

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

Magistrado Ponente

Radicación N° 24028

Acta N°. 16

Bogotá D.C, veintiuno (21) de febrero de dos mil cinco (2005).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por MIREL RODRIGUEZ ORREGO, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, el 6 de febrero de 2004, en el proceso seguido por el recurrente contra el HOSPITAL DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE QUIMBAYA.

#### I. ANTECEDENTES

El accionante en mención demandó en proceso laboral al HOSPITAL DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE QUIMBAYA, a fin de que se le declarara la existencia del contrato de trabajo entre el 1° de junio de 1973 y el 31 de mayo de 2000, el cual finalizó sin mediar justa causa; y como consecuencia de ello, se le condenara a pagar el incremento salarial adeudado desde el 1° de enero de 2000, equivalente al 9.99% sobre la asignación devengada en el año inmediatamente anterior, en un total de \$297.605,00; la cesantía faltante por \$1.607.067,00; el reajuste de la liquidación definitiva en cuantía de \$154.794,00; los intereses a la cesantía de los años 1996 a 2000; la indemnización moratoria a razón de \$21.844,26 a partir del 1° de junio de 2000 y hasta cuando se verifique el pago total y correcto de las prestaciones sociales; la indemnización por despido sin justa causa por la cantidad de \$23.701.022,10; el resarcimiento de daños morales causados que estimó en \$136.308.224,00, cualquier otra acreencia que resulte probada y las costas.

Como sustento de sus pretensiones en resumen esgrimió que ingresó a laborar con la entidad demandada, en calidad de trabajador oficial, desde el 1° de junio de 1973, suscribiendo el respectivo contrato de trabajo; que luego de 27 años de labores, el día 3 de mayo de 2000, el Hospital le notificó que iba a prescindir de sus servicios a partir del 31 de ese mes y año, sin brindarle ninguna explicación o invocar causal justa de terminación; que en esta última fecha se le propuso firmar un nuevo contrato de trabajo que desmejoraba sus condiciones, pues limitaba el período a seis (6) meses y su asignación era menor a lo que venía devengando al pasar de \$441.413,00 a \$404.966,00, además que no se había realizado el incremento ordenado en el Decreto 2647 de 1999 del 9.99% para el año 2000, convirtiendo la finalización del vínculo en una ruptura unilateral y sin justa causa; que tiene derecho a ser indemnizado como lo prescribe el literal d) del numeral 4° del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, cuyo monto liquidado tomando un básico de \$485.510,00 y un salario promedio de \$655.328,00 asciende a \$23.701.022,00, salario base que de igual manera se debe acoger para

calcular las cesantías y demás prestaciones sociales; que por habersele liquidado con un salario inferior, se le dejó de pagar saldos insolutos por cesantía de \$1.607.067,00 y por liquidación final de prestaciones de \$154.794,95; que a la fecha no se le ha cancelado completas las mencionadas acreencias, causándose la sanción del Art. 65 del C.S. del T.; que adicionalmente se le adeudan los perjuicios morales por persecución cuando laboraba, lo que dio origen a tener que someterse a un tratamiento psiquiátrico, al igual que aquellos ocasionados por el despido de que fue objeto, habida cuenta que con 43 años de edad difícilmente logrará ubicarse en un nuevo puesto de trabajo y está lejos acceder a una pensión de vejez, debiendo sostener a su familia, en especial a dos hijos menores de edad, lo que alteró la paz y tranquilidad de su hogar, perjuicios que valora en la suma de \$136.308.224,00; y que agotó vía gubernativa.

## II. RESPUESTAS A LA DEMANDA

El ente demandado al dar contestación a la demanda, se opuso al éxito de las pretensiones; en cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral, la condición de trabajador oficial, los extremos temporales y la terminación del contrato de trabajo, aclarando en este último punto que en el sector oficial, una vez expire el término presuntivo de seis meses se puede dar por finalizado el contrato conforme al literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, que fue lo que ocurrió en este asunto, al igual dijo ser cierto que se iba a firmar un nuevo contrato aduciendo que no implicaba ninguna desmejora, como que se agotó vía gubernativa; y respecto de los demás supuestos fácticos, negó cuatro y manifestó que los demás no eran hechos sino pretensiones o apreciaciones personales del actor. Propuso como excepción la de pago.

