



Función Pública

Sentencia 32558 de 2008 Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada ponente: ISaura Vargas Díaz

Radicación No. 32.558

Acta No 061

Bogotá, D. C., treinta (30) de septiembre de dos mil ocho (2008).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por VICTOR HUGO VARGAS RIVERA, MATHA LUCIA GIL GARCIA, EDWARD TORO GARCIA, LEONARDO AUGUSTO PIÑEROS MARIN y CARLOS ALBERTO RENDON GOMEZ contra la sentencia dictada el 4 de mayo de 2007 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, en el proceso que le promovieron a la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE DOSQUEBRADAS SERVICIUDAD E.S.P.

I. ANTECEDENTES

En lo que en rigor al recurso interesa los actores llamaron a juicio a la demandada para que, previa declaratoria de que entre las partes existieron contratos de trabajo, los cuales fueron terminados sin que mediara justa causa, fuera condenada a reintegrarlos al cargo que ocupaban al momento de la desvinculación y, consecuencialmente, al pago de los salarios, aumentos legales y convencionales y todas las prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir desde el día del despido y hasta cuando se produzca la reincorporación (folio 14, cuaderno 1).

Fundaron sus pretensiones en que en cumplimiento de contratos de trabajo, prestaron sus servicios a la demandada en condición de trabajadores oficiales; que los contratos fueron terminados sin justa causa; que eran beneficiarios de la convención colectiva de trabajo; que el laudo arbitral de 22 de diciembre de 2000, consagró en el artículo 2º una garantía de estabilidad laboral, y que en caso de su incumplimiento los trabajadores deben ser reintegrados; y que elevaron la reclamación administrativa.

La EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE DOSQUEBRADAS SERVICIUDAD E.S.P., al contestar el libelo genitor (folios 26 a 35, cuaderno 1), se opuso a la prosperidad de las pretensiones.

Mediante sentencia de 12 de marzo de 2007 (folios 146 a 156, cuaderno 1), el Juzgado Laboral del Circuito de Desquebradas absolvió a la demandada de todas y cada una de las súplicas incoadas por los actores, a quienes les impuso costas.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La alzada se surtió por apelación de los demandantes y concluyó con la sentencia impugnada en casación (folios 8 a 17, cuaderno 2), por medio de la cual el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira confirmó la del A quo. Sin costas.

En lo que es pertinente al recurso extraordinario, el juez colegiado, luego de copiar el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, apartes de la sentencia de 21 de febrero de 2005, radicación 23957, dictada por esta Corporación; de establecer que las partes de común acuerdo pueden fijar que el contrato de trabajo sea indefinido pero 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 y que existe una gran diferencia entre la terminación de un contrato de trabajo en forma unilateral y la terminación consensual o convenida entre las partes; que el laudo arbitral consagra que los trabajadores que a la fecha de su vigencia cuenten con tres o más años de servicios se entenderán vinculados a través de contratos a término indefinido y que la convención establece que la terminación de dichos contratos únicamente podrá efectuarse por justa causa y con el cumplimiento del procedimiento contemplado en la Ley 200 de 1994- Código Único Disciplinario anterior-, so pena de ser reintegrado el trabajador; que no existe ningún precepto que expresamente suprima de los contratos a término indefinido la regla de plazo presuntivo, *“puesto que la norma que consagra la estabilidad laboral, va encaminada a establecer un procedimiento para la terminación contractual de forma unilateral por parte de la empresa, mas no pone ninguna cortapisa a la terminación convenida entre las partes, la que en estos casos, se presume concertada desde el mismo momento de la celebración del contrato de trabajo, bien sea al establecerse un término determinado de duración o al no desterrarse en el mismo o en la convención la figura del plazo presuntivo”*, concluyó que la demandada estaba facultada para finalizar validamente la relación contractual de los actores, aplicando el plazo presuntivo, *“puesto que los mismos se encontraban vinculados mediante contrato a término indefinido como se constata con las copias de los contratos de trabajo allegados por la empresa (fls. 36 a 68 y 108 a 140), en las cuales también se anexan los memoriales suscritos por el Gerente de la empresa, esgrimiéndose como única causal la terminación del contrato la expiración del plazo presuntivo y la voluntad de no renovarse el mismo. Como se dijo anteladamente, ni en la convención ni en los contratos se desnaturalizó la aplicación del referido plazo presuntivo, lo que hacía perfectamente viable su empleo para culminar las relaciones laborales, además, tampoco puede entenderse, como lo pretende el recurrente, que se infiera el desinterés de aplicarlo, del hecho que se haya resaltado en la convención que las vinculaciones eran de carácter indefinido, puesto que, como se dijo, se requiere de una estipulación expresa y, decir, que los contratos de trabajo son de carácter indefinido, lo único que hace es confirmar el supuesto fáctico estipulado en la norma legal para la aplicación de tal figura”* (folio 15, cuaderno 2).

