

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 23675

Acta No. 19

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil cinco (2005).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpuso AMIRA ORTIZ VEGA contra la sentencia del Tribunal de Bucaramanga, dictada el 5 de diciembre de 2003 en el proceso ordinario laboral que promovió la recurrente contra la CAJA SANTADEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR, "Cajasan".

I. ANTECEDENTES

Amira Ortiz Vega demandó a la Caja Santandereana de Subsidio Familiar para obtener el reintegro al empleo, los salarios y prestaciones dejados de percibir, indexados, los aportes para la seguridad social y la declaración de continuidad del contrato. Además, en la adición a la demanda planteó la ineficacia de la cláusula 5.5 de la convención colectiva y pidió la prima de antigüedad.

Para fundamentar esas pretensiones afirmó, en resumen, que durante su vinculación con la Caja tuvo dos contratos a término fijo, desde el 6 de marzo de 1991 hasta el 24 de febrero de 1992 y del 2 de junio de 1992 al 15 de septiembre de 1994, y, en seguida, uno a término indefinido, desde el 16 de septiembre de 1994 hasta el 15 de septiembre de 1999; y que a pesar de ser beneficiaria de la convención colectiva de trabajo y contar con más de 60 meses de servicio, fue despedida mediante la invocación de un motivo distinto a las justas causas establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y sin el cumplimiento del proceso convencional, por lo cual tiene derecho al reintegro establecido en la convención.

La Caja demandada se opuso a las pretensiones alegando que el contrato terminó por haberse modificado las causas que le dieron origen, de manera que por esa circunstancia no estaba obligada a seguir el procedimiento convencional para el despido, y, además, porque según la convención los trabajadores contratados a término fijo están excluidos del régimen convencional,

lo que significa que la trabajadora demandante no tenía 60 meses de servicios amparados por la convención colectiva. De otro lado propuso las excepciones de inexistencia de la acción de reintegro, ineptitud sustantiva de la petición relacionada con el pago de aportes para la seguridad social e inexistencia de la obligación.

El Juzgado Primero Laboral de Bucaramanga, mediante sentencia del 29 de mayo de 2002, declaró que entre las partes existió una vinculación laboral que excedió los 60 meses; que la demandante era beneficiaria de la garantía convencional de estabilidad regulada por la cláusula 8.1.2.; y que el despido fue nulo por no haberse observado el procedimiento convencional previsto para la terminación de los contratos de trabajadores con vinculación superior a 60 meses. Con base en esas declaraciones condenó a la parte demandada a reintegrar a la demandante y a pagarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir; declaró la continuidad del vínculo laboral y ordenó indexar todos los valores adeudados, el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral y de la prima de antigüedad convencional. De otro lado, dispuso el reembolso del valor pagado por indemnización y le impuso a la demandada las costas del proceso.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Ambas partes interpusieron el recurso de apelación en contra de la providencia anterior y el Tribunal de Bucaramanga, en la sentencia aquí acusada, la modificó para declarar que solamente el contrato a término indefinido contó con los beneficios convencionales, por lo cual revocó las resoluciones de condena que había reconocido la sentencia de la primer grado. De otro lado, redujo las costas de esa instancia al 10% y dejó las de la apelación en un 20%.

El Tribunal tuvo por demostrado que las partes estuvieron vinculadas mediante contrato a término fijo durante estos dos períodos: del 6 de marzo de 1991 al 24 de febrero de 1992 y del 2 de agosto de 1992 al 15 de septiembre de 1994, y, mediante contrato a término indefinido, desde el 16 de septiembre de 1994 hasta el 15 de septiembre de 1999.

Para el Tribunal, el tema a decidir consistió en determinar si el tiempo laborado en los dos primeros contratos podía o no sumarse con el servido bajo el contrato a término indefinido, ya que conforme a la convención colectiva el reintegro fue consagrado para los trabajadores que hubieren prestado el servicio por lapso igual o superior a 60 meses cuando el contrato terminara sin justa causa y con desconocimiento del procedimiento convencional.

Juzgó el Tribunal que a los dos primeros contratos no les era aplicable la convención colectiva de trabajo, por cuanto su cláusula 5.5 establece que "Se exceptúan de los beneficios de la presente convención, los trabajadores que renuncien expresamente a ello, así como todos los trabajadores vinculados a CAJASAN como de representación del Empleador (o de Dirección, Confianza o Manejo), por contrato de trabajo a término fijo o para la ejecución de una obra determinada de acuerdo a la Cláusula Novena de esta Convención".