Como razones de defensa expresó que el Hospital procedió de manera legal a poner fin al vínculo contractual que lo ató con el accionante; que al no haberse fijado término alguno en el contrato suscrito por las partes el 1° de junio de 1973, se entiende el mismo prorrogado de seis en seis meses; que cuando se venció el término presuntivo se dio rompimiento al vínculo para firmar un nuevo contrato en las mismas condiciones que el que se estaba dando por terminado, pues la intención de la entidad no era prescindir de los servicios, ni desmejorar al trabajador, sino mantener la continuidad en caso de que aquel hubiese firmado el otro contrato; que el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, reguló lo atinente al contrato a término indefinido y establece que "...el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses...", además que se pagaron los retroactivos respectivos.

## III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Armenia, que conoció de la primera instancia, puso fin a la controversia mediante sentencia del 17 de octubre de 2003, en la que declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes, que rigió del 1° de junio de 1973 al 31 de mayo de 2000, y condenó a la demandada a pagar al actor la suma de \$21.548.349,00 por concepto de indemnización por despido injusto. Así mismo, declaró probada la excepción de pago pero de manera parcial, absolvió a la accionada de las demás pretensiones formuladas en su contra y la condenó en costas en un 50%.

## IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, resolvió la apelación interpuesta por las partes y con sentencia del 6 de febrero de 2004 confirmó la decisión de primer grado, con la modificación introducida al numeral 2° en el sentido de reducir la condena por indemnización por despido injusto a la suma de \$19.860,23, y adicionó el fallo apelado para impartir condena

por la indemnización moratoria por valor de \$258.183,03.

El ad quem para soportar su decisión adujo que la relación laboral del actor, que se inició el 1° de junio de 1973, quedó sometida al plazo presuntivo de los seis (6) meses de que trata el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, norma de plena aplicación a los trabajadores oficiales; que la última prórroga que estaba corriendo desde el 1° de diciembre de 1999 venció el 1° de junio de 2000; que el contrato de trabajo desde un comienzo tuvo prórrogas sucesivas de seis meses, siendo el primer y último día del plazo de duración presunta, el 1° de junio de 1973 y el 1° de junio de 2000 respectivamente; que si bien el despido debe refutarse injusto porque el hecho de negarse el trabajador a renovar el contrato no aparece contemplado como una causal legal extintiva del vínculo, la indemnización no puede tasarse con fundamento en normas del sector particular como lo hizo el a quo; que por razón de que el nexo contractual se dio por terminado a partir del 31 de mayo de 2000, la condena por despido injusto según el mandato del artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 aplicable a esta clase de trabajadores, se contrae a un sólo día que era el tiempo que faltaba para la expiración del plazo presuntivo, que como se dijo concluía el 1° de junio de 2000, indemnización que en estas condiciones asciende a \$19.860,23; referente a los perjuicios morales, el juzgador previó análisis de la prueba testimonial, coligió que si el demandante no continuó laborando, lo fue por la observancia de pautas que no pueden endilgársele a las directivas del centro hospitalario, a más que no quedó acreditado que lo del comportamiento y la salud del trabajador tengan relación con el despido; y por último el fallador de alzada encontró que cumplido el plazo de gracia de los 90 días con que contaba la entidad oficial, existía una mora de 13 días en el pago de las prestaciones sociales, fulminando condena por valor de \$258.183,03.

En lo que atañe al recurso, el Tribunal textualmente dijo en relación con la indemnización por despido sin justa causa:

"(...) Como paso previo a la solución del presente asunto, es necesario analizar el contenido del artículo 43 del Decreto 2127 de 1945 que por cierto es de aplicación a los trabajadores oficiales, y el cual dispone que el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno se entenderá prorrogado en las mismas condiciones por períodos iguales, es decir, de 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.

