

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

Magistrado Ponente

Radicación No. 32595

Acta No. 06

Bogotá D.C., dieciocho (18) de febrero de dos mil nueve (2009).

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por **ÁLVARO ANTONIO MONTENEGRO GARCÍA** contra la sentencia del 24 de noviembre de 2006, proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, dentro del proceso ordinario adelantado por el recurrente contra la **UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**.

I.- ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá, **Álvaro Antonio Montenegro García** demandó a la Universidad de los Andes para que, previas las declaraciones de existencia de un contrato de trabajo entre el mes de febrero de 1982 y el 20 de noviembre de 1997, que fue terminado sin justa causa por subsistir en el momento del despido la materia y el objeto del trabajo por él desempeñado, se le condene a renovar dicho contrato en las mismas condiciones que tenía, y a pagarle con indexación e intereses corrientes y moratorios, los salarios correspondientes con sus aumentos legales y extralegales y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde su despido y hasta cuando sea reintegrado en sus labores y renovado su contrato, declarándose sin solución de continuidad su contrato de trabajo. Subsidiariamente pretende el pago indexado y con intereses corrientes y moratorios de la indemnización por despido, que debe liquidarse como si fuera un contrato a término indefinido entre febrero de 1982 y el 20 de febrero de 1997.

Fundamentó sus pretensiones en que se vinculó a la universidad demandada en febrero de 1982 mediante contratos de prestación de servicios que fueron renovados hasta el mes de junio de 1985, lapso durante el cual se dieron los elementos esenciales del contrato de trabajo; en agosto de 1985 viajó a los Estados Unidos a obtener un doctorado en Economía, presentándose una suspensión por licencia no remunerada del contrato de trabajo; que tan pronto venció la licencia continuó laborando en la Facultad de Economía, reanudándose la vinculación laboral mediante un contrato de trabajo a término fijo desde el 21 de noviembre de 1988, el cual se prorrogó ininterrumpidamente hasta el 20 de noviembre de 1997; que su vinculación inicial fue como profesor investigador y entre 1990 y 1995 se desempeñó como Director del Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico “CEDES” de la Facultad de Economía; que el 23 de marzo de 1995 fue designado como Profesor Titular, que era la categoría más alta dentro de la institución; que realizó varias investigaciones para la entidad y fue calificado regularmente por los alumnos como uno de los mejores profesores de la Facultad, obteniendo las mejores evaluaciones; que el

