

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGO

Radicación No.25191

Acta No.14

Bogotá, D.C., veintiuno (21) de febrero de dos mil seis (2006).

Se resuelven los recursos de casación interpuestos contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el 23 de agosto de 2004, en el proceso que promovió LUIS GONZALO URIBE ACOSTA contra la CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E. S. P. -CHEC -.

ANTECEDENTES

El accionante pidió que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 10 de noviembre de 1997, que se terminó sin justa causa el 21 de diciembre de 2000, convenio que se rigió por el CST, al cual “se le incorporaron las convenciones colectivas de trabajo que rigieron y rigen las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa”, y que por ello disfrutaba de “fuero de estabilidad”. Pretendió, en consecuencia, su reintegro al cargo con el pago de salarios hasta que aquel se haga efectivo; las “prestaciones legales y extralegales”, el auxilio de transporte por adquisición de vehículo, los aportes a seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, y la indexación de las condenas.

En el capítulo de las pretensiones subsidiarias señaló que “ante la inconveniencia del reintegro”, debe condenarse a la indemnización por despido injusto, a las “prestaciones sociales legales, convencionales y contractuales causadas durante el tiempo que duró la relación de trabajo”; la indemnización por falta de consignación de la cesantía, la sanción moratoria y la indexación de

estas sumas.

Para los fines de la casación, interesa anotar que el actor adujo que laboró para la demandada entre el 7 de julio y el 9 de noviembre de 1997, vinculado inicialmente mediante contrato de trabajo a término fijo de 2 meses, como Asesor Comercial en el despacho del Gerente; que pactó salario integral; pero luego desde el 10 de noviembre de 1997 hasta el 21 de diciembre de 2000, estuvo vinculado mediante contrato verbal e indefinido, “como consecuencia de la designación que le fuera comunicada”, “variándose sustancialmente la materia, el objeto y las labores”, puesto que de un trabajo calificado pasó a uno propio de “la planta de cargos con capacidad de mando”; que tuvo un salario básico que se le incrementó anualmente, más una suma adicional conforme a la convención; que expresamente se estipuló que no constituía salario, ni factor salarial para la liquidación de los diferentes créditos; además percibió \$600.000.00 mensuales a partir de 18 de abril de 2000, con incrementos del 10% desde enero de 2001, a título de auxilio de transporte para la adquisición de vehículo.

Aseguró que nunca le cancelaron las sumas que legal y convencionalmente le correspondían por prestaciones; que tampoco se consignó lo correspondiente a la cesantía en algún Fondo autorizado; que la demandada es una sociedad comercial, clasificada como de servicio público, cuyos trabajadores son particulares según la Ley 142 de 1994.

En la contestación de la demanda (folios 69 a 72), la empresa se opuso a ella; aceptó la prestación del servicio, que, dijo, se rigió por un “contrato a término fijo de dos meses”, a partir del 7 de julio de 1997, y que se pactó salario integral; además admitió que el despido se produjo a partir de 21 de diciembre de 2000, pero alegó que fue por justa causa. En escrito allegado al celebrarse la primera audiencia propuso las excepciones que, en resumen, se pueden denominar: improcedencia e inconveniencia del reintegro, existencia de motivos justificativos para dar por terminado el contrato, improcedencia de reclamación de prestaciones legales y extralegales, cobro de lo no debido, carencia de fuero convencional, compensación, buena fe, enriquecimiento sin causa, prescripción y abuso del derecho (folios 80 y 86 a 108).

Cumplido el trámite de la primera instancia, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Manizales, mediante sentencia de 5 de diciembre de 2003, declaró fundadas las excepciones de “improcedencia e inviabilidad de reclamación... de los beneficios convencionales, fuero convencional”, “improcedencia de la reclamación de prestaciones sociales y otras adehalas”, y compensación. Condenó a pagar al actor la suma de \$14.872.975,70, por indemnización por despido, la cual dispuso indexar hasta la fecha en que se efectúe el pago total de la obligación. Del monto anterior ordenó compensar “las obligaciones a cargo del demandado (sic)... con sus respectivos intereses”, de las cuales, en la parte motiva, explicó, correspondían a préstamo ordinario y para comprar vehículo. Absolvió a la demandada de las demás pretensiones. No condenó en costas (folios 783 a 797).

