

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente

DR. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

Acta N° 39

Radicación N° 22460

Bogotá D.C, quince (15) de junio de dos mil cuatro (2004).

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por MARIO FRANCO PARRA contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Medellín, el 14 de julio de 2003, en el proceso adelantado por el recurrente contra la sociedad FRANCO Y VÉLEZ CIA. LIMITADA.

I. ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, Mario Franco Parra demandó a la sociedad Franco y Vélez Cia. Limitada, para que fuera condenada al pago indexado del reajuste de cesantía y de sus intereses, de las primas de servicio, de las vacaciones y de la indemnización por despido, así como a la indemnización moratoria.

Fundamentó sus pretensiones en que comenzó a prestar servicios a la demandada el 1° de marzo de 1979, mediante un contrato de trabajo escrito a término indefinido, el cual se ejecutó en el establecimiento educativo de propiedad de la misma, denominado Cedes; que el 14 de diciembre de 1987 y con el fin de violentarle la retroactividad de la cesantía y el derecho a la estabilidad, la empleadora decidió que el término de su contrato sería inferior de un año, el cual estaba estipulado únicamente para reemplazo de vacaciones, licencias, incrementos de producción y otras causas específicas; que al nuevo contrato se le puso fecha de 15 de enero de 1988, sin que consultara la realidad, pues siguió desempeñando la misma función para la que inicialmente fue contratado; que desde entonces cada año suscribía un nuevo contrato y le cancelaban anualmente las supuestas prestaciones sociales y las vacaciones, las cuales eran colectivas ya que el plantel educativo se cerraba; que la empleadora nunca lo desvinculó de la seguridad social; que se desempeñó como Asistente de Gerencia, devengando un último salario mensual de \$2.750.000.00; que el 26 de noviembre de 1999 fue despedido sin mediar justa causa y que de manera ilegal la empresa le liquidó sus derechos tomando como extremos enero de 1999 y el 26 de noviembre del mismo año.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad demandada se opuso a las pretensiones formuladas en su contra. Admitió que el actor ingresó el 1 de marzo de 1979, mediante contrato escrito de trabajo a término indefinido, el cual duró hasta el 14 de diciembre de 1987, cuando el trabajador presentó renuncia voluntaria de

su cargo, siendo liquidados todos sus derechos; que desde entonces se suscribieron diferentes contratos a término fijo, que también fueron liquidados; que es cierto que el actor nunca fue desvinculado de la seguridad social pero por liberalidad y altruismo y que el último contrato que los ligó estuvo comprendido entre el 15 de enero y el 15 de noviembre de 1999, por cuya liquidación el actor recibió \$20.461.340.00. Propuso las excepciones de prescripción, pago, abuso del derecho de litigar, compensación y buena fe de la demandada.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Fue proferida el 2 de mayo de 2003 y con ella el Juzgado de conocimiento absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por el demandante, a quien le impuso el pago de las costas.

IV. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

El proceso subió en apelación de la parte actora al Tribunal Superior de Medellín, Corporación que mediante la decisión recurrida en casación, confirmó la de primer grado sin imponer costas por la alzada.

El juzgador consideró que el primer contrato de trabajo del actor terminó por su renuncia voluntaria presentada el 14 de diciembre de 1987, descartando así que la empleadora hubiera decidido unilateralmente cambiar el término de duración del contrato. Ratificó su conclusión con la declaración de la señora Amparo de Jesús Ramírez Gómez, Secretaria Administrativa de la institución educativa.

A renglón seguido agregó:

