

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Radicación No. 34584

Acta No.09

Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de marzo de dos mil diez (2010).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la entidad SERVICIO AÉREO A TERRITORIOS NACIONALES - SATENA, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo, el 24 de noviembre de 2006, en el juicio que le promovió ELIDA MALAVER DÍAZ.

ANTECEDENTES

ELIDA MALAVER DÍAZ llamó a juicio a la entidad SERVICIO AÉREO A TERRITORIOS NACIONALES - SATENA, con el fin de que, previa declaración de que ésta incumplió la cláusula séptima del contrato de trabajo celebrado entre las partes, al no comunicar su decisión de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a 30 días a su vencimiento, fuera condenada a pagarle los salarios y demás prestaciones sociales, a título de indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, correspondientes a la prórroga automática del contrato, desde el 9 de abril hasta el 9 de octubre de 2003; declarar que el contrato recobró su vigencia, toda vez que la empleadora no pagó todas las acreencias laborales dentro del término de 90 días siguientes a la terminación del contrato y, como consecuencia de ello, condenarla a pagar la indemnización moratoria por la no cancelación de todas las acreencias laborales a la terminación del contrato.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que suscribió con la demandada un contrato de

trabajo a término indefinido, regulado por el Decreto 2127 de 1945, que comenzó a regir el 9 de octubre de 1989; mediante comunicación del 14 de marzo de 2003, la demandada decidió dar por terminado unilateralmente y sin justa causa dicho contrato, a partir del 9 de abril de 2003; toda vez que el plazo presuntivo del contrato de seis meses, vencía el 9 de abril de 2003, la notificación de la demandada de su intención de no renovarlo, debió surtirse a más tardar el 8 de marzo de 2003, de conformidad con lo estipulado en el inciso final de su cláusula séptima; para la fecha en que la demandada notificó su decisión de no prorrogar el contrato (14 de marzo), éste ya se encontraba prorrogado en virtud de la ley; conforme a lo anterior y a lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 y el Decreto 797 de 1949, la demandada adeuda lo reclamado.

Al dar respuesta a la demanda (fls. 97 - 103), la accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, reconoció la existencia del contrato y sus extremos, lo demás dijo que no era cierto o no eran hechos. Adujo que el contrato terminó por vencimiento del plazo presuntivo y no por decisión unilateral. En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó: inexistencia sustantiva de la demanda en relación con el reconocimiento y pago de intereses a la cesantía; falta de causa y título para pedir, en cuanto a la indemnización por despido injusto.

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 20 de mayo de 2005 (fls. 109 - 121), condenó a la demandada a pagar a la actora: los salarios y prestaciones dejados de pagar desde el 9 de abril de 2003 hasta el 9 de octubre de 2003; la indemnización moratoria a partir del 8 de enero del 2004, hasta la fecha en que se cancele la totalidad de acreencias laborales de la demandante.

#### LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al conocer, por apelación interpuesta por la parte demandada, el Tribunal Superior de Sincelejo, actuando en descongestión, mediante fallo del 24 de noviembre de 2006, confirmó el del a quo.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal señaló que la relación laboral había iniciado un 9 de octubre de 1989 y paulatinamente se había ido prorrogando, hasta el 14 de marzo de 2003, "...hasta que el 14 de marzo de 2003, mediante escrito SATJU-SATGE No. 000430, esta cadena de prórrogas se rompe con la decisión de la empresa contratante, de no continuar con la relación laboral, más allá del día 9 de abril de mismo año."

En cuanto a la terminación del contrato, más adelante, señaló:

"Asumiendo ahora el segundo axioma, esto es el de la culminación de la relación contractual mencionada, puede vislumbrarse así el cuestionamiento de si este segundo axioma: el de culminar el contrato, guarda consonancia con la manera en que la legislación del contrato (axioma primero) preceptúa que debió haberse actuado. SATENA, como decisión suya, inconsultada y apoyada en su razonamiento individual y personal de percibir los hechos a su cargo (folio 100 párrafo 2 y 3), decide no continuar contando con los servicios de la ahora demandante, lo cual a grandes trazos y sin mucho análisis de razón es una 'decisión unilateral.'"