Establecido entonces que el demandante ingresó a laborar para el Hospital demandado el día 1° de junio de 1973, pues así se aceptó en la respuesta al hecho primero de la demanda y se corroboró en la Resolución Nro. 410 del 19 de julio del 2000 visible a folio 22 del expediente, mediante la cual se reconocen unas prestaciones sociales definitivas, la duración de esta relación quedaba sometida al plazo presuntivo de los seis meses de que habla la norma antes mencionada y por tal motivo la última prórroga vencía el 1° de junio del año 2000, pues en esta oportunidad se cumplía dicho plazo presuntivo que venía corriendo desde el 1° de diciembre del año 1999. Sin embargo, la empleadora a través del oficio fechado el 27 de abril del 2000 (fl.32), le comunicó al actor que a partir del 31 de mayo del 2000 se prescindiría de sus servicios, y posteriormente le fue remitida la comunicación donde se le manifestaba que con la negativa a firmar un nuevo contrato, se terminaba cualquier relación laboral por una justa causa (fl.34).

La Sala considera que el plazo presuntivo antes anotado vencía el 1° de junio de 2000, ya que si el contrato comenzó el 1° de junio de 1973 y tuvo prórrogas sucesivas de seis meses, es claro que su plazo de duración presunta duró hasta ese 1° de junio del 2000 a las 12 p.m., pues es sabido que, el dicho día del mencionado mes de 1973 y del 2000 en su orden, fueron el primero y último

día de su plazo, puesto que así lo consagra el artículo 67 del Código Civil, subrogado parcialmente por el artículo 59 del Código de Régimen Político y Municipal cuyo tenor es el siguiente <Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención legal, se entenderá que terminan a la media noche del último día del plazo. Por año y mes se entienden los del calendario común, por día el espacio de 24 horas, pero en ejecución de penas se estará a lo que disponga la Ley Penal. El primero y último día de un plazo de meses o años deberá tener un mismo número en los respectivos meses. El plazo de 1 mes podrá ser por consiguiente de 28, 29, 30 o 31 días y el plazo de un año de 365 o 366 días según los casos. Si el mes en que ha de principiar un plazo de meses o años, constare de más días que el mes en que ha de terminar el plazo y si el plazo corre desde alguno de los días en que el primero de dichos meses excede al segundo, el último día del plazo será el último día de este segundo mes>.

En vista de que la demandada dio por terminado el contrato el 31 de mayo del 2000, pues al decir que a partir de ese día se terminaba el contrato, está indicando que quedaba excluida esa fecha de su período laboral, y aclarado que el plazo presuntivo de los seis meses en relación al contrato de trabajo del actor, vencía el 1° de junio del 2000, resta por establecer si la decisión tomada por la señora Juez Aquo al aplicar la indemnización por despido injusto estuvo ajustada a la legalidad.

En efecto, la sentenciadora consideró que el contrato celebrado entre las partes estaba regido por las normas contenidas en la Ley 6a de 1945, cuyo artículo 8° fue modificado por el 2° de la Ley 64 de 1946, sin embargo, fulminó condena en contra del centro hospitalario por indemnización por despido injusto con fundamento en el artículo 64 del C.S.T, modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 6°, numeral 4°, literal a).

Pero, la Sala no puede compartir bajo ningún punto de vista la apreciación de la Juez Aquo que la condujo a imponer dicho gravamen indemnizatorio, en cuanto que si bien es cierto debe reputarse injusto el despido de que fue objeto el demandante, porque el hecho de negarse a renovar el contrato no aparece contemplado en la legislación laboral como razón extintiva del vínculo, la consecuencia que de esa determinación se deriva no es la de tasar el monto de la indemnización con fundamento en las normas que se le aplican a los trabajadores particulares, sino aquellas que rigen para los trabajadores oficiales, es decir la condena únicamente sería por un solo día que faltaba para la expiración del plazo presuntivo, puesto que el contrato feneció como se ha dicho el 31 de mayo del 2000 y dicho plazo concluía el 1° de junio del 2000. Así lo preceptúa de manera nítida el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 al señalar que <fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo>. En tal caso la indemnización a imponer por ese día se cuantifica en la suma de \$19.860.23...".

