

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL4103-2018

Radicación n.º63957

Acta 30

Bogotá, D. C., cinco (5) de septiembre de dos mil dieciocho (2018).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por VALERUS COMPRESSION SERVICES LIMITED PARTNERSHIP, contra la sentencia proferida por la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Arauca, el 23 de agosto de 2013, en el proceso que instauró LUIS DEMETRIO RAMÍREZ FLÓREZ.

ANTECEDENTES

Luis Demetrio Ramírez Flórez demandó a Valerus Compression Services Limited Partnership para que se declarara la ineficacia del oficio N°. VCLP-012-2011, mediante el cual se dio por terminada la relación laboral, y que «consecuencialmente se convierte en obstáculo para ejecutarlo, puesto que se violó el trámite para dar por terminado el contrato de trabajo en período de prueba»; igualmente pretendió que se le indemnizara todos los daños y perjuicios tanto materiales (daño emergente y lucro cesante), morales y «a la experiencia profesional» ocasionados a él y a su núcleo familiar.

Pidió 400 SMMLV por perjuicios morales; para Eliana María Muñoz Escobar en calidad de compañera permanente 300 SMMLV; para sus tres hijos Yesika Andrea, Gina Paola Ramírez González y Luis Mario Ramírez Muñoz, 300 SMMLV, sin perjuicio de un mayor valor que resultare de la aplicación de las reglas de la equidad, de la ley y la jurisprudencia.

En punto a los perjuicios materiales teniendo en cuenta su edad, 39 años; su vida probable de 36; los ingresos correspondientes a \$7.835.000, calculó como indemnización vencida o consolidada por valor de \$ 416.351.400; y como indemnización futura la suma de \$ 182.723.007, las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones señaló que ingresó a laborar mediante un contrato laboral a partir del 14 de febrero de 2011 como Técnico de Campo Internacional Nivel I; que el 23 de febrero de 2011, mediante el oficio No. VCLP-012-2011, se le dio por terminada la relación de trabajo, aun cuando el mismo no se había empezado a «ejecutar física ni mentalmente».

Expuso que el período de prueba que se acordó en el contrato firmado el 14 de febrero de 2011, fue de dos meses y para la época de los hechos, no había iniciado sus labores, es decir materialmente no se le asignó ni comisionó para un determinado lugar o para un cargo concertado, de modo que no se cumplió con la finalidad de dicha institución jurídica, a fin de medir las capacidades del trabajador, anotó que previo a ser contratado por la llamada a juicio se desempeñaba en Woop Groups Colombia S.A., como Técnico Instrumentalista desde 2007, vinculación que se le renovaba mediante otrosí; y renunció el 14 de febrero de 2011, al contar

con una mejor oferta laboral.

Añadió que si bien, el sitio de desempeño de sus funciones fue alterado, como se le expuso en la carta de terminación, es una carga que no le correspondía soportar; destacó que esa decisión generó el incumplimiento de este, pues nunca estuvo en período de prueba, y que esa decisión le generó perjuicios de orden subjetivo y objetivo, los cuales deben ser indemnizados plenamente.

Refirió que debido a la no ejecución del contrato laboral, se le impidió obtener un mejor nivel de vida, se le fracturó su estabilidad laboral por cuanto él se venía desempeñando en otro empleo; y que además se afectó el bienestar de su núcleo familiar, en tanto era el encargado de proveer la educación y formación profesional de sus hijos.

Al contestar Valerus Compression Services Limited Partnership, solo admitió la fecha de inicio de la relación laboral, así como el cargo; negó los demás. Indicó que el 14 de febrero de 2011, el vínculo laboral tuvo plena vigencia para efectos salariales y de seguridad social, como se evidenciaba en el contrato laboral y en las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social; refirió que en el improbable evento de que se determinara que el vínculo laboral no podía finalizarse de manera unilateral en el período de prueba; la única indemnización procedente sería la correspondiente a la de terminación del contrato sin justa causa, que comprende el daño emergente y el lucro cesante pero «nunca los supuestos perjuicios objetivos y subjetivos».