domingo 20 de marzo de 1994, publicó en el diario El Tiempo una columna titulada “La Economía Universitaria”, en respuesta a una carta que el entonces Ministro de Hacienda Rudolf Hommes, en compañía de otros dos ministros y altos funcionarios del Gobierno, remitieron al Presidente de la Universidad en la que formulaban críticas a la Facultad de Economía, a su decano Arturo Sarmiento y al Director del Cedes; que ese hecho fue interpretado por él como una persecución contra el Decano quien era el principal crítico de la política económica del Gobierno, expresando en su columna que la carta era desinformada y señalando que la misma constituía un mal precedente contra la autonomía universitaria; que un año después el doctor Hommes fue nombrado rector de la institución y nombró como director del Cedes al doctor José Leibovich y como Decano al doctor Santiago Montenegro; que disintió del manejo dado al centro educativo por las nuevas personas nombradas y que ese desacuerdo lo manifestó en varias ocasiones, una de ellas el 29 de abril de 1997, cuando el 90% de los profesores de la Facultad se dirigieron al Decano manifestándoles su preocupación por el estilo de administración y de orientación que se estaba impartiendo; que el Rector Hommes dejó su cargo a finales del primer semestre de 1997 para aspirar a la Alcaldía de Bogotá, siendo reemplazado por el doctor Carlos Angulo, quien con el mismo grupo de colaboradores del saliente rector, fueron los firmantes de la carta de 1994 contra la Facultad de Economía y que, en síntesis, era un grupo de administradores que se encontraban inhabilitados para actuar de manera imparcial y objetiva en su caso; que el 7 de septiembre de 1997 publicó en el diario El Tiempo una columna que tituló “Alerta Bogotá”, en la cual criticaba la gestión de Hommes y prevenía a los lectores sobre su posible alcaldía; que el miércoles 10 de septiembre siguiente los cuadros directivos de la universidad le expresaron su molestia por la columna mencionada; habló con el Rector Angulo quien igualmente le manifestó su desacuerdo con la columna; que como consecuencia, el 15 de octubre de 1997 fue notificado por escrito de que su contrato no sería renovado, aduciéndose simplemente el vencimiento del término contractual convenido; que en el seno de la Universidad se supo que su salida de la institución obedeció realmente a la columna que escribió contra Hommes, ya que así lo manifestó el Decano a varios profesores del claustro; que el 24 de octubre el Decano comunicó a varios profesores que había revocado la decisión de desvincularlo, pero que el lunes siguiente cambió de parecer, justo después de haber aparecido muy de cerca al candidato Hommes el día domingo de las elecciones, como lo muestra el video suministrado por el Noticiero AM PM; que no sorprende que el Decano haya actuado en contra suya por retaliaciones políticas; que interpuso una tutela en cuyo trámite la Universidad pretendió demostrar que era un profesor sin solvencia académica y con falta de reconocimiento; que la materia del trabajo subsistió después de su desvinculación, puesto que todos los cursos que el dictaba siguieron desarrollándose.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La demandada se opuso a las pretensiones del actor. Negó la existencia del contrato de trabajo desde 1982, así como la licencia no remunerada, ya que al no existir contrato de trabajo, mal podía decirse que fue suspendido. Afirmó que con el actor se celebró un contrato a término fijo de un año desde el 21 de noviembre de 1988, el cual fue prorrogado hasta el 20 de noviembre de 1997, cuando la entidad decidió no prorrogarlo con base en la facultad que le concedía el artículo 3° de la Ley 50 de 1990 y con aviso previo superior a 30 días. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, falta de título y de causa y prescripción.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Fue proferida el 8 de septiembre de 2006 y con ella el Juzgado absuelve a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra por el actor, a quien condenó al pago de las costas.

IV. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación del demandante el proceso subió al Tribunal Superior de Bogotá, Corporación que mediante la sentencia recurrida extraordinariamente, confirmó la decisión de primer grado y dejó a cargo del apelante las costas de la alzada.

El Tribunal examinó el contrato a término fijo suscrito el 21 de noviembre de 1988, sus prórrogas y cláusulas adicionales; las certificaciones expedidas por la demandada; la designación del actor como Profesor Titular; las encuestas aplicada por los estudiantes; la comunicación de no prórroga del contrato de trabajo; los interrogatorios absueltos por las partes; las declaraciones de Corina Chacón Navas, Jaime Tenjo Galarza, Santiago Javier Montenegro Trujillo y Elsa Josefina Amaya Díaz; varias comunicaciones, comprobantes de pago de vacaciones colectivas y de salarios, afirmando que el accionante, a quien le correspondía la carga de la prueba, no demostró “que efectivamente su relación laboral empezó a regir desde el mes de febrero de 1982; con lo cual se establece que el actor se vinculó efectivamente a partir del 21 de noviembre de 1988 hasta el día 20 de noviembre de 1997, mediante contrato de trabajo a término fijo, en la facultad de economía y su última remuneración por concepto de salario integral ascendió a la suma de \$775.200 y en cuanto a la terminación del contrato de trabajo fue por no prórroga del mismo”.

Después aseveró que el análisis de todos los medios de prueba evidenciaba que lo que se tipificó entre las partes “fue un contrato de docente o de profesor universitario, siendo aceptada la modalidad por la demandada que fue a término fijo de un año, y por ende, el demandante se encontraba vinculado en mejores condiciones frente a las normas especiales laborales que reglamentan este tipo o clase de prestación de servicio reglado por el art.101 del C.S.T., en forma general cuando señala...”.