## V. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la parte actora contra la sentencia del Tribunal, para lo cual invocó la causal primera de casación laboral consagrada en el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, que modificó el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Con tal fin formuló un único cargo que no fue replicado, con el que pretende, según se lee en el alcance de la impugnación, que la Corte "...CASE PARCIALMENTE la sentencia impugnada que modificó el numeral segundo de la sentencia de primer grado..."

## VI. CARGO UNICO

La censura acusó la sentencia recurrida por la vía **directa**, por ser violatoria del artículo 8° de la Ley 6° de 1945 modificado por el artículo 2° de la Ley 64 de 1946, y estos a su vez declarados parcialmente exequibles e inexecutable con sentencia No. C-003 de 1998 de la Corte Constitucional; al igual que de los artículos 53 y 209 de la Constitución Política, y que "...La violación se dio a causa de que el ad quem dio aplicación al artículo 43 de decreto reglamentario número 2127 de 1945, en lo atinente a que el contrato de trabajo celebrado con la administración pública, a término indefinido se le debe aplicar el término presuntivo de seis (6) meses, cuando el artículo octavo de la Ley sexta de 1945 modificada por el artículo segundo de la Ley 64 de 1946 permite la celebración de contratos a término indefinido, por la administración pública, cuando así lo estipulen las partes y además porque los artículos que reglamentan la norma sustantiva mencionada fueron declarados inexecutable por la Honorable Corte Constitucional...".

El censor en la demostración del cargo, luego de reproducir pasajes de la decisión del Tribunal, propone los siguientes planteamientos:

"(...) Tales conclusiones, jamás hubieran hecho su asomo, si el Tribunal hubiera dado aplicación a las declaratorias de exequibilidad e inexecutable, hechas por la Honorable Corte Constitucional, en sentencia No. C - 003 de 98, en relación con el artículo segundo de la Ley 64 de 1946, modificadorio del artículo octavo de la Ley sexta de 1945.

La citada sentencia en el numeral primero de su parte resolutive, textualmente dice:

<Declarar exequible, la siguiente parte del artículo segundo de la Ley segunda de 1946:

"Modificase el artículo octavo de la Ley sexta de 1945 en la siguiente forma: El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos años. Cuando no se estipule término o éste no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocería, recolección de cosechas, etc, se entenderá celebrado por seis (6) meses", en el entendido de que la disposición no impide al celebración del contrato de trabajo a término indefinido con la Administración Pública, cuando así lo estipulen expresamente las partes.

Segundo: Declarar inexecutable la siguiente parte del artículo segundo de la Ley 64 de 1946. "A menos que las partes se reserven el derecho de terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que halla lugar. Puede prescindirse del aviso, pagando igual salario>

En la parte motiva de la mencionada sentencia la Honorable Corte Constitucional ha dicho en reacción con el término presuntivo de seis meses:

<Ahora bien, como los antecedentes normativos de la norma bajo examen, esto es los artículos 37, 38, y 40 del decreto 2127 de 1945, que reglamentaron el artículo octavo de la Ley sexta de 1945, y que arriba se transcribieron, permiten interpretar la norma bajo examen en el sentido de que el contrato celebrado con la Administración Pública por tiempo indefinido tendría una duración máxima de seis meses, la Corte estima necesario indicar que esta interpretación, hecha en su momento por el Ejecutivo, desconoce los principios de eficacia, economía y celeridad, con fundamento en los cuales debe desarrollarse la actividad de la Administración, al tenor del artículo 209 Superior.