Ambas partes apelaron.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, mediante sentencia de 23 de agosto de 2004, confirmó el numeral primero del fallo del a quo, que declaró probadas las excepciones arriba copiadas, pero revocó la de compensación. Declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, “el cual tuvo prórrogas sucesivas, entre el 10 de noviembre de 1997 y el 21 de diciembre de 2000”. Confirmó la condena en relación con la indemnización por despido injusto,

aunque aclaró que ascendía a \$61.235.980,00, y que debería “indexarse”. Confirmó la absolución impartida respecto de las demás pretensiones e impuso costas en un 30% contra de la parte demandada. (folios 43 a 71 C. del Tribunal).

Los fundamentos de la sentencia acusada, en lo que al recurso extraordinario interesa, son: que según el ejemplar de folios 156 a 158, las partes suscribieron contrato de trabajo a término fijo de 2 meses, con salario integral; que inició el “7 de junio de 1997”, para que el actor prestara asesoría comercial; que no hay prueba de la voluntad de las partes de no renovarlo y que por ello, de conformidad con el numeral 2 del artículo 46 del C. S. del T., “se prorrogó sucesivamente por tres períodos iguales, o sea hasta el 07 de noviembre de 1997 y a partir de allí se renovó por un año y así sucesivamente hasta la fecha del despido”.

Explicó que es inaceptable, por carecer de apoyo legal, que una persona que ha ocupado diferentes cargos en una empresa, sin solución de continuidad, tenga “tantos contratos como cargos ocupados”; que en consecuencia no hubo 2 contratos como lo pretende el accionante, quien “estuvo vinculado mediante un contrato de trabajo a término fijo, pues el transcurrir del tiempo no lo mutó en indefinido”.

Respecto al salario encontró satisfechas las exigencias de la estipulación escrita en cuanto a la modalidad de integral, por retribuir el trabajo ordinario y cumplir el valor límite legal de 10 salarios mensuales más el 30% del factor prestacional.

Analizó la forma injusta como terminó el contrato y por ello encontró próspera la indemnización, de acuerdo con el artículo 64 del C. S. del T., por el valor correspondiente a los salarios del tiempo que le faltaba para cumplir “el plazo de renovación del contrato”, es decir 10 meses y 16 días, con base en el salario de \$5.813.542.

No encontró elementos de juicio para determinar que el actor gozaba de los amparos convencionales, dado que no era sindicalizado, ni acreditó que los afiliados a “SINTRAELECOL” excedieran la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa. En especial señaló que el actor pidió la práctica de la inspección judicial con exhibición de documentos y que luego propuso que se expidiera una certificación acerca del número de trabajadores afiliados a la organización sindical, lo que el juzgado aceptó, pero finalmente no se allegó el documento; que frente a ello se pretendió la declaratoria de confeso según el art. 56 CPLSS, pero el Tribunal no encontró demostrados los supuestos, ya que sostuvo que no hubo renuencia de la empresa para facilitar la documentación, además de que la falta de la certificación mencionada no tenía previstas consecuencias legales. Adicionalmente aludió al contrato de venta de vehículo de folios 46 y 47, en el que la empresa se comprometió a dar un auxilio, el cual, precisó el juzgador, no correspondía al convencional y por ello estimó refrendado que el accionante no se beneficiaba de la convención.

Finalmente señaló que la demandada propuso la compensación porque invocó el otorgamiento de un préstamo ordinario y uno para vehículo, pero que “no aparece prueba de la obligación contraída por el señor URIBE ACOSTA por préstamo ordinario, lo que hace imposible determinar la suma a compensar”.