Siguió con su disertación de la siguiente manera:

“En conclusión, para esta Sala, la relación del demandante para con la demandada, estuvo regida por un contrato laboral de profesor de establecimiento educativo (art. 101 del C. S. T.), por período anual el cual se vino prorrogando año por año, acorde con los medios de prueba y lo confesado por la misma demandada al dar contestación a la demanda (fl. 207), el cual no podía desconocer las partes, y el hecho de que el demandante hubiese sometido su voluntad al contrato de trabajo a término fijo de un año, no quiere ello subrayar que el demandante hubiese renunciado a sus derechos laborales, ni que las partes no pudiesen hacerlo, a más de que el 1° de enero de 1996, establecieron de común acuerdo pactar un salario integral en la suma de \$3.120.000, acorde con lo señalado por el art. 18 de la ley 50 de 1990, todo lo cual es válido por ajustarse a los principios mínimos reglados en el código laboral para cualquier forma o estipulación de prestación de servicios, al ser más favorable dichos acuerdos para el demandante, que el régimen especial de los educadores, pues como lo advirtió la H. Corte Constitucional en la sentencia en comento es que le asiste derecho a todas sus prestaciones e indemnizaciones laborales, cuando en sentencia C-483-95 advirtió....

Establecido lo anterior y en razón a que el único apelante lo es la parte demandante, procede la sala en sede de instancia a estudiar las inconformidades de la parte recurrente, que se reducen a la indemnización por despido sin justa causa, conforme al art. 66 A del C.P.L., adicionado por la

Ley 712 de 2001 art.35 y la Sentencia C-968 de 2003..., y con fundamento de que el demandante estuvo vinculado al establecimiento educativo mediante contrato de trabajo a término fijo de un año, a partir del 21 de noviembre de 1988 hasta el 20 de noviembre de 1997, habiéndose modificado por común acuerdo la forma de remuneración a partir del 1º de febrero de 1996, por la reglada en el art. 18 de la ley 50 de 1990, en salario integral....”.

El Tribunal negó el reintegro pretendido por cuanto el demandante “no sopesó cuales son los fundamentos jurídicos” para impetrarlo, además de que la duración del contrato fue de apenas 9 años y no acreditó tener más de 10 años de servicio para el 1º de enero de 1991 o que se hubiera convenido en convención colectiva o pacto colectivo. La misma decisión adoptó respecto de las prestaciones sociales, ya que estaba acreditada la estipulación del salario integral y el demandante no alegó en los hechos de la demanda inconformidad alguna con respecto a dicha forma de remuneración.

Sobre la indemnización por despido injusto, partiendo de la base de la celebración del contrato de trabajo a término fijo, analizó la carta del 15 de octubre de 1997, mediante la cual la demandada comunicó al actor su intención de no renovar el contrato de trabajo. Ratificó esa terminación con los testimonios de Corina Chacón Navas, Jaime Tenjo Galarza, Santiago Javier Montenegro Trujillo y Elsa Josefina Amaya Díaz, agregando luego lo que sigue:

“De todas las pruebas analizadas se acredita que la parte demandante (sic) cumplió con el preaviso correspondiente, informándole a la demandante que su contrato no sería renovado y posterior a ello, procedió a cancelar el valor por concepto de liquidación definitiva del contrato de trabajo (fl.56), y al absolver interrogatorio de parte aceptó la demandante que había afirmado contrato a término fijo y que del vencimiento del mismo se le informó...”

No está por demás indicar que la modalidad contractual que reinó en la relación laboral del demandante, fue precisamente el término fijo de un año, y así libremente convenido y aceptado por las partes, no hace que por efectos de las prórrogas establecidas por el legislador, éste pierda su naturaleza o que por ministerio legal, la voluntad de las partes se vea desplazada a una modalidad no consentida por éstas. Resulta razonable que si el legislador previó que una relación laboral podía pactarse a término fijo por tiempo superior a lo establecido por el legislador de período académico, a las voces del juicio de constitucionalidad de las normas que lo habilitan, no resulta inconstitucional per se, así como su renovación automática indefinida, de manera alguna, puede entenderse que por aquella posibilidad legal, la voluntad inicial de las partes de obligarse a este tipo o modalidad contractual cambie por el paso del tiempo, ya que además que ello no fue contemplado por la Ley, son expresamente las partes y no el legislador, quienes pueden imponer a sus contratos la modalidad que más convenga a la actividad empresarial y la prestación del servicio. De tal suerte que, no es el paso del tiempo o la ausencia de solución de continuidad en la prestación del servicio, lo que determina la modalidad contractual de las partes, pero que de manera alguna indican intención de mutación contractual o cambio de modalidad temporal de contratación, salvo que en el contrato no se estipule el tiempo de duración de éste, o no se celebre por escrito, que como elementos de su esencia, pueden degenerar en uno a término indefinido; mucho menos deja concluir la mutación a término indefinido, el que la demandada no hubiese suscrito las renovaciones, como lo alega el apoderado del demandante, pues olvida que la ley es supletoria de la voluntad expresa de las partes de renovación...”.

V. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso el demandante con la finalidad de que se case la sentencia recurrida y en instancia

profiera “una sentencia de reemplazo que acoja las pretensiones de la demanda”.

Con ese propósito formuló tres cargos, que con vista en la réplica se decidirán en la forma en que se señala a continuación.

VI. PRIMER CARGO

Por la vía indirecta, acusa la aplicación indebida de los artículos 53 de la Constitución Política y 22, 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la demostración se ocupa de la consideración de la sentencia según la cual no hubo relación laboral entre las partes entre febrero de 1982 y noviembre de 1988 y anota que ese fue el yerro fáctico en que incurrió el sentenciador, ya que dicha relación fue de naturaleza laboral, como lo demuestran las siguientes pruebas:

a.- La certificación expedida por el Departamento de Recursos Humanos de la demandada (folio 14), en la que hace constar que el demandante estuvo vinculado a esa institución mediante la suscripción de diferentes contratos así: Por honorarios, de febrero 1 a abril 30 de 1982; de mayo 1 a septiembre 30 de 1982; de octubre 1 a diciembre 20 de 1982; de enero 3 a junio 30 de 1983; de julio 1 a diciembre 30 de 1983; de enero 10 a junio 30 de 1984; de abril 15 a junio de 1984; de julio 1 a diciembre 30 de 1984 y de enero 14 a junio 30 de 1985. Igualmente que el contrato de trabajo lo firmó a partir del 21 de noviembre de 1988.

b.- La certificación expedida por la Facultad de Economía en la que anota que el actor labora en dicha facultad desde el 1º de mayo de 1982 a la fecha (folio 16).

c.- La carta del 15 de mayo de 1985, mediante la cual Édgar Reveiz Roldán le manifiesta a Francisco Gnecco la voluntad de la Universidad de continuar la relación laboral con el actor después de la estadía de éste en la ciudad de Nueva York.

Destaca que el demandante recibió una remuneración y que durante ese período de tiempo desarrolló las funciones bajo la subordinación del centro educativo, ya que tuvo oficina en la Universidad y cumplió horario.

Posteriormente la censura se ocupa de diversos pronunciamientos jurisprudenciales sobre la primacía de la realidad en el derecho del trabajo y expresa que en el acervo probatorio del expediente “se encuentra suficientemente demostrada la existencia del supuesto contrato de prestación de servicios que rigió la relación entre el demandante y el centro educativo demandado a partir del año 1982 hasta 1988...” y que le correspondía a la demandada desvirtuar la similitud de ambas relaciones y demostrar las diferencias sustanciales entre el contrato de prestación de servicios celebrado en el año de 1982 y el contrato de trabajo suscrito en 1988, debido a la inversión de la carga de la prueba...”, y que ambas relaciones fueron sustancialmente similares.

VII. LA RÉPLICA

Anota que la censura no indica si las pruebas que individualiza fueron mal apreciadas que no se tuvieron en cuenta y cómo incidieron en el resultado final. Que no hay error de hecho evidente, ya que la conclusión del sentenciador es razonable teniendo en cuenta que el actor tiene unas elevadas condiciones académicas y personales que le dan para capacidad para discernir entre uno y otro contrato.

VIII. SE CONSIDERA

Es verdad, como lo anota la oposición, que la censura no precisó, respecto de los medios de prueba que involucró en el cargo, si ellos fueron apreciados con error por el sentenciador o no apreciados. Simplemente se limitó a manifestar que los elementos esenciales del contrato de trabajo estaban demostrados con las pruebas que al efecto reseñó, y en esas condiciones, es palmar que el planteamiento es más un alegato de instancia que una cabal demostración sobre los posibles yerros fácticos en que pudo haber incurrido el Tribunal y de donde surgieron ellos.