III. EL RECURSO DE CASACION.

Pretenden los recurrentes que la sentencia impugnada se case totalmente para que, en sede de instancia, se revoque la decisión del A quo y, en su lugar, se condene de conformidad con las pretensiones incoadas en el escrito inaugural del proceso (folio 11, cuaderno 2).

Para tal efecto presentan tres cargos que serán estudiados por la Corte en el orden propuesto por los recurrentes.

PRIMER CARGO

Acusan la sentencia por ser violatoria de la ley sustancial en forma directa, en la modalidad de interpretación errónea, del artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, en relación con los artículos 461 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, e infracción directa, por falta de aplicación, del artículo 53 de la Constitución Política.

Aducen que *“el Tribunal asimila los conceptos de <claridad y expresividad> con el de <literalidad>, pues lo que reclama es la existencia de una cláusula que disponga <literalmente> la no aplicación del plazo presuntivo (...) absolutamente irrefutable que el artículo 43 determina que debe haber una estipulación en contrario que sustraiga a las partes de la operancia del plazo presuntivo, pero en ninguna parte dice, ni de su texto se infiere que tal estipulación deba hacerse clara y expresamente, pues bien puede ser que del texto de una cláusula contractual o convencional se pueda inferir que las partes quisieron acordar una vigencia contractual indefinida y sin aplicación del plazo presuntivo (...) el error interpretativo del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, en el presente caso, en consecuencia consiste en entender que el artículo 43 del decreto 2127 de 1945 exige que haya una cláusula que expresa y literalmente disponga que no se podrá aplicar el plazo presuntivo para terminar los contratos de trabajo”* (folios 13 a 15, cuaderno 2).

Acotan los impugnantes que “siendo el plazo presuntivo una manera consensual o convenida de dar por terminados los contratos, no puede confundirse con las terminaciones unilaterales que convencionalmente puedan dar lugar al reintegro, y puesto que, en el presente caso, no encontró cláusula expresa que negara la vigencia del plazo presuntivo, la terminación basada en él resulta, en su entender legal y no susceptible de generar reintegro. Esta argumentación del Tribunal es correcta y así lo ha sostenido la Sala Laboral de la Corte, pero sólo es aplicable en aquellos casos en que no existen disposiciones contractuales o convencionales que, como en el presente caso, determinen que las partes han dado a su relación la verdadera calidad de indefinida y han negado la operancia del plazo presuntivo” (folio 16, cuaderno 2).

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como quedó dicho cuando se hizo el compendio de la sentencia recurrida el juez colegiado, para confirmar la decisión absolutoria del A quo, luego de copiar el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, apartes de la sentencia de 21 de febrero de 2005, radicación 23957, dictada por esta Corporación; de establecer que las partes de común acuerdo pueden fijar que el contrato de trabajo sea indefinido pero 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 y que existe una gran diferencia entre la terminación de un contrato de trabajo en forma unilateral y la terminación consensual o convenida entre las partes; que el laudo arbitral consagra que los trabajadores que a la fecha de su vigencia cuenten con tres o más años de servicios se entenderán vinculados a través de contratos a término indefinido y que la convención establece que la terminación de dichos contratos únicamente podrá efectuarse por justa causa y con el cumplimiento del procedimiento contemplado en la Ley 200 de 1994- Código Único Disciplinario anterior-, so pena de ser reintegrado el trabajador; que no existe ningún precepto que expresamente suprima de los contratos a término indefinido la regla de plazo presuntivo, “puesto que la norma que consagra la estabilidad laboral, va encaminada a establecer un procedimiento para la terminación contractual de forma unilateral por parte de la empresa, mas no pone ninguna cortapisa a la terminación convenida entre las partes, la que en estos casos, se presume concertada desde el mismo momento de la celebración del contrato de trabajo, bien sea al establecerse un término determinado de duración o al no desterrarse en el mismo o en la convención la figura del plazo presuntivo” , concluyó que la demandada estaba facultada para finalizar validamente la relación contractual de los actores, aplicando el plazo presuntivo, “puesto que los mismos se encontraban vinculados mediante contrato a término indefinido como se constata con las copias de los contratos de trabajo allegados por la empresa (ffs. 36 a 68 y 108 a 140), en las cuales también se anexan los memoriales suscritos por el Gerente de la empresa, esgrimiéndose como única causal la terminación del contrato la expiración del plazo presuntivo y la voluntad de no renovarse el mismo. Como se dijo anteladamente, ni en la convención ni en los contratos se desnaturalizó la aplicación del referido plazo presuntivo, lo que hacía perfectamente viable su empleo para culminar las relaciones laborales, además, tampoco puede entenderse, como lo pretende el recurrente, que se infiera el desinterés de aplicarlo, del hecho que se haya resaltado en la convención que las vinculaciones eran de carácter indefinido, puesto que, como se dijo, se requiere de una estipulación expresa y, decir, que los contratos de trabajo son de carácter indefinido, lo único que hace es confirmar el supuesto fáctico estipulado en la norma legal para la aplicación de tal figura” (folio 15, cuaderno 2).