"Precisamente el 21 de enero de 1988 se suscribió entre las partes el primer contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual expiró el 14 de diciembre del mismo año, como consta en la correspondiente liquidación definitiva suscrita por el trabajador (fls.72); le siguió otro contrato por el período comprendido entre el 20 de enero y el 15 de diciembre de 1999, también liquidado en forma definitiva (fls. 73), igual aconteció con los que le siguieron hasta su desvinculación, liquidados todos en los días 15 de diciembre de cada año y con el pertinente preaviso por escrito con la debida antelación legal de 30 días (fls. 74-99), lo que significa que cada contrato fue independiente uno del otro y se finiquitó legalmente, a términos del art. 46 del C. S. T., modificado por la Ley 50 de 1990, art. 3º, incluso, las distintas relaciones laborales fueron claramente separadas, sin que se pueda hablar de una sucesión de contratos ininterrumpidos en el tiempo, como es el caso de la jurisprudencia citada por el impugnante, por cuanto es obvio el lapso transcurrido entre ellos, sustentado no en el ánimo de fingir o aparentar una terminación de la relación laboral, sino representativa de tal situación, visto el objeto social del establecimiento donde se prestó el servicio que no era otro que el de la educación, el cual culminaba labores docentes y administrativas el 15 de diciembre de cada año y cerraba sus instalaciones físicas hasta mediados de enero cuando se reiniciaban actividades, sin que en ese interregno de navidad y año nuevo se laborara, tal como lo corroboraron el jefe de mantenimiento y suministro, señor William Pedro Alzate Londoño, los demás funcionarios que declararon como Nancy Mélida Quintero Cano, Amparo de Jesús Ramírez Gómez, Luis Fernando Henao Mesa y el docente Santiago Morales Tobón (fls. 118, 122, 129 y 131)".

Sobre la jurisprudencia de la Corte traída a colación por el apelante, en el sentido de que la celebración de contratos sucesivos hacían presumir una única relación laboral, el Tribunal estimó que no era aplicable al asunto bajo examen, pues los diferentes contratos que celebraron las

partes estuvieron separados por un período apreciable, además de que el oficio del actor tampoco fue el mismo, como lo manifestaron los declarantes atrás citados. Apoyó su aseveración sobre apartes de una sentencia de casación del 25 de junio de 1962, los cuales transcribió, expresando que para cada caso particular había que analizar la situación fáctica correspondiente para determinar si había un solo contrato a término indefinido, "situación que, se repite, no surge en este proceso, ni siquiera ante la circunstancia de que la empleadora siguió pagando al trabajador la seguridad social durante esos períodos de receso, porque esa era su costumbre con todos sus subordinados, con el expreso fin de no dejarlos desprotegidos de ese servicio, mientras llegaba el mes de enero, cuando celebraba o no los nuevos contratos de trabajo que desde el mes de diciembre anterior también estilaba prometer, sin que ello por sí solo pueda entenderse como un derecho adquirido o la continuidad del anterior contrato".

V. RECURSO DE CASACION

Lo interpuso el demandante con la finalidad de que se case la sentencia impugnada, "y que en su lugar obrando la Honorable Corte Suprema de Justicia en función de instancia se condene a las accionadas a pagar a favor del accionante las sumas de dinero correspondientes a las pretensiones de la demanda".

Con ese propósito presenta un solo cargo, replicado, el cual así formula:

VI. ÚNICO CARGO

Acusa la sentencia por violación de la ley sustancial en forma directa y en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 22, 23, 24, 47 y 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

".DEMOSTRACION DEL CARGO.

Se presenta violación directa de la Ley sustancial proveniente de interpretación errónea cuando a la regla aplicable al caso controvertido

"..no se le da su verdadero sentido sino otro distinto que no corresponde a su contenido exacto, haciendo derivar de ella consecuencias que no se deducen lógicamente de su preceptiva; como si por ejemplo se entendiese que la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S. del T. no se causa desde el momento a que se refiere esta disposición o se causa aunque el patrono haya incurrido de buena fe en el retardo contra lo establecido por la jurisprudencia." (Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, octubre 2 de 1969. G. J., Tomo CXXXII, Pago 44) (subrayas fuera de texto).

En efecto, esto fue lo que sucedió con el fallo impugnado, que desconociendo los alcances de interpretación que la misma Honorable Corte Suprema ha determinado, concluyó que el caso propuesto, pese a la clara demostración de la forma de contratación de la empresa para con el actor el alcance de las normas no era tal como la ha manifestado la jurisprudencia laboral nacional, en el sentido de determinar la aplicación de la tesis de los contratos sucesivos, sino que dio a la norma un sentido diferente al que se ha determinado.