Sobre la violación indirecta de la ley, tiene dicho la Corte lo siguiente:

“El cargo que se presenta en la casación laboral por la vía indirecta debe necesariamente cumplir los requisitos señalados por la ley (artículos 87, modificado por el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, y 90 del CPL. Así, el recurrente debe determinar el error de hecho o de derecho que imputa al sentenciador, singularizar las pruebas de las cuales deduce ese yerro --que cuando es de hecho debe ser ostensible-- y demostrarlo.

Esos requisitos tienen su razón de ser: en estricto sentido, el proceso de conocimiento concluye con la sentencia de instancia acusada, que es el modo normal de ponerle fin a la controversia. En otros términos, la garantía que ofrece el Estado a los particulares para la composición de sus conflictos se cumple formalmente con las dos instancias, o con una sola cuando, a juicio del legislador, el asunto no requiere de revisión.

Por su raíz histórica y por su desarrollo constitucional y legislativo, la casación es un recurso extraordinario. Supone que el proceso ha concluido, y que ha concluido con una decisión acertada y ajustada a la ley. Y el carácter excepcional del recurso de casación se manifiesta por dos aspectos: el primero porque no cabe contra toda sentencia sino sólo contra aquellas que el legislador expresamente señala; y el segundo porque su fin principal es la unificación de la jurisprudencia nacional y no propiamente la composición del litigio..Para atender a una realidad social específica la ley ha autorizado la proposición de este medio de impugnación cuando en la sentencia acusada se incurre en error de hecho o de derecho. El primero de esos yerros debe ser manifiesto, protuberante, y el recurrente asume la carga de romper las presunciones de la legalidad y acierto que por fuerza del supuesto de la conclusión del juicio con el agotamiento de las dos instancias amparan la decisión impugnada, de manera que está obligado a comprobar el desacierto, poniendo de presente que es ostensible y destruyendo de una manera razonada todos los soportes que sirvieron de fundamento a la decisión judicial, demostrando que ella surge de deficiencias del sentenciador por la errónea apreciación o la falta de apreciación de las pruebas. El rigor del recurso, tratándose del error de hecho –ajeno a lo que fue la casación en sus orígenes-, fue acentuado por nuestro legislador de 1969 (Ley 16 del año citado, artículo 7°.), que estimó que este yerro, en el recurso extraordinario laboral, sólo podía provenir de la falta de apreciación o de la apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular, con lo cual, en principio, excluyó las restantes pruebas. La jurisprudencia ha permitido el examen de medios de convicción distintos de los mencionados, cuando previamente se demuestra la ocurrencia del error manifiesto sobre las pruebas calificadas”.(Sentencia del 2 de agosto de 1994, radicación 6735).

El Tribunal examinó varios elementos de convicción y entre ellos unos testimonios. De todo ese caudal probatorio formó su convencimiento y ello obligaba a la censura a destruir razonadamente todos y cada uno de los soportes sobre los cuales se apoyó la sentencia recurrida. Mas sin

embargo, como ya se dijo, simplemente concretó su actividad en sede extraordinaria, a sostener que en el expediente aparecían acreditados los elementos esenciales del contrato de trabajo y que ello estaba demostrado con las pruebas que al efecto indicó.

Es decir, que dejó intactos varios de los soportes probatorios sobre los cuales el juez de la apelación fundó su convicción y ello hace se rechace el ataque.

Empero, de la certificación del folio 14, efectivamente se desprende que el actor estuvo vinculado a la entidad demandada entre el 1° de febrero de 1982 y el 30 de junio de 1985, mediante diferentes contratos por honorarios y que el contrato de trabajo lo suscribió a partir del 21 de noviembre de 1988. No muestra la misma, por sí sola, la subordinación propia del contrato de trabajo y por tanto la deducción del Tribunal no se muestra ostensiblemente equivocada.

La certificación del folio 16, expresa que el actor labora en la Facultad de Economía desde el 1° de mayo de 1982 hasta la fecha. Si bien puede reflejar la existencia de una relación laboral, ello no indica necesaria e inexorablemente la configuración de un contrato de trabajo, además de que el Tribunal no tergiversó su contenido, pues respecto de ella observó que el demandante se desempeñaba como “profesor investigador desde mayo de 1982”. En otras palabras, dicha certificación no puede ser fuente del desatino fáctico que le imputa la censura al sentenciador de la alzada.