RECURSOS DE CASACIÓN

Ambas partes interpusieron recurso extraordinario. El actor formula 3 cargos; de ellos se analizan conjuntamente los dos primeros, que dirigidos por la vía indirecta presentan temas comunes. Aparte se analizará el tercer cargo, lo mismo que el único formulado por la

demandada.

El accionante pretende la casación parcial del fallo en cuanto confirmó las declaraciones del Juzgado, en punto a estar probadas unas excepciones; a la existencia de un contrato a término fijo, en cuanto aclaró el valor de la indemnización por despido. Que, en instancia, se acojan las súplicas principales de la demanda inicial, y las subsidiarias distintas a aquella indemnización.

Por su parte, la empresa aspira a que se quebrante la decisión acusada, en tanto revocó la declaración del a quo de estar probada la excepción de compensación, respecto a la fecha de inicio del contrato que fijó el ad quem y el monto indexado de la indemnización por despido; que en instancia, se confirme aquella decisión del medio exceptivo, junto con el pago de intereses; también el que se aclare la fecha de vinculación del accionante y el monto de la indemnización que asciende a \$14.727.639.68.

CARGOS PRIMERO Y SEGUNDO DE LA PARTE ACTORA

Acusa, por la vía directa, la aplicación indebida de los artículos 43, 55 y 467 del CST; 5 y 38 de D. L. 2351 de 1965; 5, 6 y 18 de la Ley 50 de 1990; 56 y 61 del CPTSS y 252 del CPC. Los 3 errores de hecho que atribuye en el primer cargo son:

“a) Dar por probado que entre las partes existió un único contrato de trabajo a término fijo;

“b) No dar probado estándolo, que entre las partes se celebró inicialmente un contrato a término fijo, el cual se convirtió en contrato a término indefinido;

“c) No dar por establecido, estándolo, que entre las partes, no se convino por escrito salario integral, respecto de la ejecución del contrato a término indefinido”.

Para el segundo cargo, acusa las mismas disposiciones legales y señala que el juzgador incurrió en desacierto “Haber dado por establecido, estándolo, que entre las partes se pactó salario integral, por escrito, en la ejecución del contrato de trabajo a término indefinido que se inició el 10 de noviembre de 1997”.

Indica que fueron mal apreciados el contrato de trabajo de folios 156 a 158 y la comunicación del 5 de noviembre de 1997 de la junta directiva de la CHEC; como inestimados acusa los comprobantes de pago de folios 79 y ss. Para demostrar la primera acusación afirma inicialmente que es necesario determinar que el artículo 47 del Código sustantivo del Trabajo no desconoce la posibilidad de la existencia de contratos de trabajo, sucesivos y diferentes entre un mismo empleador y trabajador, al punto que su redacción autoriza como circunstancia válida para el reconocimiento de la terminación de un vínculo y la iniciación de otro, que existan diferencias esenciales en el objeto mismo del contrato, o en otras palabras, que el contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia de trabajo.

Acepta que entre las partes se verificó una relación de trabajo a término fijo, con fecha de inicio el 7 de junio de 1997, prorrogada en varias oportunidades; pero, que el 5 de noviembre de 1997 la junta directiva de CHEC S.A. ESP, comunicó al demandante su designación como subgerente de comercialización, para desarrollar actividades totalmente diferentes a las que como asesor venía desarrollando por el contrato inicial citado. A partir del 10 de noviembre de 1997, el demandante comenzó a cumplir actividades propias del manual de funciones de la entidad, totalmente ajenas a las de asesoría que no existen en él, comenzó a detentar la calidad de superior que no tenía en el contrato a término fijo, y en general empezó a cumplir unas funciones

totalmente diferentes por insubsistencia de las causas que originaron el contrato a término fijo, y por variación sustancial de la materia del mismo, precisamente por haber variado su condición de asesor comercial, a subgerente comercial.