Está claro en autos pues son hechos probados fehacientemente que al trabajador accionante le efectuaban anualmente contratos de trabajo, que iban ordinariamente desde los primeros días de enero hasta la época de diciembre, y que dicha decisión era del empleador, están claros los extremos temporales de la relación contractual laboral, la forma de terminación del contrato de trabajo y el salario, igualmente que se le mantenía afiliado a la seguridad social, tal como fue

reconocido en la sentencia impugnada y no se discute en este recurso,

Existe entonces conformidad absoluta sobre los hechos que menciono como probados y sobre las normas aplicadas por el H. Tribunal y estando claros y probados los hechos anteriores, pese a ello, el Honorable Tribunal Superior de Medellín, no da a las norma protectora del trabajo denunciadas como mal interpretadas alcances que debió darles, incurriendo entonces en un yerro por la vía directa, veamos porqué:

En efecto el C. S. del T. en las normas mencionadas como violadas determina la aplicación legal del principio de primacía de la realidad planteada como que el contrato de trabajo no deja de serio así se le denomine en forma diferente, la presunción de contrato de trabajo con la demostración de la prestación del servicio, la definición de contrato de trabajo, de los elementos del mismo, dentro de los cuales se destaca la subordinación continuada, la buena fe y la norma principialística de que contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo

En ese orden de ideas, la Honorable Corte ya ha manifestado cual es la interpretación que hay que dar a las norma mencionadas, cuando se presentan unos supuestos de hecho tal como están dados en el caso propuesto: una empresa estable en el tiempo, la celebración de contratos a término fijo sucesivos, la orden patronal para salir a vacaciones (en esto hay testimonial abundante), la subordinación permanente, etc, caso en el cual, pese a la existencia de contratos formales y escritos, la relación laboral se presume como única y no como un sinnúmero de relaciones, y eso, fue lo que debió hacer el Tribunal, pero que no hizo en debida forma contra la interpretación de esa Sala de la Corte.

La tesis de la Corte se expresa en esta sentencia, de la cual transcribo los apartes pertinentes:

"Ciertamente los documentos en referencia y otros que obran en el expediente (ver fls. 33 a 36) informan que los citados contratantes celebraron durante el mencionado lapso de servicios varios contratos diferentes que fueron terminados y liquidados sucesivamente, pero es ostensible que las diversas contrataciones y finiquitos fueron ficticios o aparentes ya que en los casi 24 años de servicios la demandante siempre **ocupó el mismo cargo (ver fol. 78) y las supuestas desvinculaciones y reenganches se produjeron seguidamente o con un muy precario lapso de tiempo entre unas y otras...**

Resulta, pues, que el tribunal incurrió en manifiesto error de hecho al aceptar la posición empresarial en el sentido de que se dieron varios contratos sucesivos de trabajo desconociendo así el principio del derecho laboral consistente en que deben preferirse los datos de la realidad sobre aquellos puramente formales que arrojen los documentos, máxime si estos últimos implican simulación con respecto de varios derechos primordiales e irrenunciables del trabajador". (CSJ, Caso Laboral, Sent. nov. 24/88).

Dicha sentencia ha sido por la Sala Laboral, ratificada en las sentencias de agosto. De 1988 y enero 19 de 1989).

La claridad del fallo reseñado es absoluta: el efecto de la celebración de contratos sucesivos impone la existencia de un único contrato. Es importante aclarar que las sentencias que han desarrollado la tesis de los contratos sucesivos se expidieron para poner coto a una práctica insana en el mundo laboral y es que las empresas en la década de los ochentas (80's) utilizaban esta costumbre para evadir la retroactividad de las cesantías y el pago de vacaciones de sus trabajadores.

Y es que en el caso de autos, el contrato se generó en forma indefinida y luego, se empezó a dar en forma de contrato a término, lo cual es de suyo ilógico, pues no es razonable medianamente que alguien renuncie para cambiar de contrato, en ello, un simple análisis no puede concluir diferente, es la potestad del empleador la que siempre actúa en una relación de suyo desigual como lo ha dicho el derecho laboral desde sus más remotos inicios.

Y es que en el caso de las empresas educativas el Código ha previsto la posibilidad de contratos a término fijo presuntos para los profesores, pero no para los empleados administrativos, como el caso demostrado del actor, o sino la pregunta que hay que hacer en forma concreta es: las empresas educativas se acaban cada año? Tal parece que esta es la opción que plantea el Tribunal, cada año, la vocación de permanencia de las empresas se rompe, puesto que se acaba la actividad educativa y se mueren todos los contratos, o será a la inversa: la empresa cesa en su actividad para gozar de las vacaciones anuales, no es esto lo lógico?