La inconformidad de los recurrentes con el fallo fustigado estriba, en rigor, en que “el Tribunal asimila los conceptos de <claridad y expresividad> con el de <literalidad>, pues lo que reclama es la existencia de una cláusula que disponga <literalmente> la no aplicación del plazo presuntivo (...) absolutamente irrefutable que el artículo 43 determina que debe haber una estipulación en contrario que sustraiga a las partes de la operancia del plazo presuntivo, pero en ninguna parte dice, ni de su texto se infiere que tal estipulación deba hacerse clara y expresamente, pues bien puede ser que del texto de una cláusula contractual o convencional se pueda inferir que las partes quisieron acordar una vigencia contractual indefinida y sin aplicación del plazo presuntivo (...) el error interpretativo del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, en el presente caso, en consecuencia consiste en entender que el artículo 43 del decreto 2127 de 1945 exige que haya una cláusula que expresa y literalmente disponga que no se podrá aplicar el plazo presuntivo para terminar los contratos de trabajo” (folios 13 a 15, cuaderno2).

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

“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. 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 períodos de seis meses”.

En cuanto a la hermenéutica del precepto en precedencia ha sostenido esta Corporación que “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 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 sólo 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”(sentencia de 21 de febrero de 2005, radicación 23957).

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.

Siendo consecuentes con lo discurrido, el cargo no sale adelante.

SEGUNDO CARGO

Atacan la sentencia por ser violatoria de la ley sustancial en forma directa, por aplicación indebida, de los artículos 40, 43 y 47 del Decreto 2127 de 1945, en relación directa con los artículos 461 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y con lo dispuesto en el 8º de la Ley 6ª de 1945, 2º de la Ley 64 de 1946 y 21 y 53 de la Constitución Política.

Aseveran los recurrentes que el juez de apelación aplicó indebidamente el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945 por cuanto *“existiendo una convención que regula la forma de vinculación y garantiza la estabilidad de los trabajadores en el empleo, con base en el principio de favorabilidad, es esa fuente formal de derecho la que debe aplicarse. 2- Porque si en gracia de discusión se aceptara, como lo dice el Tribunal, que la convención colectiva, en el presente caso, regula la forma en las partes pueden terminar unilateralmente el contrato, mientras que los artículos del decreto 2127 de 1945, citados en el cargo, determinan la posibilidad de usar el plazo presuntivo como una terminación por mutuo acuerdo pactada desde la celebración del contrato, de todos modos habría que decir rotundamente que la lectura que el Tribunal tiene del artículo 43 del decreto 2127 de 1945, lo hace producir efectos que la norma no consagra, con son los de, precisamente excluir, la aplicación de lo pactado en contrato o convención si no hay en ellos una exclusión <clara y expresa> del plazo presuntivo, lo que en la práctica implica exigencia de <literalidad> y de paso el desconocimiento flagrante de la regla constitucional del indubio pro operario(...) en consecuencia el Tribunal terminó resolviendo el conflicto con base en el artículo 43 del decreto 2127 de 1945 y a pesar de reconocer la vigencia de la convención colectiva que recoge a título de continuidad de prestaciones y derechos lo pactado en convenciones y laudos anteriores, debido a los efectos restrictivos que le hizo producir al citado artículo 43, le restó a aquella el alcance protector de la estabilidad de los actores en la empresa, que se infiere, sin la menor duda, del texto de las cláusulas que disponen: la naturaleza de las vinculaciones a término indefinido, el señalamiento de que la terminación de la mismas <solo podrá efectuarse por justa causa previamente comprobada>, y la consagración del reintegro frente a la vulneración de tales disposiciones”* (folios 20 y 21, cuaderno 2).