En efecto, si la Administración requiere de la contratación indefinida de trabajadores oficiales, no se ve razón suficiente para obligarla a la liquidación periódica, cada seis meses, de todos los trabajadores que así haya vinculado. Si la naturaleza del servicio impone la contratación a

termino indefinido, es claro que resulta contrario a los principios constitucionales consagrados de celeridad, economía y eficacia, estar procediendo a la mencionada liquidación semestral. Siendo ello así, la norma no admite tal interpretación, si no la mas acorde que inspira la Carta Política en materia laboral, que propugna, entre otras cosas, por la garantía de la estabilidad de los trabajadores, así como por el principio de razonabilidad, conforme al actual norma bajo examen no obsta para la celebración de contratos de trabajo a termino indefinido, si así lo acuerdan expresamente las partes>.

Así las cosas, se tiene que el señor MIREL RODRIGUEZ ORREGO, estuvo vinculado al HOSPITAL DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE QUIMBAYA, mediante contrato a termino indefinido, y que su terminación sobrevino por la terminación unilateral del mismo por parte de la empleadora.

En consecuencia, es pertinente la casación del fallo acusado, pues quedo plenamente demostrado en que el Tribunal aplicó una norma que había sido declarada inexecutable por la Honorable Corte Constitucional, razón por la cual esa H. Sala deberá proceder con forme al alcance de la impugnación".

## VII. SE CONSIDERA

Se comienza por advertir, en relación con el alcance de la impugnación, que el recurrente omitió informar a esta Corporación qué es lo que se debe hacer con el fallo del a quo una vez se quiebre la sentencia del Tribunal, esto es, si confirmarla, modificarla o revocarla.

Empero, al solicitarse que se "CASE PARCIALMENTE la sentencia impugnada que modificó el numeral segundo de la sentencia de primer grado", la Corte entiende que lo que busca el censor, es que infirmada la decisión acusada, se confirme la condena por concepto de indemnización por despido en la cuantía que determinó el juez de primera instancia.

Del mismo modo, la Sala observa, que la censura en la proposición jurídica, no indicó con respecto a las normas invocadas, el submotivo de violación con respecto a la ley sustantiva, que por ser la senda de ataque escogida la de puro derecho, se contraería a la infracción directa, la aplicación indebida o la interpretación errónea, lo cual se erige como una de las reglas que por mandato legal debe acatar quien acude a este medio de impugnación al tenor del Artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sin embargo, actuando la Corte con amplitud, se podría pensar que el ataque se orienta bajo el concepto de la aplicación indebida, así aparezca ambigua la integración de la proposición jurídica, por la sencilla razón de que según lo expresado en el cargo, es factible deducir que el recurrente lo que está denunciando es la aplicación por parte del Tribunal de un precepto que no regula el caso, valga decir, el artículo 43 del Decreto 2147 de 1995 en lo atinente al plazo presuntivo de seis (6) meses en los contratos de trabajo a término indefinido del sector oficial, cuando en su sentir la situación ha de gobernarse por el artículo 8 de la Ley 6ª de 1945 modificado por el artículo 2º de la Ley 64 de 1946, considerando la exequibilidad que recayó sobre parte de esa norma y la inexecutable de otro de sus apartes.

Superado lo anterior, en lo que respecta al fondo de la acusación, no resultan atendibles los razonamientos y reproches del recurrente, por lo siguiente:

Como primera medida, es de anotar que para los trabajadores oficiales se mantiene en vigor la regulación sobre la vigencia semestral de los contratos a término indefinido o de aquellos sin

fijación de término, los que se entienden celebrados con una duración de seis en seis meses.