A continuación, transcribió la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito entre las partes, y observó que la demandada la había infringido, pues, señaló, la comunicación de la culminación de la relación por parte de la demandada fue emitida con una antelación de 25 días calendario, esto es, el 14 de marzo de 2003 y a partir del 8 de abril siguiente, a lo cual agregó:

"No comprende este tribunal, el porque de la insistencia repetida en varios folios por parte del

apoderado de SATENA, al expresar que existe una confusión de los términos TERMINACIÓN UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO, en su concepto los confunde el apoderado de la demandante (folio 97 Hecho 5); los confunde el juez de primera instancia (Folio 125 párrafo 2); y los aclara nuevamente ante el juez de segunda instancia, para que este tampoco los vaya a confundir (folio 142 párrafo 3). De partida es necesario aclarar que este tribunal ni siquiera aborda la diferencia de los tales, dado el carácter irrelevante de esta misión, pues si bien el juez de primera instancia se tomó el trabajo de hacerlo, inclusive con notas de derecho histórico como a bien lo efectuó a folios 113 – 114, para la situación per se no es indispensable, pues si lo que opera es la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo: el aviso, la comunicación, la noticia para con la directamente afectada con el acto, debe respetar su derecho constitucional de un proceso debido, el cual está fijado en la cláusula del contrato por ella firmado en el término de no menos treinta días; no resulta proporcional y razonable que un contrato, el cual viene prorrogándose desde el año 89 hasta el 2003, en forma automática y sucesiva pierda ahora tal naturaleza.

“Es claro pues que en consonancia con la normatividad laboral, el contrato se prorrogó por un nuevo período, y ante la particularidad de haber enunciado mas no probado de manera clara y precisa, con los medios probatorios suficientes para desmontar a la trabajadora de su presunción de buena fe, estos actos quedan apartados de la justa causa; por lo cual la indemnización estará fijada por el pago de los salarios y prestaciones dejados de pagar desde el día 9 de abril de 2003 hasta el 9 de octubre del mismo año.”

#### EL RECURSO EXTRAORDINARIO

Interpuesto por la parte demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del a quo y, en su lugar, absuelva a la demandada de todas las pretensiones de la actora.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, que no fueron replicados, de los cuales por cuestiones de método se estudiará primero el tercero.

#### TERCER CARGO

Acusa la sentencia recurrida de violar indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 47, literales a, y g, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 11 de la Ley 6 de 1945; 1 del Decreto 797 de 1949, en relación con los artículos 40, 43 y 47 del Decreto 2127 de 1945, como consecuencia de los siguientes errores evidentes de hecho en que, dice, incurrió el Tribunal:

“1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la comunicación de SATENA, mediante la cual no prorrogó el contrato laboral con la hoy demandante, resulta ser una manifestación unilateral de terminación del contrato sin justa causa y no la decisión de no renovarlo, lo que es diferente.

“2. Dar por demostrado, sin estarlo, que las partes acordaron en el contrato de trabajo que la consecuencia de no dar la demandada el preaviso de 30 días anteriores a la expiración del plazo presuntivo, era la prórroga del contrato y el pago de salarios y prestaciones dejados de pagar

desde el 9 de abril de 2003 hasta el 9 de octubre del mismo año, así como la indemnización moratoria, cuando en realidad el contrato no se renovó, ya que se produjo la expiración del plazo presuntivo.

“3. Dar por demostrado, sin estarlo, que SATENA incumplió la cláusula 7 del contrato laboral, toda vez que lo que trata dicha cláusula es sobre la RESERVA de la cual podía hacer uso cualquiera de las partes en vigencia del vínculo contractual, para terminar el contrato en cualquier tiempo, mediante aviso a la otra con una antelación no inferior a 30 días. Situación que es totalmente diferente a lo que ocurrió en realidad: la expiración del plazo presuntivo, siendo lo aplicado por SATENA, para no renovar el contrato.

“4. Dar por demostrado, sin estarlo, que SATENA no demostró de la presunción de buena fe a la ex trabajadora, cuando en realidad así está establecido dentro del plenario, pues obran no solo las pruebas tales como la comunicación sobre la no prórroga del contrato, los actos administrativos mediante los cuales dentro del término de ley se liquidó y pagó las acreencias laborales a la señora ELIDA MALAVER – hoy demandante -, sino además las razones soportadas en la decantación que sobre la figura de la expiración del plazo presuntivo ha aducido la demandada conforme a sentencias invocadas de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, y además, del Tribunal Superior de Bogotá – Sala Laboral -.”

Como pruebas erróneamente apreciadas, señala: la carta de no prórroga del contrato del 14 de marzo de 2003 y la cláusula 7 del contrato de trabajo; y como no apreciadas: las resoluciones 033 GH del 12 de mayo de 2003, 036 del 7 de abril de 2004.