Luego agrega que:

“Los contratos de trabajo se forman y se nutren de diferentes maneras y fuentes, al punto que la convención colectiva de trabajo es una de las maneras de formación y nutrición de los contratos, y en CHEC S.A. ESP, existían para el 21 de diciembre de 2000, las cláusulas NOVENA, DÉCIMA y DÉCIMAPRIMERA convencionales que mandan tener por indefinidos todos los contratos que no sean por período de aprendizaje, los ocasionales, accidentales o transitorios no mayores de un mes, los de trabajadores altamente técnicos o especialmente calificados, o los de reemplazo por vacaciones, licencias o demás, en la novena, que ordenan incorporar a los contratos las convenciones en la décima, y la décima primera que contempló la estabilidad laboral o fuero convencional, con derecho a reintegro.

“También la cláusula 10 de la convención estableció su incorporación automática a los contratos vigentes a su firma o que en el futuro firmara la empresa, y que para efectos de los trabajadores no afiliados al sindicato, su aplicación se realizaría conforme lo manda el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965.

“El contrato a término fijo inicialmente suscrito entre las partes, lo fue para una actividad altamente técnica o calificada, como asesor comercial, pero una vez pasó a ser subgerente comercial, desapareció esa calificación especial y se convirtió en una relación ordinaria y normal en la empresa, y por ende bajo el amparo del artículo 47 de la normativa sustantiva laboral.

“Se desprende pues claramente que la relación se rigió bajo la modalidad indefinida a partir del 10 de noviembre de 1997, y no a término fijo como lo sentenció el tribunal, por lo cual se equivocó el Tribunal en la valoración de las pruebas reseñadas.

“Por otra parte, se aplicó indebidamente, el artículo 132 del C. S. del T. que exige, la estipulación escrita, voluntaria e inequívoca de las partes de haber pactado el salario integral. Si la relación de trabajo entre las partes a partir del 10 de noviembre de 1997, fue verbal y por ende indefinida, el salario integral debió pactarse por escrito.

“Al no existir pacto expreso, voluntario e inequívoco sobre salario integral, cualquier estipulación que así lo señalara en documento alguno, bien contrato, extractos de pago u otro, que no refleje esa voluntad del trabajador, es ineficaz. y por ende no podía darse por establecida dicha modalidad de pago.

“Manda expresamente el artículo 38 del D. L. 2351 de 1965 que las convenciones colectivas de trabajo entre los empleadores y los trabajadores afiliados al sindicato, y que agrupen más de las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa, serán extensivas a los trabajadores no sindicalizados; desconociendo el tribunal tal disposición, de manera concordante con la cláusula 10ª de las convenciones colectivas, que expresamente ordenaban incorporarle a los contratos vigentes o que se celebraran, la convención colectiva”.

En la segunda acusación señala, además, que en los recibos de pago vistos a folios 26 a 32 figura que el contrato del actor era a término indefinido; adicionalmente destaca el valor probatorio de tales documentos, puesto que de conformidad con el art. 252 CPC, se deben reputar auténticos. Advierte que los comprobantes de folios 79 y ss. no contienen mención alguna respecto a aquel

hecho y que la referencia que contienen al pago de salario integral debe tenerse por ineficaz, dada la ausencia de pacto escrito en esa materia, para la vinculación laboral vigente entre noviembre de 1997 y diciembre de 2001.

RÉPLICA DE LA DEMANDADA

Aduce que la argumentación de los cargos es de puro derecho, esto es, el alcance del art. 47 del CST; explica que se confunden los conceptos de contrato de trabajo y relación laboral; que el *ius variandi* permite variar las condiciones de trabajo; subraya que fue único el contrato; reprueba que no se indique si las convenciones colectivas de trabajo fueron inapreciadas o estimadas erróneamente; que en todo caso en ellas se establece que el personal altamente calificado o técnico no se beneficia de ellas.

SE CONSIDERA

El recurrente aspira a demostrar la existencia de dos relaciones de trabajo completamente independientes, porque esencialmente estima que el nombramiento del actor como Subgerente Comercial, para ejecutar labores distintas a las que desarrollaba como Asesor Comercial, conllevaba un cambio del objeto y la transformación del contrato escrito a plazo fijo, en uno verbal e indefinido.