Ahora, sin pretender un ataque por la vía indirecta, es muy importante resaltar un hecho probado y no discutido: la empresa no desvinculaba al actor de la seguridad social. Es esto normal? Quien que termine un contrato mantiene a su trabajador afiliado a la seguridad social? El despacho de la segunda instancia, pretende que es un acto de generosidad... Vaya altruismo a costa de las prestaciones sociales y de los derechos de los trabajadores!!!

Es por ello que en este sentido se indica el alcance de la impugnación, para que se corrija el proceder del Tribunal y esa Corporación condene al pago de los reajustes prestacionales y las sanciones solicitadas.

La claridad del error del Tribunal es ostensible, pese a que aplicó la norma correcta falló en su entendimiento al derivar de ello consecuencias impensadas por el ordenamiento jurídico como volver un contrato con vocación de permanencia en unos contratos sucesivos.

Está entonces demostrado que la sentencia recurrida ataca el ordenamiento sustantivo nacional y que el Tribunal dio a la Ley una interpretación diferente al sentido que le corresponde.

VII. LA RÉPLICA

Advierte que en la proposición jurídica brilla por su ausencia la invocación de las normas que consagran los derechos cuya efectividad pretende el demandante a través del recurso extraordinario y que de otra parte, la lectura del fallo impugnado deja ver claramente que el Tribunal no solo se inspiró en argumentaciones jurídicas, sino que también tuvo en cuenta los elementos probatorios aportados al proceso, lo cual le impedía utilizar en forma exclusiva la vía directa para socavar la sentencia.

VIII. SE CONSIDERA

Es infundado el primer reproche de la parte opositora al cargo, pues como la aspiración fundamental del actor durante el proceso fue la de obtener la declaratoria de existencia de una única relación laboral con la demandada a término indefinido, la sola denuncia del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo que regula un contrato de esa característica, es suficiente para entender correctamente formulada la proposición jurídica.

No obstante, debe precisarse que la sentencia está estructurada sobre los diversos medios de convicción aportados al proceso, los cuales le sirvieron al juez de la alzada para considerar

enervada la alegación de la parte actora de que hubo un solo contrato de trabajo entre ellos. Esto es que llegó a su convencimiento, no por una interpretación de norma jurídica alguna, sino por lo que le mostraban las pruebas del expediente, de las cuales dedujo que entre una y otra vinculación existió una considerable lejanía, además de que el oficio del actor no fue siempre el mismo, situaciones que impedían precisamente llegar a la conclusión pretendida por el actor y que descartaban la aplicación de la jurisprudencia aludida por el demandante, argumentos que no podía contrarrestar el censor al escoger una vía inadecuada, quedando la sentencia investida de la presunción de legalidad y acierto.

En esas condiciones, es evidente y como con buen tino lo destaca la oposición, que la censura equivocó el camino escogido para su propósito de quebrantar la sentencia, pues no era la vía directa la adecuada para ello, sino la vía de los hechos.

Lo dicho es suficiente para desestimar el cargo. Sin embargo, es necesario precisar que en torno a la sucesión de contratos de trabajo, la Sala en sentencia del 29 de septiembre de 2003, con radicación 20556, dejó sentado que: "El aludido precepto simplemente determina cuáles son los elementos esenciales de un contrato de trabajo, de manera que cuando ellos se exhiban en una relación contractual, habrá un contrato de esa naturaleza, independientemente de la denominación que a dicha relación le hayan dado los contratantes. Pero ello no significa que las partes no puedan finalizar uno y comenzar otro, ya que esta situación es perfectamente lícita, a menos que en verdad exista la intención del empleador de burlar por ese medio los derechos emanados de las leyes sociales, caso en el cual los jueces deberán castigar tal comportamiento de conformidad con los mecanismos de reparación que la legislación tenga previstos".

Así, pues, que de todas maneras, el cargo tampoco habría tenido vocación de prosperidad.

Las costas son de cargo del impugnante.

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 proferida por el Tribunal Superior de Medellín el 14 de julio de 2003, en el proceso ordinario adelantado por MARIO FRANCO PARRA contra la sociedad FRANCO & VÉLEZ Y CIA. LTDA.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

LUIS GONZALO TORO CORREA

ISAURA VARGAS DIAZ

FERNANDO VASQUEZ BOTERO

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo