratos de trabajo a término indefinido con la Administración Pública, cuando así lo estipulen expresamente las partes”, pues ello lo hizo para significar que no hay razón para estar liquidando periódicamente el contrato a término indefinido, si las partes acuerdan proseguir con su ejecución, eso sí respetando el plazo presuntivo al que se ha hecho mención.

Además, estos contratos celebrados por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno –que se entienden celebrados por seis meses- se prorrogan en el evento de que después de expirado el plazo presuntivo, el trabajador continúe prestando sus servicios con el consentimiento expreso o tácito del empleador, y por tanto continúan ejecutándose en las mismas condiciones de seis en seis meses a que se contrae el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945.

También debe tenerse en cuenta que la figura del plazo presuntivo, concretamente definida en los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, no ha sido declarada contraria a los postulados de la

Constitución Política, por el Consejo de Estado, además de que, contrario a lo que afirma la réplica, dicha Corporación, en la sentencia CE, 13 sep. 2007, rad. 11001-03-25-000-2003-00089-01(414-03), estableció que a través de ella no se desconocía el principio de igualdad. Se dijo en la citada providencia:

Se solicita la nulidad de los artículos 40, 43, 47 y 51 del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª del mismo año, en lo relativo al contrato individual de trabajo en general, porque según el actor, los artículos acusados además de atentar contra el derecho a la igualdad, desbordan la facultad reglamentaria al incluir aspectos que no consagra la ley.

El actor argumentó que las normas demandadas atentan contra el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo, porque establece tres clases de trabajadores con vinculación indefinida: empleados de carrera administrativa, trabajadores particulares y trabajadores oficiales. Mientras los trabajadores particulares y los empleados públicos al momento de ser retirados por causas no imputables al trabajador, gozan de indemnizaciones específicas favorables y concretas, no sucede lo mismo con los trabajadores oficiales porque en las mismas condiciones de los anteriores, reciben una indemnización equivalente al pago del tiempo que aún no se ha cumplido del plazo presunto de seis meses que establecen los artículos acusados.

Sea lo primero precisar que el derecho de igualdad supone un trato similar a quienes se encuentran en condiciones iguales, y diferente a quienes están en distinta situación.

En el caso de los empleados de carrera administrativa, trabajadores particulares y trabajadores oficiales no se puede pregonar igualdad de condiciones porque existe para cada uno de los grupos de trabajadores un régimen especial. En efecto, la Ley 909 de 2004 regula a los empleados públicos; el régimen individual de los trabajadores oficiales se encuentra establecido en las Leyes 6 de 1945 y 61 de 1987 y en los Decretos 2127 de 1945 y los trabajadores particulares se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo.

Si bien, la vinculación de los trabajadores oficiales se realiza a través del contrato de trabajo, al igual que los trabajadores privados, sus regímenes laborales son distintos debido a que los primeros prestan su servicio al Estado mientras que los últimos satisfacen necesidades privadas o intereses particulares.

Al respecto, esta Corporación mediante sentencia de 29 de agosto de 2002, expediente 0002-99, Consejero Ponente doctor Tarsicio Cáceres, dijo lo siguiente:

“La Sala comparte dicho criterio de no sometimiento de la relación laboral de los trabajadores oficiales al Código Sustantivo del Trabajo porque el vínculo del Estado con sus servidores es de naturaleza diferente a la relación laboral que rige entre particulares, pues en aquél está de por medio el interés público, mientras que ésta pone en juego el interés privado. Desde la propia promulgación de la legislación laboral en el año de 1950 se hizo salvedad, pues el estatuto laboral fue concebido, de acuerdo con su artículo 1º, con la finalidad de “... lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores...”, lo que indicaba que las relaciones entre el estado y sus servidores quedaban excluidas de dicha regulación jurídica.

De acuerdo a las anteriores consideraciones, no se puede predicar la violación del derecho de igualdad en el caso objeto de estudio porque, estando frente a grupos de trabajadores que la única afinidad que presentan es su vinculación mediante un contrato de trabajo, ilógico sería que recibieran un trato igual o similar. (...)”

Además, de la comparación de las normas transcritas, se comprueba que el Decreto acusado en ningún momento extralimitó el ámbito del ejercicio reglamentario que la Constitución le permite. La Ley 6ª de 1945, estableció un plazo presuntivo de seis meses, parámetro dentro del cual el Decreto 2127 del mismo año reglamentó dicha situación, precisando que el plazo de los seis meses es respecto a los a los contratos a término indefinido, que entre otras cosas, también están considerados en la citada ley.

Tras todo lo anterior, la Corte debe reiterar que: i) la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales, aún a pesar de la sentencia CC C-003/98; ii) por ello, cuando no se determine el plazo del contrato de trabajo o se diga que es indefinido, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses; iii) dicha figura puede ser excluida a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas; iv) y, en esa dirección, el empleador estatal puede acudir válidamente a la forma de terminación de la relación laboral establecida en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, esto es, por el vencimiento del plazo pactado o presuntivo, sin tener a cargo indemnización alguna.

En el presente asunto, en el contrato de trabajo obrante a folios 8 a 10 se estableció que «Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como periodo de prueba y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, vencido este, la duración del contrato será indefinida.» En ninguna de las restantes cláusulas del acuerdo se excluyó la aplicación del plazo presuntivo, de manera expresa, y, por el contrario, se definió que el negocio jurídico estaba sometido a las disposiciones de la Ley 6 de 1945 y del Decreto 2127 de 1945.

De acuerdo con ello, en armonía con las reflexiones anteriormente desarrolladas, el Tribunal no incurrió en infracción jurídica alguna al determinar que el vínculo debía entenderse celebrado por periodos de seis meses, al amparo de lo establecido en los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945.

Vale la pena advertir, por último, que la censura tampoco controvertió la premisa fáctica trascendental de la decisión del Tribunal, con fundamento en la cual nunca ocurrió un despido del trabajador, que mereciera alguna indemnización, sino que operó uno de los modos legales de terminación de la relación laboral, esto es, la expiración del plazo presuntivo, que como ya se observó, tenía plena validez.

Así las cosas, el cargo es infundado.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Se estiman las agencias en derecho en la suma de TRES MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE. (\$3.150.000.00).

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 11 de diciembre de 2008 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por OSCAR HUMBERTO ROBLEDO JARAMILLO contra la ADMINISTRACIÓN POSTAL NACIONAL – ADPOSTAL -.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente. Las agencias en derecho se estiman en la suma de TRES MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE. (\$3.150.000.00)

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

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE



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