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

A pesar de que el ataque esta dirigido por el sendero de puro derecho, en su desarrollo se invita a la Corte a revisar o confrontar el haz probatorio, en esencia, el laudo arbitral y la convención colectiva, lo que constituye un aislamiento de los lineamientos de la técnica, propios del recurso extraordinario de casación.

Empero, dado que, se itera, el cargo se dirige por la vía directa la Sala da por sentado que no existe discrepancia alguna de los recurrentes en torno a las conclusiones fácticas a las que arribó el Tribunal así: (i) que no existe norma que “*expresamente suprima de los contratos a términos indefinidos celebrados entre Serviciudad y sus trabajadores oficiales la regla del plazo presuntivo*” (folio 15, cuaderno 2); (ii) que el laudo arbitral consagra que los trabajadores que a la fecha de entrada de su vigencia “*cuenten con tres o más años de servicios se entenderán vinculados a través de contratos a término indefinido*”(folio 14, cuaderno 2); (iii) que el “*artículo 2º de la convención colectiva pactada entre la empresa y el sindicato, establece que la terminación del contrato indefinido únicamente podrá efectuarse por justa causa*” (ibídem); y (iv) que la terminación de los contratos de trabajo se produjo por “*la expiración del plazo presuntivo y la voluntad de no renovarse el mismo*” (folio 15, cuaderno 2).

Pues bien, siendo lo anterior así, como efectivamente lo es, no encuentra la Corte que el juez colegiado haya incurrido en el desaguado jurídico que los recurrentes le enrostran, por la potísima razón de que si en los contratos de trabajo celebrado entre los hoy contendientes operó el plazo presuntivo estatuido en el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, a las claras salta a la vista que el fenecimiento de la relación laboral fue por expiración del plazo presuntivo y no de manera unilateral sin justa causa, modos diferentes de terminar el vínculo jurídico, según las claras voces del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 y que, en consecuencia no genera indemnización alguna.

Esto dijo la Corte en sentencia de sentencia de 21 de febrero de 2005, radicación 23957:

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

Aunado a la visto, como argumentos adicionales para despachar la inconformidad planteada en este cargo, la Corte estima válidos los expuestos al resolver el ataque en precedencia.

TERCER CARGO

Acusan la sentencia por ser violatoria de la ley sustancial, en forma indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 40, 43 y 47 del Decreto 2127 de 1945, en relación directa con los artículos 21 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y con lo dispuesto en el 8º de la Ley 6ª de 1945, 2º de la Ley 64 de 1946 y 53 de la Constitución Política.

Quebranto de la Ley que, afirman, obedeció a los siguientes errores de hecho:

“1) No dar por probado estándolo que los actores en su calidad de trabajadores oficiales de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE DOSQUEBRADAS E.S.P. tenían una garantía especial de estabilidad que les otorgaba la inaplicabilidad de la figura del plazo presuntivo como modo de terminar sus contratos de trabajo, de conformidad con lo estipulado en el laudo arbitral expedido el 22 de diciembre de 2000 (artículo segundo) en concordancia con lo dispuesto en la convención colectiva suscrita el 14 de enero de 2003 entre la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE DOSQUEBRADAS y el sindicato SINTRAEMSDS DOSQUEBRADAS.

“2) Dar por demostrado sin estarlo que el laudo arbitral expedido el 22 de diciembre de 2000 (artículo segundo) en concordancia con lo dispuesto en la convención colectiva suscrita el 14 de enero de 2003 entre la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE DOSQUEBRADAS y el sindicato SINTRAEMSDDES DOSQUEBRADAS (artículo primero y cláusula de continuidad de prestaciones y derechos), no se opone a la terminación convenida por las partes bajo la figura del pacto presuntivo pues las normas de estabilidad laboral, solo tienen la implicación de ir <encaminadas a establecer un procedimiento para la terminación contractual de forma unilateral por parte de la empresa>.

“3) Dar por demostrado sin estarlo que la empresa estaba facultada para finalizar válidamente las relaciones contractuales de los actores, aplicando la figura del plazo presuntivo” (folios 21 y 22, cuaderno 2),

Como pruebas equivocadamente estimadas denuncia la convención colectiva de trabajo (artículo 1º) y el laudo arbitral expedido el 22 de diciembre de 2000, “cuya vigencia en el tiempo permaneció gracias a las cláusulas 8 y 9 de la convención suscrita el 14 de enero de 2003” (folio 22, ibídem).