Adicionalmente precisó que dicha estipulación es válida porque no contraría las normas de orden público.

Y concluyó que no era posible, para obtener el derecho reclamado, sumar al contrato a término indefinido los períodos prestados bajo el contrato celebrado a término fijo, por haber sido excluidos de los beneficios convencionales.

Advirtió, de otro lado, que el contrato terminó, según el documento del folio 2, por causa de la

política de reestructuración administrativa y de la difícil situación económica de la Caja, mediante el pago de la indemnización convencional por despido, y eso le sirvió para considerar que, como el despido ocurrió por un motivo diferente a las justas causas de terminación unilateral, la Caja no estaba obligada al procedimiento previsto por la cláusula 11.2 de la convención para terminar el contrato de trabajo de la demandante y que el despido sólo debía generar la indemnización que pagó la entidad demandada.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal para que, en sede de instancia, confirme la del Juzgado.

Con esa finalidad formula tres cargos contra la sentencia del ad quem, que fueron replicados.

Se estudia el segundo cargo.

Acusa la sentencia recurrida por haber violado indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 13, 43, 373, 374, 467, 468, 469 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 9, 14, 18, 19 y 21 ibídem, 8 de la Ley 153 de 1887, 1494, 1602, 1603, 1613, 1614, 1617, 1626 y 1649 del Código Civil, 127, 130, 132 y 141 del Código Sustantivo del Trabajo y 13, 53 y 55 de la Constitución Política.

Los errores de hecho que le imputa a la sentencia se pueden resumir así:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la cláusula 8.1.2. de la convención colectiva de trabajo exige que la vinculación laboral, igual o superior a 60 meses, deba darse exclusivamente bajo un contrato de trabajo a término indefinido, de manera que no es admisible sumar al período laboral regido por contrato de trabajo a término indefinido el tiempo de servicio laborado bajo contrato de trabajo a término fijo.
2. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula citada se refiere a la vinculación laboral y no al contrato a término indefinido.
3. No dar por demostrado, estándolo, que entre las partes existió, para los efectos de las cláusulas convencionales 8.1.2. y 27.1.2., una vinculación laboral igual o superior a 60 meses.
4. No dar por demostrado que la cláusula convencional 8.1.2. obliga al empleador a despedir, bajo las justas causas de terminación unilateral reguladas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, al personal cuya vinculación laboral sea igual o superior a 60 meses.
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que la aplicación del procedimiento convencional contemplado en la cláusula 11.2 sólo procede cuando el empleador imputa una justa causa de despido, independientemente del tiempo de la vinculación laboral del trabajador afectado.
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que a la demandante le era aplicable la cláusula 8.1.1. de la convención colectiva y que por tal razón su contrato de trabajo sólo podía ser terminado por las causales establecidas en los artículos 6, 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965.
7. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula 5.5. convencional es ineficaz al excluir del campo de aplicación del convenio al personal vinculado por contrato trabajo a término fijo.

Sostiene que esos errores surgieron de la equivocada apreciación de la convención colectiva de

trabajo de 1998.

Para la demostración dice que si el Tribunal hubiera apreciado correctamente la cláusula 5.5. habría concluido que ésta es manifiestamente ineficaz o inoponible por vulnerar normas de carácter sustancial de orden constitucional y legal, en particular los artículos 13 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo y 13, 53 y 55 de la Constitución Política, pues no es viable que por el hecho de ser trabajador vinculado por contrato de trabajo a término fijo sea excluido íntegramente de los beneficios convencionales.

Dice que la cláusula 8 convencional habla de vinculación laboral, por lo cual se refiriere a un concepto más amplio que el de contrato a término indefinido, lo que permite, en aplicación del principio constitucional de favorabilidad, adicionar todo el tiempo laborado, independientemente de la clase de contrato de trabajo, a pesar de que el mismo sea discontinuo o continuo.

Agrega que las normas de la cláusula 8.1.1. y 8.1.2. no restringen su campo de aplicación al tiempo laborado bajo contrato de trabajo a término indefinido, pues de ser así la norma quedaría inane, como sucede en el presente caso, ya que la demandada, abusando de su facultad para dar por terminado el contrato de trabajo, despidió a la actora en el último día del quinquenio correspondiente al tiempo laborado bajo el contrato de trabajo indefinido.