El Tribunal evidenció la existencia del contrato a término fijo suscrito a folios 156 a 158, algunos de cuyos apartes transcribió, sin que por lo tanto incurriera en yerro alguno derivado de tal apreciación; además, estimó que las modificaciones respecto al empleo desarrollado por el trabajador, no conduce a que se tengan “tantos contratos de trabajo como cargos ocupados”; que un criterio contrario carece de sustento legal alguno y que el convenio celebrado a plazo determinado no se convierte en indefinido por el curso del tiempo. En este sentido, la argumentación propia para rebatir la inferencia jurídica del juzgador, debió ser también de esa índole.

Es que si el sentenciador concluyó, con sustento en las pruebas allegadas al expediente, que hubo un cambio de cargo o de labores, y el recurrente también se refirió a ese mismo supuesto de hecho, resulta claro que una posible divergencia no se presentaría en el ámbito fáctico probatorio, porque no se trata de establecer un supuesto yerro derivado del contenido de un determinado medio probatorio, sino de las consecuencias jurídicas del caso, esto es, si es válido o no concluir que una modificación del cargo del trabajador hace que finalice el contrato de trabajo inicialmente celebrado y que surja uno nuevo.

En ese mismo sentido aparece el tema de la remuneración pactada, puesto que el juzgador le dio validez a la estipulación de un salario integral contenida en el ejemplar del contrato visto a folios 156 a 158, mientras que el recurrente considera que tal cláusula dejó de regir ante el cambio de empleo o cargo del accionante. Luego, no se observa ningún desatino originado en la apreciación de las documentales que acusa el impugnante, sino que, se reitera, se trata de un planteamiento jurídico, cuyo análisis es inabordable por la vía indirecta escogida en los dos cargos que se estudian.

En todo caso, se insiste que del documento de folios 156 a 158 se colige la celebración de contrato a término fijo y la estipulación de un salario integral, tal como lo concluyó el ad quem; en consecuencia de allí no surge equivocación alguna, menos de índole evidente. Por su parte, del “MEMORANDO” del 5 de noviembre de 1997 (folio 50) dirigido por el Gerente de la entidad al demandante, no puede deducirse que quedara sin efecto aquel contrato, ni que naciera

uno nuevo, porque allí se informó solamente que “la empresa ha dispuesto su traslado para desempeñar sus funciones como Subgerente Comercial en la Organización”; es decir, que dicho traslado bien podía estimarse como un cambio de labor y no de contrato, el cual subsistía con las otras estipulaciones distintas a las del cargo, como era la retribución del servicio en una forma integral.

Ahora, la circunstancia que destaca el recurrente respecto a que en algunos de los comprobantes de pago de folios 79 y ss, no aparezca la modalidad del contrato, mientras que si aparece en las documentales de folios 26 y ss, no estructura un yerro manifiesto de hecho, porque de haber observado tales probanzas, el juzgador bien hubiera podido arribar a la misma conclusión de estar ante un convenio a plazo fijo, por haberse aportado el escrito en el que así se estipuló, obrante a folios 156 a 158 y que el cambio de funciones no conducía al de la relación laboral.

De otra parte, frente al punto de la aplicación de la convención colectiva de trabajo al accionante, corresponde señalar que el ad quem concluyó que éste no probó su condición de sindicalizado, como tampoco que la organización sindical agrupara a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, para extender a todos los beneficios de aquella preceptiva extralegal. Al respecto nada señala la acusación, en tanto alude al texto del convenio colectivo, para indicar que su artículo 10° previó la “..incorporación automática a los contratos vigentes a su firma o que en el futuro firmara la empresa y que para los efectos de los trabajadores no afiliados al sindicato, su aplicación se realizaría conforme lo manda el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965..”.

Lo anterior implica que el propio recurrente se remite a la extensión de la convención según el mandato legal, cuyos supuestos no halló demostrados el Tribunal; luego, correspondía a la parte actora desvirtuar tal corolario, es decir, demostrar que el sindicato celebrante del convenio era mayoritario de conformidad con el precepto 38 reseñado.