En la demostración señala el censor, respecto del primer error de hecho, luego de transcribir la comunicación del 14 de marzo de 2003, que, contrario a lo deducido por los jueces de instancia, nunca se trató de un despido, sino que se dio la expiración del plazo como forma de terminar el contrato; que el empleador nunca consintió que el trabajador laborara más allá de la expiración del plazo presuntivo; que el contrato vencía el 8 de abril de 2003 y SATENA con una anticipación de 25 días, informó sobre su no prórroga, con lo que actuó dentro del marco contractual, pues no se hace renovable el contrato por la falta de anticipación de 30 días del supuesto preaviso; que, como el ad quem, afirmó que debió informarse con 30 días de antelación la no prórroga del contrato, apreció erróneamente el contrato, porque ese preaviso es para el evento de la cláusula de reserva, y no para la expiración del plazo, lo cual, dice, deviene que en el fallo es ilegal.

En cuanto al segundo error de facto, señala la censura que la buena fe de la demandada quedó demostrada, toda vez que comunicó a la trabajadora su intención de no prorrogar el contrato y, posteriormente, dentro de los términos de ley, procedió a liquidar y pagar las acreencias laborales, además que adujo, desde la contestación de la demanda, razones plausibles, por lo que no podía ser sujeto de condena.

En cuanto al tercer yerro, dice que la cláusula séptima del contrato contiene diferentes obligaciones, así: “1. Los dos (2) primeros meses del presente contrato son de periodo de prueba y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminarlo unilateralmente en cualquier momento durante dicho periodo sin previo aviso”; y “2. Vencido el periodo de prueba, este contrato será de duración indefinida, que tendrá vigencia mientras subsistan las causas que dieron origen al presente contrato y se regirá según lo establecido en el Decreto Reglamentario No. 2127 de 1945, artículo 40 que reglamenta los contratos a término indefinido.”; que si fenecido el período de prueba, el contrato sería indefinido, acorde a lo preceptuado por el

artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, se entiende pactado por el término de seis meses; que si el contrato estaba regulado por la Ley 6 de 1945 y el mencionado decreto, ello comportaría, como forma de terminación legal, lo determinado en el literal a del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, en armonía con los artículos 40 y 43 ibídem.

Transcribe luego la censura la parte de la cláusula séptima del contrato de trabajo, que reza: “Con todo, tanto SATENA como el trabajador se reservan el derecho de darlo por terminado en cualquier tiempo, mediante aviso escrito dado a la otra parte con antelación no inferior a 30 días, de acuerdo al artículo 50 del Decreto 2127 de 1945.”, para señalar que, en esta parte de la estipulación lo que se pactó fue la denominada “CLÁUSULA DE RESERVA”, de donde surge el yerro del Tribunal, pues está probado que la demandada no hizo uso de dicha facultad, ya que, de acuerdo con la comunicación que se surtió, se manifestó fue la intención de no continuar y/o prorrogar el contrato de trabajo, en razón a que el vínculo contractual finalizaba el 8 de abril de 2003, por expiración del plazo presuntivo.

Señala, así mismo, en lo atinente al cuarto yerro, que la indemnización moratoria no opera automáticamente, por lo que se equivocó el ad quem al manifestar que la demandada no desmontó de la presunción de buena fe a la trabajadora; que la demandada desvirtuó la presunción de mala fe, pues no se tuvo en consideración que la comunicación de la finalización del vínculo contractual obedeció a la aplicación del plazo presuntivo; que SATENA, con apego a la ley y la jurisprudencia, procedió dentro de los términos legales a liquidar y pagar las acreencias laborales a que tenía derecho la ex trabajadora; que mediante Resolución 033 GH del 12 de mayo ordenó el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a la demandante, y una vez notificada ésta procedió a pagar dentro del término previsto en la ley, a los 34 días de haber terminado el contrato de trabajo, por lo que no es de recibo la condena en lo concerniente a la indemnización moratoria.

#### CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El oficio SATJU-SATGE No. 000430, fechado el 14 de marzo de 2003, dirigido por el Gerente a la demandante, dice textualmente:

“En mi calidad de Gerente y Representante Legal del SERVICIO AÉREO A TERRITORIOS NACIONALES SATENA, por medio del presente escrito le comunico que esta entidad tomó la determinación de no continuar y/o prorrogar su contrato de trabajo.

“Lo anterior, en consideración a que el vínculo contractual finaliza el día 08 de abril de 2003, POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO, de conformidad con lo establecido en el literal a), artículo 47, del Decreto 2127 de 1945.”

De acuerdo a los fundamentos del fallo recurrido, el Tribunal entendió el anterior había sido un rompimiento unilateral del contrato de trabajo, en cuanto discernió de manera no muy clara que “SATENA, como decisión suya, inconsultada y apoyada en su razonamiento individual y personal de percibir los hechos a su cargo (folio 100 párrafo 2 y 3), decide no continuar contando con los servicios de la ahora demandante, lo cual a grandes trazos y sin mucho análisis de razón es una 'Decisión Unilateral.'

Lo anterior, constituye una apreciación equivocada del documento, pues nítidamente se desprende de su texto, que lo efectuado por la demandada fue la notificación a la actora de su intención de no prorrogar nuevamente el contrato de trabajo a su vencimiento por expiración de su plazo presuntivo, y no su decisión de dar por terminado unilateralmente el mismo, como lo

dedujo el Tribunal.

Ahora bien, ha sostenido la jurisprudencia de la Sala que la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo presuntivo, es un acto unilateral apenas en apariencia, pues que la forma de terminación, en este caso, la establece previamente la ley. Así se pronunció la Sala en sentencia del 21 de febrero de 2005 (radicación 23975) y que para el caso resulta pertinente:

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

“El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral.

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

Ahora bien, la cláusula séptima del contrato de trabajo que suscribieron las partes (fl. 3), dispuso:

“SÉPTIMA: Los dos (2) primeros meses del presente contrato son de período de prueba y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminarlo unilateralmente en cualquier momento

durante dicho período sin previo aviso; vencido el período de prueba, este contrato será de duración indefinida, que tendrá vigencia mientras subsistan las causas que dieron origen o rigen al presente contrato y se regirá según lo establecido en el Decreto Reglamentario No. 2127 de 1945, artículo 40, que reglamenta los contratos a término indefinido. Con todo, SATENA como el trabajador se reservan el derecho de darlo por terminado en cualquier tiempo, mediante aviso escrito dado a la otra parte con antelación no inferior a 30 días, de acuerdo al artículo 50 del Decreto 2127 de 1945.” (Subrayas fuera de texto).

Claramente se desprende de su texto que, en cuanto a su duración, las partes acordaron que el contrato sería a término indefinido y su regulación la remitieron al artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, que establece: “El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.”

En cuanto al preaviso con antelación no inferior a 30 días, igualmente es claro que éste se refirió al caso previsto en el artículo 50 *ibídem*, que dispone en lo pertinente “También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al periodo que... regule los pagos de salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito...”, y que es lo que se ha llamado por la doctrina y la jurisprudencia la “CLÁUSULA DE RESERVA”, y cuya regulación, prevista en el artículo 2 de la Ley 64 de 1946 fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional, en fallo C 003 de 1998, que, de manera clara, no es el caso que ahora se trata, pues, conforme a lo que se dejó visto, a lo que se acogió la demandada fue el vencimiento del término presuntivo previsto en la ley, que no constituye una terminación unilateral del contrato.

En conclusión, el cargo es fundado y habrá de casarse la sentencia recurrida.

Como quiera que los restantes cargos tienen el mismo alcance que el presente, por sustracción de materia queda la Corte relevada de su estudio.

En instancia baste señalar que, conforme al contrato de trabajo suscrito por las partes (fls. 2 – 4), y a lo afirmado en la demanda inicial y su contestación, la prestación del servicio se dio a partir del 9 de octubre de 1989, por lo que sus prórrogas automáticas se dieron entre esa fecha y el 8 de abril, y así sucesivamente hasta el año 2003, motivo por el cual cabe concluir que el contrato de la actora terminó por vencimiento del plazo presuntivo previsto en la ley, en esta última data, por lo que las pretensiones de la demanda inicial no estaban llamadas a prosperar.

En consecuencia, se revocará decisión de primer grado y, en su lugar, se absolverá a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por la actora.

Costas en primera instancia, a cargo de la demandante. Sin lugar a ellas en segunda instancia ni en el recurso extraordinario.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia dictada el 24 de noviembre de 2006, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo, dentro del juicio ordinario laboral seguido por ELIDA MALAVER DÍAZ contra SERVICIO AÉREO A TERRITORIOS NACIONALES – SATENA. En instancia se revoca la decisión del a quo y, en su lugar, se absuelve a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por la actora. Costas de primera instancia a cargo de la demandante. Sin lugar a ellas en segunda instancia ni en el recurso extraordinario.

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

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN      GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS                      LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

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