Como consecuencia de la errada valoración de las cláusulas 5.5. y 8.1.2., asevera, el Tribunal consideró que la demandante no había estado vinculada laboralmente por 60 meses bajo subordinación de la demandada y que por eso no era merecedora de la garantía de estabilidad contenida en esta última norma.

Puntualiza que la convención se debe aplicar siempre que un trabajador con vinculación laboral igual o superior a 60 meses vaya a ser despedido, por cuanto la única forma de garantizar la estabilidad a este grupo de trabajadores es que se le invoquen faltas que puedan constituirse en justas causas. Para esto debe tenerse en cuenta el contenido de la cláusula 12.1 que limita el pago de la indemnización a los trabajadores despedidos sin justa causa en términos de la cláusula 8.1.1., es decir, con menos de 60 meses de vinculación laboral. Por otra parte, la cláusula 11.1. exige la aplicación de los requisitos previstos convencionalmente, en el evento que se pretenda dar por terminado el contrato de trabajo conforme a las causales del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que tiene como destinatarios a quienes han estado vinculados laboralmente por un tiempo igual o superior a 60 meses. Para este personal no existe indemnización legal o convencional por despido injusto y solamente es viable permanecer en sus cargos mientras cumplan con sus obligaciones laborales o ser despedidos con justa causa.

Y afirma que la misma consideración debe hacerse en cuanto a la decisión de revocar la condena por prima de antigüedad, dado que la norma convencional que regula su reconocimiento no precisó si se trataba de cinco años, continuos o discontinuos, ni que el período de servicios de cinco años deba ser exclusivamente bajo la modalidad de contrato a término indefinido.

El cargo concluye con unos planteamientos sobre la incidencia de los errores de hecho en la trasgresión de las normas acusadas.

La entidad opositora, por su parte, repite las consideraciones que expuso al contestar la demanda, que son, en esencia, las mismas que informan la sentencia impugnada. Y respecto de la imposibilidad de sumar al tiempo de vinculación laboral por medio del contrato a término indefinido el tiempo de vinculación laboral por contrato a plazo agregó que, cuando concluyó el contrato a término fijo el 14 de septiembre de 1994, se dio por terminado en forma definitiva ese

vínculo laboral, iniciando uno completamente nuevo a partir del 15 de septiembre de 1994, argumento que también había sostenido en la contestación de la demanda, pero que no hizo parte de la motivación del fallo del Tribunal.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La convención colectiva de trabajo que constituye el fundamento de este proceso, concertada en 1998, contiene en su cláusula 8ª una regulación mediante la cual la Caja Santandereana de Subsidio Familiar establece las circunstancias bajo las cuales puede terminar los contratos de trabajo. Esas circunstancias no son iguales para todos los trabajadores. En efecto, según ese precepto convencional, para los trabajadores cuya vinculación sea inferior a sesenta meses, así como para los que la misma convención califica de dirección confianza o manejo, el empleador puede terminar los contratos laborales por cualquiera de los motivos o causas de terminación previstos en los artículos 6, 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965, o sea, sin limitación alguna. Pero respecto de los contratos de trabajo de los trabajadores cuya vinculación laboral sea igual o superior a sesenta meses, el empleador sólo puede terminar el contrato de que se trate cuando se invoque alguna de las justas causas establecidas por el artículo 7º del Decreto 2351 antedicho y antes de hacer efectivo el despido debe probar la justa causa que invoque.

Como la cláusula 5ª de la convención colectiva en comentario excluye de su aplicación a los trabajadores vinculados por contrato a término fijo y la demandante tuvo esa vinculación antes de celebrar el contrato a término indefinido, cuya duración no es suficiente para cumplir con el requisito de los sesenta meses de que trata la reseñada cláusula 8ª, el Tribunal consideró que el servicio prestado por ella bajo la modalidad de contrato a término fijo no podía sumarse con el servicio prestado bajo contrato a término indefinido.

Esa apreciación del Tribunal es equivocada. Cuando la cláusula 8ª establece el régimen de terminación de los contratos de trabajo y favorece a los trabajadores con sesenta meses de antigüedad en la empresa (salvo los de dirección, confianza o manejo) con un régimen especial que excluye cualquier motivo de terminación distinto a la justa causa, tiene en cuenta, como lo dice la recurrente, el concepto de "vinculación laboral", pues así lo pone de presente la simple lectura de la norma convencional.