Como no se demostró ningún yerro manifiesto de hecho, los cargos no prosperan.

TERCER CARGO

Denuncia la infracción directa del artículo 56 del CPTSS, que, dice, condujo a la aplicación indebida de las disposiciones citadas en los cargos precedentes. Para demostrarlo asegura que aquella infracción se produjo porque el Tribunal “omitió tener como renuente la conducta de la empresa demandada en la inspección judicial”; que demandante, demandada y juzgado aceptaron que la persona que exhibía los documentos para evacuar la diligencia de inspección judicial, certificara el número total de empleados de la sociedad y el de los sindicalizados, con el fin de evitar que el expediente se tornara voluminoso, pero que el certificado no se expidió. Reseña todas las actuaciones en torno al tema y que así se entorpeció la inspección.

OPOSICIÓN DE LA “CHEC”

Considera que lo apropiado era acusar un error de hecho derivado de la inspección judicial; que en todo caso el juzgador atinó en su decisión y que la estabilidad laboral que se pretende de los convenios colectivos no cubre a los trabajadores vinculados por contrato fijo, a más de que no se acreditó la calidad de beneficiario del actor.

SE CONSIDERA

La Sala tiene establecido que la declaración de una confesión ficta o presunta, que es lo que finalmente se persigue con la aplicación del artículo 56 del C. P. del T y de la S. S., o del 210 del

C. de P. C., corresponde hacerla al juzgador al momento de la práctica de la prueba, mas no reservarse para la sentencia, porque así no se permite su infirmación, mediante otros medios de prueba. Así por ejemplo se sostuvo en la sentencia 24070 del 8 de marzo de 2005.

Este cargo no es viable.

CARGO ÚNICO DE LA DEMANDADA

Denuncia por la vía indirecta, la aplicación indebida de los artículos 46, 59-1, 64-3 y 149 del CST, lo que condujo, asegura, a dejar de aplicar los artículos 1714 y 1715 del CC, 19 de aquella codificación, 306 del CPC y 145 del CPL. Los errores que endilga al juzgador son:

“5.1 Haber dado por establecido, sin ser ello así, que el contrato de trabajo a término fijo y sus sucesivas prórrogas, celebrado entre el Dr. Uribe Acosta y la CHEC tuvo vigencia desde el 10 de noviembre de 1997 y hasta el 21 de diciembre de 2000.

“5.2. No dar por establecido, siendo ello lo cierto, que el referido contrato de trabajo a término fijo y sus sucesivas prórrogas, tuvo vigencia desde el 07 de julio de 1997 hasta el 21 de diciembre de 2000.

“5.3. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la indemnización por terminación del contrato de trabajo a término fijo celebrado ente las partes, correspondía a 10 meses y 16 días, considerando que la última prórroga de dicho contrato terminó el 07 de noviembre de 2001.

“5.4. No dar por demostrado, estándolo, que la indemnización por terminación del contrato de trabajo a término fijo celebrado con el actor solo abarca el lapso de 2 meses y 16 días, considerando que la última prórroga de dicho contrato vencía el 7 de marzo de 2001.

“5.5. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante había adquirido obligaciones con la accionada por valor de \$14.600.000 correspondientes a un préstamo ordinario por \$5.000.000 respaldado en un pagaré y \$9.600.000 en proveniente de la compraventa de un vehículo.

“5.6. No dar por demostrado, siendo ello así, que para el mes de septiembre de 2002, el valor de las obligaciones a cargo del actor, derivadas de los instrumentos legales anteriores, ascendía a la suma de 14.236.391”.

Acusa como mal apreciados el contrato de trabajo de folios 156 a 158, el de compraventa de folios 46 a 47 y 225 a 226, y el estado de la deuda del demandante (folios 229 a 230); como inapreciados, el pagaré obrante a folio 227, la confesión contenida en los numerales 4 y 22 del capítulo de pruebas de la demanda y en el escrito de respuesta a las excepciones formuladas (folio 132), acerca de la compra de vehículo y el préstamo ordinario otorgado al actor.