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e iteró la carencia de fundamento jurídico y fáctico respecto de la solicitud de perjuicios, a la experiencia profesional e indemnización futura, inexplicablemente tasados por el demandante para él, su compañera permanente y sus hijos, en tanto que la legislación laboral solo prevé este concepto para los eventos en los que se presente culpa patronal.

Propuso la excepción previa de falta de competencia y de fondo las de «INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS», «EFICACIA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN PERÍODO DE PRUEBA», «INEXISTENCIA DE CAUSACIÓN DE PERJUICIOS MATERIALES, MORALES, DAÑO A LA EXPERIENCIA PROFESIONAL E INDEMNIZACIÓN FUTURA, POR PARTE DE MI REPRESENTADA», «COBRO DE LO NO DEBIDO», «PRESCRIPCIÓN», «BUENA FE», «GENÉRICA» (fs.º 41-46).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Arauca, en providencia del 19 de septiembre de 2012 (f.º 137 - CD), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la terminación del contrato de trabajo del señor Luis Demetrio Ramírez Flórez sin justa causa por las motivaciones de esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR a pagar por perjuicios materiales al demandante Luis Demetrio Ramírez Flórez, la suma de \$114'547.700 por lucro cesante, teniendo en cuenta los salarios dejados de percibir desde la desvinculación, hasta el momento de esta sentencia; por perjuicios Morales (sic) el monto de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes para la señora Eliana María Muñoz Escobar y el monto de diez salarios mínimos legales vigentes para el menor, hijo del demandante, Luis Mario Ramírez Muñoz por las motivaciones presentes.

Las anteriores condenas, deberán efectuarse los pagos dentro de los cinco días siguientes a la

ejecutoria sentencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte vencida por las explicaciones dadas en este fallo

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Arauca, el 23 de agosto de 2013, por apelación de la sociedad accionada, confirmó la decisión del a quo e impuso costas a la accionada (f.º 83-84 CD).

En lo que interesa al recurso extraordinario de casación, el juez plural planteó como problema jurídico verificar si en materia laboral procede la condena por perjuicios de todo orden, cuando se presenta terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador, diferente a la contemplada en el artículo 64 del CST, en tanto que de conformidad con el artículo 80 ibídem, la legislación laboral no contempla la indemnización integral de perjuicios,

De encontrarse una respuesta afirmativa se verificará si en el asunto de marras se produjeron perjuicios materiales y morales al actor y a su núcleo familiar; de considerarse que la condena por estos últimos es procedente y, que constituye materia de decisión en cuanto a su núcleo familiar; como consecuencia de la terminación durante el período de prueba pactado del contrato de trabajo suscrito entre aquel y la empresa demandada, verificando si existe el nexo causal entre dichos perjuicios y la desvinculación laboral.

Anota que el período de prueba preceptuado en los artículos 76 a 80 del CST, debe pactarse por escrito, por un término máximo de dos meses y, tiene por objeto que el empleador aprecie las aptitudes del trabajador y a su vez este verifique la conveniencia de las condiciones del trabajo, de modo que la relación laboral puede finalizar en dicho lapso, sin previo aviso, pero dicha potestad tiene unos límites, en concordancia con la providencia CC-T-978-2004, lo planteado por algunos doctrinantes y, en el concepto número 308176 del 30 de septiembre de 2009, del Ministerio de la Protección Social, de lo que concluyó que,

si bien el período de prueba está establecido como la posibilidad que tienen las partes contratantes vinculadas mediante una relación laboral de dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso durante dicho período pactado previamente la desvinculación debe estar debidamente fundada, como resulta ser lógico a partir del espíritu del mismo de la figura jurídica referida, en la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para la prestación del servicio por parte del empleado, lo que implica la necesidad del cumplimiento del objeto del período de prueba, esto es, la calificación de las calidades laborales del trabajador por parte del empleador.