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

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

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

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

En lo que respecta al régimen indemnizatorio del contrato de trabajo con plazo presuntivo, salvo mejores condiciones pactadas en convenios colectivos o individuales, el trabajador oficial está sometido a lo regulado por el artículo 11 de la Ley 6ª de 1945 y al presuntivo semestral del Decreto 2127 de 1945. Es por esto que cuando su finalización no obedece al vencimiento de aquél término presuntivo o no concurre alguna de las justas causas legales de terminación, el despido resulta injusto, causándose a favor del trabajador el resarcimiento económico correspondiente, el que equivale al valor de los salarios dejados de devengar desde la fecha de la ruptura del vínculo y hasta la expiración del último plazo presuntivo de seis meses, más la indemnización de perjuicios a que haya lugar, acorde con lo consagrado en el canon 51 del Decreto 2127 de 1945, los cuales deben quedar plenamente demostrados.

En este orden de ideas, se concluye que el Tribunal no pudo haber aplicado indebidamente el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, ni lo reglado por los artículos que fueron objeto de control de constitucionalidad, esto es, el 2 de la Ley 64 de 1946 que modificó el 8 de la Ley 6 de 1945.

Finalmente, el censor en el desarrolló del cargo no señala en qué consistió la violación de los

artículos 53 y 209 de la Carta Política. Y si se pasara por alto esta omisión, es de anotar que esta Corporación ha sostenido en forma uniforme en relación con estas normas de rango constitucional que "... no obstante la jerarquía supralegal de los preceptos constitucionales, ellos, en principio, no están habilitados para hacer parte del compendio normativo que debe señalarse como infringido, en atención que no atribuyen por sí solos derechos concretos en materia salarial, prestacional, indemnizatoria o simplemente en relación con créditos sociales en particular, los cuales están consagrados en las disposiciones legales sustantivas nacionales, de las que ninguna mención se hace en el cargo." (Sentencia del 15 de agosto de 2001, Rad. 15839).

En consecuencia, el juez de apelación no cometió los yerros jurídicos que se le enrostran.

Ahora bien, aunque lo dicho es suficiente para no dar prosperidad al cargo; cabe agregar, que si bien es cierto, el juez de alzada prohió la decisión del a quo, en el sentido de que el despido del que fue víctima el demandante se tornó en injusto, también lo es, que estimó que la indemnización no era dable tasarla en la forma como lo dispuso el fallo de primer grado con fundamento en el "...artículo 64 del C.S.T. modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 6°, numeral 4°, literal a)...", al inferir que este régimen es el aplicable pero a los trabajadores particulares, y que en estas condiciones se debía fulminar la condena en el valor de un sólo día que faltaba para la expiración del plazo presuntivo en los términos de la normatividad propia del sector oficial.

Se trae a colación lo anterior, porque el recurrente no se encargó de destruir esta conclusión esencial de índole jurídico y que es la que marca la abultada diferencia entre los montos determinados por cada uno de los jueces de instancia por concepto de indemnización por despido injusto, haciendo que lo decidido por el ad quem se mantenga inquebrantable, conservando su presunción de acierto y legalidad.

De igual manera, la censura no controvierte aspectos tales como el tiempo durante el cual se extendió el vínculo contractual, el lapso que estableció el Tribunal para obtener la fecha de expiración del último plazo presuntivo laboral, y la no causación de perjuicios adicionales al salario que por indemnización se fijó en el fallo impugnado, razón suficiente para que dichos tópicos que están ligados a la súplica que en sede de casación se implora, se conserven incólumes, por quedar respaldados con la argumentación que no fue materia de ataque.

De ahí que el ad quem no pudo incurrir en la violación de la ley que le atribuye la cesura.

Por lo expuesto, es que el cargo no prospera.

Como no se formuló réplica, no se imponen costas al recurrente.

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 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, Sala Laboral, el 6 de febrero de 2004, en el proceso adelantado por MIREL RODRIGUEZ ORREGO contra el HOSPITAL DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE QUIMBAYA.

Costas del recurso como quedo indicado en la parte motiva.

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



LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

CAMILO TARQUINO GALLEGO  
DIAZ

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

Secretaria

2

CARLOS ISAAC NADER

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

ISAURA VARGAS



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