Y como esa expresión, "vinculación laboral", es comprensiva de todas las modalidades de contratación laboral, entre las que están, por ejemplo, la indefinida, la que depende de la obra o labor contratada y la que determinen las partes, es claro que el intérprete de la norma no puede limitar su alcance o excluir arbitrariamente una de ellas, de modo que si un trabajador ha sido inicialmente contratado a término definido y luego las partes acuerdan la modalidad indefinida, no existe razón para oponer esa circunstancia a la aplicación de la susodicha cláusula convencional.

Además, las partes firmantes de la convención colectiva no estipularon esa exclusión, que solamente ellas habrían podido pactar; utilizaron, por el contrario, una expresión general, la que, por lo demás, es similar a la que acudió el legislador en el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, que, aunque previó el reintegro únicamente para los contratos a término indefinido- como se hizo en el convenio regulador de condiciones de trabajo en comentario-, tuvo en cuenta el concepto de continuidad en la prestación de servicios, para darle al trabajador, con más de 10 años de servicios, el derecho al reintegro cuando fuere despedido sin justa causa, sin precisar la naturaleza de los contratos laborales mediante los cuales se prestó el servicio, salvo el último; y al disponerlo de esa manera dejó la posibilidad de sumar el tiempo de servicios contratados

inicialmente a plazo fijo, ya que lo esencial es que la última modalidad de contratación lo sea a término indefinido, porque el reintegro tiene sentido en él dada la vocación de permanencia que lo informa, que no es consustancial a la contratación a término fijo o en la pactada por la duración de la obra o labor.

Aunque la cláusula 5ª de la convención deja por fuera de su ámbito a los trabajadores contratados a término fijo, esa norma no es útil para limitar el alcance de la cláusula 8ª ni para fijar su alcance, porque contiene una regulación sustancialmente diferente, de suerte que no le era dable al Tribunal acudir a ella para interpretar el texto de la cláusula 8ª, que, por sí sola, por tratarse de una norma autónoma, es suficiente para desentrañar su genuino sentido.

En consecuencia, el error del Tribunal se exhibe manifiesto, porque el simple tenor literal y el sentido natural y obvio de la expresión "vinculación laboral" de la cláusula 8ª convencional que regula lo concerniente a la terminación de los contratos de trabajo, no permitían excluir los servicios inicialmente contratados a término fijo y porque la cláusula 5ª regula una materia medularmente distinta que no puede afectar las estipulaciones sobre estabilidad laboral.

Debe observarse aquí que el recurrente no tenía la carga de impugnar la sentencia en cuanto a la independencia contractual entre el último contrato a término fijo y el contrato a término indefinido, tema respecto del cual la opositora llama la atención, según quedó reseñado, porque el Tribunal no consideró ese preciso asunto para resolver.

El Tribunal también erró de manera manifiesta al considerar que, como la Caja demandada no invocó una justa causa, quedó exonerada de seguir el procedimiento convencional antes de hacer efectivo el despido de la demandante. La lectura de la cláusula 8ª de la convención claramente dispone que, en tratándose de los trabajadores con una antigüedad laboral igual o superior a los sesenta meses, la Caja sólo puede terminar los contratos de trabajo mediante la invocación de alguna o algunas de las justas causas previstas por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y puntualiza que el contrato solamente puede ser terminado por alguno de los siguientes modos previstos por el artículo 6º ibídem: por muerte del trabajador, por mutuo consentimiento, por liquidación o clausura de la empresa o establecimiento, por suspensión de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, por sentencia ejecutoriada y por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato. Es decir, no cabe terminar el contrato alegando razones diferentes, como la reestructuración administrativa o dificultades económicas, como aquí ocurrió.

Así mismo, la lectura de ese precepto indica que la Caja está obligada a probar la justa causa antes de proceder al despido y la de la cláusula 11 indica que si la entidad efectúa el despido sin el lleno de los requisitos convencionales el contrato de trabajo continúa vigente, se considera que la no prestación del servicio se produjo por culpa suya y el trabajador afectado tiene derecho a percibir el salario y las prestaciones legales y extralegales hasta cuando sea reintegrado al cargo que desempeñaba.

El cargo, en consecuencia, prospera y se casará la sentencia impugnada.

V. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Está fuera de discusión que el contrato de trabajo de la actora terminó sin justa causa, pues así surge de la propia comunicación mediante la cual se le comunicó su despido, y se le indicó que le sería reconocida la indemnización convencional. Aparte de ello, ha explicado reiteradamente esta Sala de la Corte que las dificultades económicas por las que atraviese un empleador no

constituyen una justa causa para la terminación de un contrato de trabajo.