Procedió al análisis del artículo 64 del CST, según el cual, procede la indemnización tarifada en caso de la terminación unilateral de la relación laboral sin justa causa, que según la jurisprudencia también puede solicitarse por otros perjuicios materiales y morales que origina la ruptura del vínculo laboral ocasione.

Destacó que la condena por los perjuicios materiales y morales causados por la terminación unilateral del contrato sin justa causa, independiente de lo contemplado en el artículo 64 del CST, son procedentes, siempre y cuando se acrediten dentro del proceso y se demuestre el nexo de causalidad, tal como se ha sostenido por esta Corporación, en las providencias CSJ SL, 8 mar. 2005, rad. 24019; 18 feb. 2005, rad. 22850.

Al descender al sub examine, anotó como hechos fuera de discusión que,

el actor suscribió un contrato laboral con la empresa demandada para ejercer el cargo de Técnico de Campo Internacional nivel I, en el lugar que fuera asignado por el empleador, en Colombia u otro país, cuya fecha de iniciación de labores era el 14 de febrero del año 2011 con un salario pactado en la modalidad integral que ascendía la suma de \$7'835.000; asimismo, que se pactó un período de prueba de 2 meses. De igual forma, se encuentra que esa relación de trabajo culminó por decisión unilateral de la empresa demandada, conforme al oficio visto a folio 18 del cuaderno de primera instancia, sustentando su decisión en el hecho de encontrarse vigente el período de prueba y no requerirse los servicios del actor en Túnez, país donde iba a ser comisionado según la misiva.

Consideró acertada la conclusión a la que arribó el a quo, en el sentido de que se trató de una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, toda vez que la vigencia de este se estipuló a partir del 14 de febrero de 2011, con un período de prueba de 2 meses y, el despido ocurrió el 23 de febrero de ese año, esto es, dentro del período de prueba; que del análisis conjunto de las pruebas allegadas al expediente, especialmente los testimonios, coligió que en el tiempo en que estuvo vigente la relación laboral,

no se adelantó ningún tipo de prueba ni hubo prestación personal efectiva del servicio, por cuanto, no obstante haberse puesto a disposición del empleador el accionante, aquella no lo llamó a prestar sus servicios, sino que dio por terminado el vínculo laboral de manera directa, sin dar oportunidad al actor de mostrar sus capacidades laborales, lo que implica que no se cumplió el objeto del período de prueba.

Por otro lado, debe resaltarse que el fundamento del despido anotado en la aludida comunicación fue el de no requerirse los servicios del actor en Túnez, país donde iba a ser comisionado, sin embargo, de la lectura del contrato suscrito entre las partes se desprende con claridad que, en lo que tiene que ver con el lugar o sede el trabajo, se dispuso que la misma sería en la asignada por el empleador en Colombia o en el exterior, por lo que no resultaría válido el argumento de la empleadora.

Enfatizó que el despido que se analiza, no se encontraba ajustado a derecho, a pesar de haberse realizado dentro del período de prueba pactado, habida cuenta que la facultad otorgada al empleador no es absoluta, ya que está limitada a la «confirmación objetiva de las capacidades laborales del empleado, situación que no se dio en el asunto que ocupa la atención de la sala, razón por la cual, además no se comprometen los principios de confianza legítima y seguridad jurídica (...)».

Señaló que al dar respuesta a la afirmación realizada por la accionada, consistente en que de encontrarse que el despido se realizó injustificadamente, la única condena procedente sería la contemplada en el artículo 64 CST, ello no fue solicitado por el demandante.