Lo mismo ocurre con la carta del 15 de junio de 1985, en la que se dice que la Universidad desea que el actor continúe vinculado a la Universidad en condiciones similares de trabajo a las actuales después de que curse su postgrado en Nueva York, pues igualmente puede reflejar que la intención empresarial era de seguir vinculado mediante la modalidad de contratación por honorarios.

Así las cosas, tampoco aparece ostensible que el Tribunal hubiera incurrido en un yerro fáctico capaz de aniquilar la sentencia, por lo cual, si pudieran superarse los escollos técnicos, tampoco hubiera tenido vocación de prosperidad.

IX. SEGUNDO CARGO

Por la vía directa, acusa la aplicación indebida del artículo 46 del C. S. del T. y la falta de aplicación del artículo 53 de la Constitución Política de 1991.

En la demostración dice que el Tribunal afirmó “que la simple expiración del término es justa causa para terminar los contratos a término fijo, vulnerando el derecho a la estabilidad de los trabajadores...”.

Reproduce un aparte de la sentencia y expresa que el artículo 45 del C. S. del T. regula varias modalidades de contratos de trabajo en cuanto a su duración y que las consecuencias de pertenecer a uno u otro contrato son diversas, y entre ellas las relativas a la indemnización por despido sin justa causa.

Reproduce a continuación el artículo 46 del C. S. del T. sobre los contratos a término fijo y manifiesta que fue demandado ante la Corte Constitucional, quien afirmó que tal modalidad contractual es ajustada a la Constitución en cuanto no vulnera el derecho a la estabilidad de los trabajadores, figura que es una de las garantías que consagró el artículo 53 del ordenamiento Superior y la cual consiste “en la expectativa que deben tener los empleados de permanecer en su trabajo, sin que sea aceptable una terminación abrupta e injustificada de la relación laboral por

parte del empleador”.

Asevera que la Corte Constitucional sostuvo que la mera expiración del término contratado no era suficiente justificación para que el empleador pudiera finalizar el contrato de trabajo, pues de lo contrario se estarían vulnerando los derechos de los trabajadores. Transcribe apartes de la sentencia C-016 de 1998 y sostiene que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 46 del C. S. del T. al limitarlo en sus alcances en lo relacionado con el derecho a la estabilidad, ya que aceptó que los contratos a término fijo se pueden terminar por el simple advenimiento de su plazo de expiración sin tener en cuenta que debe respetar el derecho del trabajador cuando éste ha cumplido con sus obligaciones y subsista la materia de trabajo.

X. LA RÉPLICA

Destaca que el Tribunal jamás afirmó que la simple expiración del término pactado es justa causa de terminación del contrato de trabajo, sino que se apoyó en los modos de terminación de tal contrato. Que de todas maneras, no hay la violación normativa denunciada por la censura.

XI. SE CONSIDERA

Tiene razón la oposición en su crítica al cargo, pues es cierto que el Tribunal jamás manifestó que el vencimiento del plazo pactado era justa causa de terminación del contrato de trabajo, sino que la decisión de la universidad encajaba dentro de uno de los modos de terminación del contrato, cual era precisamente la expiración del plazo convenido.

Ahora, desde sus albores, el Código Sustantivo del Trabajo previó varias modalidades del contrato de trabajo, ya que su artículo 45 estableció que podía celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo accidental o transitorio. Tales modalidades, usualmente, se han conocido como contrato a término fijo, contrato por la duración de una obra o labor determinada, contrato a término indefinido y contrato ocasional.

Los contratos de trabajo a término fijo y a término indefinido han tenido una regulación propia en el estatuto positivo laboral, como se observa en los artículos 46 y 47 *idem*, con las modificaciones legales que han sufrido. Cada uno de ellos tienen unas características notables que los hacen diferentes. Su término de duración, naturalmente, es una condición preponderante en la distinción, pues lo indefinido supone la duración del contrato sin estar sujetos los celebrantes a un plazo determinado y puede celebrarse por escrito o en forma verbal, mientras que el término fijo –que sólo debe constar por escrito–, indica la voluntad de las partes de someterlo o ejecutarlo dentro de un tiempo previamente convenido, pudiendo prorrogarlo de acuerdo con las hipótesis legales previstas.