En las consideraciones arriba efectuadas por la Corte para resolver el recurso extraordinario, se estableció que, de conformidad con lo consagrado en la cláusula 8.2 de la convención colectiva de trabajo, la empresa demandada antes de despedir a la actora debió probar la justa causa que invocaba, lo que no hizo.

El certificado de folio 4 suscrito por el jefe de relaciones industriales de la demandada acredita que la actora, mediante tres contratos de trabajo, le prestó servicios a esa caja por un término superior a los sesenta meses. Y, como quedó dicho, de cara a lo establecido en la cláusula 8ª de la convención colectiva, no interesa que los dos primeros de esos contratos hayan sido convenidos a término fijo. Como de acuerdo con la cláusula 11.2 del antedicho convenio colectivo, en caso de violar Cajasan los requisitos o formalidades convencionales para la terminación del contrato de trabajo con base en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que son las únicas que pueden invocarse para trabajadores con una antigüedad superior a los sesenta meses, el despido de la actora es nulo.

Por eso se confirmará la decisión del Juzgado en cuanto ordenó el reintegro de la demandante y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, y en cuanto declaró la continuidad del contrato, derechos que encuentran claro fundamento en la convención colectiva de trabajo.

Así mismo se confirmará la orden de pagar la prima de antigüedad estipulada en la cláusula 27 de la convención, pues sobre esa condena no manifestó inconformidad la demandada al apelar del fallo de primer grado.

El Juzgado también ordenó el pago de los aportes para la seguridad social. Esta petición es procedente y la decisión judicial será confirmada, ya que según la convención colectiva el empleador admitió que el despido sin justa causa y sin el cumplimiento del procedimiento convencional se traduce en que la falta de prestación del servicio se considere originada en culpa patronal y porque al asumir él, como contraprestación de esa culpa, el pago de las prestaciones dejadas de percibir, igualmente debe asumir el de los aportes, ya que ellos sin duda alguna constituyen el medio para cubrir el riesgo de vejez, que se hace a través de una prestación social.

Con todo, importa indicar que la jurisprudencia de esta Sala ha sido explícita al concluir que el reintegro de un trabajador a su empleo conlleva el pago de los aportes a la seguridad social durante el lapso en el que, por razón, de la ilegal decisión de su empleador, no pudo prestar los servicios.

Así lo explicó en la sentencia del 10 de noviembre de 1995, cuyos apartes pertinentes se transcriben a continuación:

"Si se admite que el trabajador reintegrado no pierde su antigüedad, para efectos laborales - incluyendo obviamente los prestacionales-, como lo ha adocinado la jurisprudencia, sería un contrasentido soslayar la obligación empresarial de pago de cotizaciones durante el período comprendido entre el despido ilegal y el reintegro del trabajador, porque tales deudas con la seguridad social son la fuente de las prestaciones que ella otorga, por lo que de no sufragarse durante el lapso que dura la tramitación de un proceso laboral se corre el riesgo de privar ilegalmente de la pensión de vejez o de otorgarla en una cuantía reducida a quien le fue conculcado el derecho de estabilidad relativa, como consecuencia de un despido injustificado.

Naturalmente cuando se controvierte en un juicio la legalidad del despido, las cotizaciones

posteriores a éste sólo se causan cuando quede ejecutoriada la sentencia que ordene el reintegro y declare la no solución de continuidad del contrato, momento en el cual el empresario deudor debe efectuar ante la entidad de seguridad social respectiva las diligencias atinentes al pago de los aportes adeudados".

La obligación debe solucionarse, en todo caso, a través de la entidad que estaba recibiendo los aportes, es decir, que no cabe la entrega de los valores correspondientes a los aportes dejados de sufragar, directamente a la demandante.

El Juzgado condenó al pago indexado de los salarios y prestaciones sociales que dejó de recibir. En relación con esa condena, conviene precisar que esta Sala de la Corte ha expuesto que la indexación de los salarios dejados de percibir con ocasión de un reintegro legal no es procedente, razonamiento que, a falta de una regulación específica por las partes, resulta aplicable cuando, como aquí acontece, se dispone la reincorporación de un trabajador a su empleo de acuerdo con un precepto convencional.