Subrayó que en materia de perjuicios, no existe regulación alguna que establezca que los mismos deban ser acreditados con determinada clase de pruebas, como lo considera la parte apelante, al afirmar que los perjuicios económicos deben demostrarse documentalmente, tal como sucede frente a los perjuicios morales, argumentos que a su juicio, son extensibles a los perjuicios de toda índole, en la medida en que en la legislación laboral no se ha previsto la prueba ad substantiam actus o solemne para acreditar la ocurrencia del daño, tal como se expuso en la providencia CSJ SL, 18 feb.2005, rad.22850.

Adujo que los perjuicios materiales ocasionados al actor se encuentran suficientemente acreditados con la prueba testimonial recaudada, pues los mismos ilustran la afectación económica sufrida por él y su núcleo familiar como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo que había suscrito con la empresa llamada a juicio, razón por la cual confirmó la decisión de primer grado.

De otro lado, se relevó de pronunciarse frente a los perjuicios morales de las dos hijas del demandante, ya que a pesar de que en la demanda se solicitó el pago de estos, en la decisión de primera instancia nada se dijo al respecto; omisión que no fue objeto apelado por la parte activa de la relación procesal.

En punto con la cuantificación de las condenas, se relevó de realizarla, en cuanto, el apelante no **«exteriorizó su inconformidad al respecto, sino que se limitó a indicar que la misma es exorbitante, en la medida en que no es procedente la condena por perjuicios morales y materiales, sino que, en su parecer, lo propio era aplicar el contenido del artículo 64 del CST»**, como apoyo de dicho aserto; según el cual, es deber del interesado cuestionar, de manera específica y, no genéricamente, las decisiones del juez de primer grado, aludió a la providencia CSJ SL, 13 mar. 2012, rad. 43442.

RECURSO DE CASACIÓN

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

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte,

case totalmente la sentencia del a quo y en sede de instancia revoque la proferida por el a quo, y en su lugar se absuelva a mi prohijada de todas las pretensiones incoadas en su contra, y se provea en costas como corresponda.

Subsidiariamente solicito que se case parcialmente la sentencia en cuanto confirmó la condena por perjuicios morales en el monto de 10 salarios mínimos tanto para la compañera permanente como para el hijo menor del demandante y en sede de instancia se revoque tal condena proferida por el a quo y en su lugar se absuelva a mi prohijada de ella y se provea en costas como corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos, que no fueron replicados.

CARGO PRIMERO

Propone el cargo en los siguientes términos:

Acuso la sentencia de violar la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 64, 76 y 80 del Código Sustantivo del Trabajo e infracción directa del artículo 36 del Decreto 2591 de 1991; 29 y 230 de la Constitución Política, lo que condujo a la aplicación indebida de los artículos 1613, 1614 y 2341 del Código Civil.

Para la demostración del cargo, se refiere in extenso a lo que razonó el Colegiado para confirmar la decisión de primera instancia, que consistió básicamente en que el artículo 76 del CST, otorga la facultad al empleador de terminar unilateralmente el vínculo laboral durante el período de

prueba, lo que constituye una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo, en la medida que no se requiere la comprobación de la existencia de una justa causa; escenario que contiene algunos problemas de índole constitucional porque puede vulnerar, por ejemplo, el principio de la prohibición de discriminación injustificada en el empleo.

Al descender al sub examine, considera que el ad quem se equivocó al considerar que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, durante la vigencia del período de prueba, debe estar fundamentada, con el fin de evitar decisiones arbitrarias que contraríen los postulados de la Carta Política, al ser imperioso la comprobación de la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador; en cuanto el artículo 80 del CST, contiene una condición resolutoria que puede ser ejercida en cualquier momento por alguna de las partes sin alguna justificación previa, «al no entenderlo así el ad quem incurrió en una interpretación errónea de los artículos 64,76 y 80 del Código Sustantivo del Trabajo».