Señala que en el documento de folios 156 a 158 se constata con nitidez que la fecha inicial del contrato celebrado fue el 7 de julio de 1997 y no el 10 de noviembre del mismo año, como lo estableció el ad quem; que dicho error condujo a que se estableciera equivocadamente la indemnización por despido, puesto que correspondía al salario de 2 meses y 16 días y no de 10 meses y 16 días, toda vez que iniciado el plazo estipulado de 2 meses aquel 7 de julio, las 3 prórrogas legalmente permitidas vencían el 7 de marzo de 1998, fecha en la cual comenzaron a contarse períodos anuales, de modo que al terminarse el contrato de trabajo el 21 de diciembre de 2001, se adeudaba por indemnización el valor de los salarios por el período transcurrido entre esa fecha y el 7 de marzo de 2002, cuando vencía el término de un año.

De otra parte advierte que el Tribunal no vio el pagaré de folio 227 con el cual se acreditaba el préstamo ordinario que hizo la CHEC al demandante, y que allí se comprometió al pago de \$5.000.000 en el plazo de 1 año contado desde el 24 de agosto de 2000, con descuentos quincenales de \$225.680.65, de forma que la obligación se hizo exigible una vez que se desvinculó el trabajador, tal cual obra en el documento; que a folios 46 y 47 igual a 225 y 226, aparece el contrato de compra de vehículo por parte URIBE ACOSTA por valor total de \$9.600.000, con una subvención mensual de la empresa, de \$600.000; que allí obra la autorización del trabajador para descontar, de la liquidación final de prestaciones, los saldos insolutos. Que el demandante aceptó las deudas, por las sumas que acreditara la demandada, según consta en la demanda inicial y en la réplica a las excepciones; que la suma adeudada asciende a \$14.236.391, conforme con el documento que presentó la demandada en la inspección judicial (folios 229 y 230).

OPOSICIÓN DEL DEMANDANTE

Reitera sus argumentos acerca del tipo de contrato que rigió la relación laboral, esto es, uno indefinido; advierte que el demandante aceptó la deuda por adquisición de un vehículo, pero que ello no puede servir de base de la compensación toda vez que se trata de obligaciones superiores a las que él admite y que por lo demás no pudo sufragar el capital y los intereses por el despido que sufrió.

Indica que no se explica cómo si la empresa consideraba que el trabajador tenía salario integral, podía hacerse autorizar descuentos por concepto de lo debido por la venta del automotor, de las prestaciones.

Afirma que la justicia fue burlada por la demandada y que se menoscabaron principios constitucionales.

SE CONSIDERA

El primer punto al que se refiere la demandada es el de la fecha de iniciación del contrato de trabajo a término fijo, puesto que asegura que fue el 7 de julio de 1997, según el convenio de folios 156 a 158. Este documento en realidad contiene ese dato y no el que estableció finalmente el ad quem, esto es el 10 de noviembre de 1997.

En efecto, aunque en uno de los apartes del fallo acusado se anotó que el contrato de trabajo se celebró por el término de 2 meses contados desde el “7 de junio (sic) de 1997”, finalmente se apuntó el 10 de noviembre de 1997.

Es decir, que el juzgador tergiversó la fecha y esa equivocación lo condujo a que contabilizara, también erradamente, las prórrogas automáticas del contrato de trabajo, toda vez que si se toma como referencia la fecha real, 7 de julio de 1997, el período inicial de 2 meses, más las 3 renovaciones permitidas por igual lapso –inferior a 1 año – terminaron de contarse el 7 de marzo de 1998. De allí que se reitere el desacierto ostensible del ad quem que acarrea el quebranto de la decisión acusada en este tema.