Tan relevante es esa diferencia, que el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo la realza, en cuanto dispone como unas de las formas de terminación del contrato, la expiración del plazo fijo pactado –que obviamente se refiere a los contratos a término fijo– y la decisión unilateral por cualquiera de los contratantes con o sin justa causa y que comprende las dos modalidades contractuales descritas.

Manteniendo la diferencia, el artículo 64 *ibídem* también ha consagrado un régimen indemnizatorio para cada uno de ellos en caso de la terminación unilateral del contrato de trabajo. Así, para los contratos a término fijo, la indemnización que debe pagar el empleador será el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del

contrato, y para los de término indefinido, una tabla dineraria que va acompañada de la antigüedad que tenga el trabajador en su empleo.

Entonces, siendo esencialmente distintas las consecuencias indemnizatorias, sin dejar de lado la forma de celebración permitidas para uno y otro, es irrefutable que en los contratos a término fijo, cualquiera de las dos partes puede terminarlo una vez vencido el plazo convenido, previo el aviso que señala la ley con la antelación legal requerida, pues la ejecución del contrato y la subsistencia de la materia del trabajo no tienen la fuerza legal para mutar la duración libremente convenida por las partes en otra totalmente distinta que no fue la que voluntaria y lícitamente pactaron, con apoyo en la Constitución y la Ley.

Por tanto, no puede haber ilicitud alguna cuando una de las partes comunica a la otra con la antelación legal requerida su decisión de no renovar el contrato, de manera que vencido el plazo convenido y materializada dicha decisión, lo único que puede entenderse es que el contrato ha terminado por una de las causas legalmente establecidas para ello y sin que pueda imputársele responsabilidad alguna a la parte que la adopta.

Sobre el particular, la Corte Suprema en sentencia del 7 de febrero de 2003, radicación 19343, afirmó:

“La circunstancia de que el objeto de una empresa determinada subsista más allá de la fecha en que un trabajador se desvinculó de ella, no es razón suficiente para sostener que el contrato debió entenderse celebrado a término indefinido, en razón a la continuidad de las causas que le dieron origen, ya que la misma ley faculta a las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, a que celebren contratos de duración definida, máxime cuando, como ocurre en este caso, y el mismo trabajador lo manifiesta en el líbello genitor, que el empleador está dedicado a prestar servicios de vigilancia a terceros, con quienes seguramente, los contratos de naturaleza civil o comercial son temporales o que indefinidos, en cualquier momento pueden terminarse y de allí la prevención de los empleadores de celebrar contratos a término fijo sucesivos, como ocurrió en el asunto de marras, lo que esta plenamente reglamentado en la Ley Sustantiva Laboral

Ahora, si bien la estabilidad en el empleo ha sido un anhelo de conquista por los trabajadores, a través de largos años de luchas sindicales, ello no puede operar de manera absoluta como una camisa de fuerza, por que de entenderlo así, aunque la Constitución garantiza el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Art. 25 C. N.), ello no quiere decir que el empleador estaría obligado a conservar indefinidamente el puesto de trabajo, independientemente de sus necesidades y de los cambios surgidos en la globalización de los mercados y los nuevos desarrollos tecnológicos que tienen como meta suprimir mano de obra para reemplazarla por maquinaria con tecnología de punta, a efecto de ofrecer una aceptable competencia...

...Consecuente con lo anterior, de ninguna manera pudo pensarse por el recurrente que al demandante no se le podía dar por finalizado el vínculo contractual, luego de habersele dado el aviso que señala el precepto en comento, porque de verdad que no le servía el argumento consistente en que mientras subsistieran las causas que le dieron origen, el vínculo permanecería vigente en el tiempo, lo que sería como cambiarle el término de fijo por el indefinido sin más, cuando el precepto sólo habla de renovación, que de ninguna manera cambia la naturaleza del contrato, lo cual solo depende del acuerdo de voluntades.