Sostienen que “comete el tribunal el primer error de hecho, por el equivocado entendimiento que dio a los artículos segundo del laudo y primero de la convención, al no darse cuenta que el texto de la cláusula de estabilidad niega la posibilidad de la aplicación del plazo presuntivo como modo de terminar los contratos de trabajo de los actores (...) es que afirmar como lo hace el Tribunal que <no se observa ninguna norma que expresamente suprima de los contratos a término indefinido celebrados entre Serviciudad y sus trabajadores oficiales la regla del plazo presuntivo> es desconocer que expresa y literalmente, respecto a los diversos modos de terminación, entre los que se en cuentan entre otros; el vencimiento del término, el plazo presuntivo y las justas causas previstas en la ley; la cláusula convencional en cita, SOLO permite que se use y sea válido para terminar el contrato <la justa causa previamente comprobada. El error manifiesto, en consecuencia, lo comete el Tribunal por no haberse percatado que la expresión <sólo> está referida a los modos de terminación general, más no solamente a las terminaciones unilaterales” (folios 24 y 25, cuaderno 2). En apoyo del discurso los recurrentes copian algunos fragmentos de las sentencias de 28 de marzo de 2006, radicación 27165 y 10 de octubre de 2002, radicación 18227.

Dicen que el segundo error del Tribunal estriba en el entendimiento de los artículos 2º del laudo arbitral y 1º de la convención colectiva puesto que aquél “sólo percibe que se establece el procedimiento de la ley 200 de 1994 para la verificación de las justas causas, pero no se percata que la esencia del artículo es prohibir la terminación de los contratos de los trabajadores por cualquier motivo diferente a la ocurrencia de esa justa causa que debe ser comprobada por el procedimiento indicado. Mientras que, respecto al texto que consagra la acción de reintegro en la convención suscrita en enero de 2003, el Tribunal no percibe en él lo que diáfananamente resulta de su texto, que es la ratificación de la prohibición de terminación por motivo diferente a la existencia de una justa causa comprobada siguiendo para el efecto el procedimiento pactado y penalizado tal evento, así como también la omisión del procedimiento establecido, con la orden de reintegro” (folio 29, cuaderno 2).

En cuanto al tercer yerro afirman que “el tribunal sólo ve en las cláusulas, tantas veces nombradas, el establecimiento de un procedimiento obligatorio a seguir cuando la empresa requiera terminar un contrato por justa causa, deja de percibir y dar el verdadero alcance que ellas tienen, de prohibición a la empresa para dar por terminado los contratos de trabajo por motivos diferentes a la ocurrencia de una justa causa. Razón que finalmente lo lleva a aceptar la posibilidad de utilizar la figura del plazo presuntivo como un modo no excluido por las partes para poner fin válidamente a la relación contractual por parte de la empresa” (folio 29, cuaderno 2).

En conclusión manifiestan que “si el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira hubiera dado el verdadero alcance a los artículos 2º del Laudo y Primero de la Convención, habría reconocido que las partes en ellos acordaron que los contratos de los trabajadores oficiales de la empresa tenían el verdadero carácter de contratos a término indefinido, de manera tal que dichos servidores gozaban de una real estabilidad laboral” (folio 30, cuaderno 2).

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como quedó dicho, la razón, en estricto rigor, que tuvo en cuenta el juez de alzada para absolver a la demandada gravitó en la ausencia de prueba del acuerdo realizado por las partes concerniente con la renuncia del plazo presuntivo establecido en el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945.

Analizado objetivamente el elenco probatorio denunciado por los recurrentes arroja lo siguiente:

1º) Los impugnantes arguyen que el Tribunal apreció indebidamente el artículo 2º del laudo arbitral que obra a folios 169 a 181, cuando la parte resolutive de dicho laudo sólo contiene un artículo que reza: “1º ARTICULO CUARTO. REGIMEN CONTRACTUAL. Los trabajadores que a la fecha del presente Laudo Arbitral, se encuentren vinculados a la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE DOSQUEBRADAS E.S.P., con contrato de a término fijo, y tengan tres años o más de servicios continuos en la empresa, quedarán vinculados con contratos de trabajo a término indefinido, a partir de la fecha del presente Laudo”. Por lo que el juez de apelación no incurrió en yerro de valoración atribuido.