Así, debe continuarse anotando que desde aquella fecha, 7 de marzo de 1998, en adelante, el plazo del contrato se convirtió en un año, que debió llegar, hasta la última prórroga automática, o sea a la misma fecha del año 2002. Pero como la demandada lo finalizó sin justa causa el 21 de

diciembre de 2001, debió pagar por indemnización por despido injusto, el valor de los salarios dejados de percibir por el tiempo que transcurrió entre esas dos fechas, esto es 2 meses y 16 días y no como infirió el Tribunal, 10 meses más 16 días. El verdadero monto de la indemnización es el que dedujo el a quo, teniendo en cuenta el salario indiscutido de \$5.813.542 y aquel espacio.

El otro tema de la acusación es el referente a la excepción de compensación puesto que se aduce, contrario a lo concluido por el juzgador, la existencia de prueba de los préstamos efectuados por la demandada a URIBE ACOSTA.

Al respecto corresponde señalar que en verdad a folios 225 a 226 obra el contrato de compra de vehículo del actor a la demandada, celebrado en abril de 2000, por valor de \$9.600.000, que debía pagar por cuotas, según relación anexa, pero se estableció que la empresa sufragaría mensualmente un auxilio por \$600.000, incrementado, al 1° de enero de 2001, en un 10%. Allí autorizó el actor, el descuento de la liquidación de prestaciones, en el evento de finalizar el contrato.

También obra el pagaré por “préstamo ordinario” (folio 227), del 24 de agosto de 2000, por la suma de \$5.000.000, que se cancelaría en el plazo máximo de 1 año, por cuotas quincenales de \$225.680,65 “con sus respectivos intereses”; también se autorizó deducir la deuda del monto de las prestaciones.

Al no evidenciar tales supuestos fácticos indiscutibles, el Tribunal también cometió los yerros que al respecto se le asignan, y por ende, se casará el fallo que revocó la declaración que emitió el a quo acerca de la viabilidad de la compensación propuesta por la CHEC.

Para la definición de instancia, al respecto, es suficiente anotar que ni en el escrito de apelación, ni en el que se presentó ante el Tribunal, el accionante manifestó inconformidad alguna con la aludida declaración de estar probada la excepción de compensación, en los términos anunciados en la sentencia de primer grado; siendo ello así, se confirmará la aludida declaración, y así queda satisfecho el alcance de la impugnación de la accionada, que pretendió la confirmación de esa decisión.

En conclusión, en sede de instancia, se confirmarán aquellas decisiones del a quo, esto es, en cuanto al monto de la indemnización por despido que correspondía al actor, por valor de \$14.872.975,70, más la indexación, la cual se cuantifica en la suma de \$3.151.506 y respecto a la autorización que se otorgó a la demandada para compensar la condena con lo adeudado por el actor.

Para la aludida indexación se tomó el IPC de enero de 2006 (154.96, último dato con el que se cuenta) y se dividió entre el correspondiente a diciembre de 2001 (127.87), para la fecha en la que debió cumplirse la obligación), y se multiplicó por el valor de la indemnización por despido.

Como no prosperó el recurso de la parte actora, le corresponderá el pago de las costas en casación. No se impondrán a la demandada, puesto que prosperó su acusación.

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 PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el 23 de agosto de 2004, en el proceso que promovió LUIS GONZALO URIBE ACOSTA contra CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. ESP -CHEC -, en tanto declaró las prorrogas sucesivas del contrato de trabajo desde el 10 de noviembre de 1997,

modificó el valor de la indemnización impuesta por el a quo y revocó la declaratoria de hallarse probada la excepción de compensación.

En sede de instancia, confirma aquellas definiciones del a quo, esto es, en cuanto a que el monto de la indemnización por despido que correspondía al actor, por valor de \$14.872.975,70 y respecto a la declaración de prosperar la compensación propuesta por la demandada.

Costas en la casación propuesta por el actor, a su cargo. No hay lugar, en la formulada por la sociedad accionada.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CAMILO TARQUINO GALLEGO

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ ISAURA VARGAS DIAZ

MARIA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

2



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