Pero además, la norma que regula la contratación a término fijo, por ninguna parte aparece con el sello de la inexequibilidad, todo lo contrario, lo único que hizo la sentencia C. 016 de 1998 fue

ratificar su constitucionalidad, darle la interpretación que a bien estimó y dejarla incólume, constituyendo simplemente una doctrina constitucional interpretativa, que como fuente auxiliar del derecho (Art. 230 C.N), no tiene el efecto obligatorio erga omnes, que solo se predica de las sentencias de revisión abstracta de constitucionalidad en los términos del Art. 241-4 de la C.P., con lo que reafirma que la norma quedó vigente en su texto original, que su aplicación por el tribunal se ajustó a derecho y que la sentencia en comento, solo constituye doctrina constitucional no obligatoria para el operador jurídico...”

Vistas las reflexiones anteriores, el cargo no prospera.

XII. TERCER CARGO

Por la vía indirecta acusa la aplicación indebida de los artículos 46, 55, 59, 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el desarrollo manifiesta que el Tribunal negó el despido injusto del demandante como consecuencia de la columna “Alerta Bogotá”, que éste último escribió para el diario El Tiempo en el mes de septiembre de 1997, por lo cual incurrió en el error manifiesto de hecho de no dar por demostradas las circunstancias que rodearon el despido injusto del actor y que están acreditadas así:

a.- La inmediatez entre la conducta del demandante y la terminación de su contrato de trabajo, ya que la columna “Alerta Bogotá” fue publicada el 7 de septiembre de 1997 y la carta de información de terminación del contrato de trabajo es del 15 de octubre del mismo año.

b.- Las prórrogas continuas del contrato de trabajo durante los diez años anteriores, puesto que sólo después de la publicación fue que la Universidad decidió abrupta e inesperadamente no renovar el contrato.

c.- El reconocimiento académico de que gozaba el demandante, pues no solo había obtenido el título de doctor en Nueva York en 1985, sino que en la evaluación que le realizaron en el primer semestre de 1997 obtuvo la nota de 100, la más alta posible, y en el segundo la calificación que obtuvo lo ubicó dentro de los mejores profesores de la Universidad, además de que debe resaltarse su trabajo investigativo y las publicaciones de su autoría, siendo falso que en las postrimerías del contrato hubiera disminuido notoriamente su labor investigativa.

d.- Los correos electrónicos de folios 63 a 80, que plantean de manera clara que el despido del actor obedeció a móviles políticos, como se desprende del texto de tales mensajes, que la censura reproduce.

e.- Las cartas dirigidas al Consejo Académico y a la Decanatura de la demandada, en las cuales se expresa la necesidad de dar transparencia a la situación originada por la terminación del contrato de trabajo del demandante.

La censura se pregunta el porqué de la terminación del contrato de trabajo de un profesor de la trayectoria académica del demandante y porqué causó tanto revuelo la decisión de la entidad educativa, respondiendo que la verdadera causa de terminación del contrato de trabajo fue la columna que publicó en el Tiempo el 7 de septiembre de 1997.

XIII. LA RÉPLICA

Sostiene que el esfuerzo del recurrente se concreta en demostrar que no hubo justa causa de

despido, cuando para el Tribunal tales hechos eran irrelevantes dada la forma de terminación del contrato de trabajo.

XIV. SE CONSIDERA

En esta acusación, al igual que la primera que formuló, tampoco precisó la censura si los medios de pruebas que denunció fueron apreciados con error por el sentenciador o no apreciados.

De la misma manera, solamente se limitó a lanzar una hipótesis y a manifestar que estaba demostrada con los elementos de convicción que singularizó, por lo cual bien puede afirmarse que es otro alegato de instancia más que un planteamiento acorde con la técnica del recurso extraordinario.

No obstante, debe advertirse que toda la estructura del cargo está sustentada sobre conjeturas o suposiciones que pueden considerarse como probables, pero que no muestran de manera clara y contundente que la decisión del Tribunal sea totalmente equivocada.

Reitera la Corte las orientaciones que ha vertido sobre la violación indirecta de la ley, plasmadas en la respuesta al primer cargo.

Así las cosas, por todo lo acotado se rechaza el cargo.

Se condena en costas a la parte impugnante, ya que hubo réplica a la demanda extraordinaria.

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 el 24 de noviembre de 2006, proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, dentro del proceso ordinario adelantado por ÁLVARO ANTONIO MONTENEGRO GARCÍA contra la UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.

Costas como se indicó en la parte motiva.

COPIESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y DEVUELVA EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO
DÍAZ

ISAURA VARGAS

MARIA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

—

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