Lo que sucede es que al hacerse mención de los hechos del conflicto colectivo los árbitros consignaron que “la etapa de arreglo directo se surtió entre las partes entre los días 10 de marzo y 19 de abril de 2000, en las cuales se efectuó la discusión de los puntos solicitados en el pliego de peticiones, sobre los cuales se llegó a los siguientes acuerdos, que se transcriben de manera textual de las actas auténticas entregadas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social a este Tribunal (...) ARTICULO SEGUNDO. ESTABILIDAD LABORAL (...)”. Mas adelante se lee “de la discusión del pliego de peticiones en la etapa de arreglo, quedó sin solución únicamente el artículo 4º del pliego de peticiones, que dice (...)”, y este fue el punto sobre el cual el Tribunal de Arbitramento centró su atención y a la postre fue el que resolvió en el artículo 1º en los términos transcritos en el párrafo anterior.

De manera que si los actores querían beneficiarse de la convención colectiva de trabajo que consagra la estabilidad, por ellos alegada, era su deber aportarla al proceso con los requisitos que exige la ley laboral para su validez, labor que, como salta a la vista, no cumplieron.

Igualmente, el susodicho laudo arbitral tampoco cobija a los actores ya que el alcance está restringido para los trabajadores que a la fecha de vigencia estuvieran vinculados con la demanda, lo que no sucedió con los actores.

2º) En lo que atañe con el documento obrante a folios 160 a 169, que contiene el “ACTA FINAL DE LAS REUNIONES DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL PLIEGO DE PETICIONES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DOSQUEBRADAS. FECHA enero 14/2003” se observa que expresa “A continuación se procede a compilar los artículos del pliego de peticiones que fueron aprobados por los negociadores tanto del sindicato como de la empresa en las 9 reuniones llevadas a cabo dentro de la etapa de arreglo directo de la negociación. ARTICULO PRIMERO: A PARTIR DE LA VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE DOSQUEBRADAS, ESP O COMO SE DENOMINE EN EL FUTURO EN CASO DE QUE UN TRABAJADOR SEA DESPEDIDO SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA Y/O VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO SEÑALADO EN LA CLAUSULA DE ESTABILIDAD LABORAL DE LA CONVENCION VIGENTE (artículo 4), PREVIA SENTENCIA JUDICIAL, DEBERA SER REINTEGRADO AL MISMO CARGO O A UNO DE IGUAL CATEGORIA (...)” y termina “leído el contenido de los artículos queda aprobados y (...) se procede a la firma de la convención” .

Pues bien, sea lo primero advertir que lo contemplado en el artículo primero no es otra cosa que una garantía de estabilidad, por medio la cual las partes conjuraron la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

En segundo lugar, la Sala observa que con dicho precepto, los recurrentes no logran desvirtuar que las partes eliminaron el plazo presuntivo estatuido en el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, colofón al que arribó el Tribunal.

Del canon convencional brota que las partes convinieron el reintegro en aquellos eventos en que el empleador despida sin justa causa a sus trabajadores, pero ello no opera cuando se invoca como fenecimiento del contrato otro modo de terminación del contrato de trabajo, por ejemplo, por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento, por muerte del asalariado, o como ocurrió en el *sub examine* por expiración del plazo pactado o presuntivo.

En la sentencia traída a colación por la Corte al estudiar los cargos anteriores, se razonó:

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

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

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

De manera que, el Tribunal valoró la prueba atacada en su real contexto, pues no distorsionó el contenido de las probanzas ni les hizo decir algo distinto de lo que en puridad consignan.

Por último, se impone memorar que en materia de error de hecho, la función de la Corte no consiste en arbitrar entre dos interpretaciones razonables del haz probatorio, sino de eliminar aquella apreciación hecha por el Tribunal cuando quiera que sea tan desacertada que se erija en una afrenta a la razón, características, que como ya se dijo, brillan por su ausencia en el *sub examine*, en lo que respecta con la prueba documental.

De lo discurrido, dimana palmario que el cargo no tiene vocación de triunfar.

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 dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, el 4 de mayo de 2007, en el proceso promovido por VICTOR HUGO VARGAS RIVERA, MATHA LUCIA GIL GARCIA, EDWARD TORO GARCIA, LEONARDO AUGUSTO PIÑEROS MARIN y CARLOS ALBERTO RENDON GOMEZ contra la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE DOSQUEBRADAS SERVICIUDAD E.S.P..

Sin costas en el recurso, por cuanto no hubo oposición.

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

ISAURA VARGAS DÍAZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEG0

MARIA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 08:11:30