En la sentencia del 29 de julio de 2004, radicado 23023, en la que se trajo a colación lo proclamado en la del 24 de agosto de 1994, dijo la Sala:

"4. La conclusión que surge de los anteriores puntos es que el pago de la indemnización por despido injustificado que se realiza efectivamente después del momento de su causación sólo será completo si comprende la corrección monetaria correspondiente al lapso de la mora en su cumplimiento.

El reintegro que consagró el artículo 8º del decreto 2351 de 1965 presenta una diferencia sustancial con la indemnización tarifada de perjuicios establecida por la misma disposición. De conformidad con el numeral 5 el reintegro está condicionado a la decisión del juez del trabajo que podrá ordenarlo cuando las circunstancias lo hagan aconsejable. Esta modalidad, que la propia Ley le asigna al reintegro, pone de presente que la obligación de pagar los consecuentes salarios dejados de percibir no se causan de manera automática a la terminación del contrato y por lo mismo el empleador no se coloca en mora de cumplir la prestación por el solo hecho del despido, pues en ese caso, y sin perjuicio de que el trabajador haya recibido oportunamente el valor de la indemnización por privación del empleo, la posibilidad de la reanudación del contrato está supeditada a la decisión del juez y no depende de la voluntad del deudor.

La indexación de los salarios dejados de percibir consecuenciales al reintegro resulta entonces improcedente. Aún cuando eventualmente esos salarios, causados sin prestación del servicio, resulten afectados por la depreciación de la moneda y el trabajador debe recibirlo liquidados con su valor nominal, la corrección monetaria no tiene por qué ser asumida por el empleador, quien sólo estará en mora cuando retarde el cumplimiento de la decisión judicial.

No se opone a esta conclusión la argumentación del recurrente en el sentido de que esta Corporación ha considerado que el derecho a devengar los salarios dejados de percibir debe ser entendido desde un enfoque real y por lo mismo comprender los aumentos legales y convencionales que el nivel de remuneración haya tenido, para lo cual toma apoyo en la sentencia de casación del 8 de marzo de 1989, porque esa doctrina parte de una consideración diferente. Allí no se dijo que el empleador asume la obligación de pagar los aumentos legales o convencionales de los salarios dejados de percibir por causa del retardo en el pago de un crédito laboral sino como consecuencia de la expresión "salarios dejados de percibir" que utilizó el legislador y que conforme a esa sentencia no se limita al último salario básico devengado por el

trabajador pues comprende todos los que efectivamente se hayan causado, entre los cuales figuran los incrementos legales o convencionales producidos en el interregno entre el despido y el reintegro."(Rad. 6720 – 24 de agosto de 1.994)".

La doctrina de la Corte ha sido reiterativa en aseverar que los valores que se han de reconocer a una trabajador cuando se dispone su reintegro son sólo y exclusivamente lo que estipula la norma en la que finca su derecho de reintegro, en el sub lite "el pago de los salarios dejados de percibir" que es lo que prescribe artículo 8 del Decreto 2351 de 1965".

De acuerdo con el anterior discernimiento de la Sala, no podía el fallador de primera instancia ordenar la indexación en la forma como lo hizo porque se trata de un derecho pactado por la entidad demandada y su sindicato a través de la auto composición, de manera que el acuerdo que quedó plasmado en la convención colectiva no puede ser ampliado por el juez laboral, a quien sólo le está permitido hacer respetar la palabra dada, ya que, al extenderlo a su arbitrio, resulta asumiendo el papel de parte, desconociendo que el convenio fue el fruto de una negociación y que en todo caso representa una conquista laboral que debe ser respetada en los precisos términos en que fue materializada. En consecuencia, será revocada esa decisión del Juzgado.

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, CASA la sentencia del Tribunal de Bucaramanga dictada el 5 de diciembre de 2003 en el proceso ordinario que promovió AMIRA ORTIZ VEGA contra la CAJA SANTADEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR, "Cajasan", y, en sede de instancia, CONFIRMA la sentencia del Juzgado del conocimiento, salvo en cuanto ordenó la indexación de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, tema en el cual SE REVOCA y en su lugar SE ABSUELVE a la demandada y la ACLARA en el sentido de que los aportes para la seguridad social deberán cubrirse a través de la entidad que los estaba recibiendo, sin que quepa la entrega de su valor directamente a la demandante.

Las costas de las dos instancias correrán por cuenta de la entidad demandada en su integridad.

No hay lugar a costas en casación.

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

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

I. CARLOS ISAAC NADER
VILLEGAS

EDUARDO LÓPEZ

II. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ
GÓMEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA 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