Anota que el artículo 80 CST, no condiciona la terminación unilateral del contrato laboral, como de manera errada lo entiende el Tribunal «a la comprobación de una causa objetiva que permita ejercer la facultad que, de manera pura y simple, consagró el Legislador», puesto que de una «correcta hermenéutica» se entiende, que las «partes pueden dar por terminado el período de prueba en cualquier momento, sin necesidad de explicar la razón de su decisión ni invocar una justa causa justificativa (sic)», es esta la razón por la que el Colegiado incurrió en el yerro jurídico que se le endilga.

Pasa a exponer el principio de legalidad y señala que en los temas de seguridad social la Corte Constitucional ha adoctrinado que cuando se adicionan requisitos que la ley inicialmente no contempla, ello configura una violación al debido proceso, tal como se desarrolló en la sentencia CC- T-433-2002.

Enfatiza que el Tribunal, exigió al empleador el cumplimiento de requisitos adicionales al artículo 80 del CST, como es motivar su decisión en causas objetivas ligadas a las aptitudes laborales del trabajador, pese a que la norma le autoriza a terminar en período de prueba de manera unilateral el contrato, en cualquier momento, sin previo aviso, lo que conduce a la violación del derecho al debido proceso por el desconocimiento del principio de legalidad.

Expone que el juez de apelaciones al cimentar su decisión en la sentencia CC T-978-2004, desconoció el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, sobre los efectos de los fallos de tutela, en tanto que estos, nunca son erga omnes.

Finalmente concluye que,

De llegarse a aceptar la interpretación que el Juez Colegiado le imprimió al artículo 80 del Código Sustantivo de Trabajo se llegaría al absurdo consistente en que el trabajador en período de prueba posee unas condiciones de estabilidad laboral superiores a las del trabajador que supera dicho lapso, porque frente a este último empleador podría hacer uso de su facultad de terminar el contrato del trabajador en período de prueba, según la tesis del fallador de segundo grado, el empleador necesariamente debería justificar con razones objetivas la terminación de su relación contractual, según el criterio equivocado del tribunal.

Los argumentos del tribunal defienden flagrantemente la teleología de la facultad patronal de terminación del contrato de trabajo en período de prueba, entrañan una serie limitante que en la práctica hacen nugatoria la utilización de esta facultad en términos en que siempre le reconoció la acertada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Si el Tribunal hubiera dado aplicación al mentado artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, no habría condicionado la aplicación de la facultad contenida en el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo a precedentes jurisprudenciales adoptados en sede de tutela que tienen efectos interpartes y que surten efecto sólo en el caso concreto sino que, por el contrario, habría avalado la actuación del empleador quien se sujetó a lo estrictamente consagrado en el pluricitado artículo 80.

Por lo expuesto, considero que el cargo debe prosperar.

CONSIDERACIONES

En razón a la vía invocada, se tiene como fuera de debate la existencia de la relación laboral, con fecha de inicio 14 de febrero de 2011, finalizada el 23 del mismo mes y año. Tampoco se discute el cargo para el cual fue contratado ni los motivos invocados para el rompimiento.

Se ataca la intelectiva acogida por el sentenciador con relación a los artículos 64, 76 y 80 del CST, pues se exigió la motivación de la decisión con base en el desempeño y aptitudes del trabajador, requisito no previsto por el legislador para dar por terminado el contrato laboral en período de prueba.

El Tribunal consideró que no hubo prestación personal efectiva del servicio, por lo que no se cumplió con el objeto del período de prueba, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el concepto del entonces Ministerio de la Protección Social, de lo que concluyó que la finalización del nexo lo fue sin justa causa y había lugar al resarcimiento pecuniario.

Esta Sala de la Corte ha sostenido que las partes, inmersas en la relación laboral, están facultadas para pactar, por una vez, un lapso en el cual las mismas puedan cerciorarse de las ventajas o inconvenientes que pueda acarrear el vínculo y, una vez perfeccionado dicho acuerdo con las formalidades dispuestas en la ley, y sin evidencia de vicios del consentimiento, es posible la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular. En providencia CSJ SL, 3 sep. 1980, rad. 7419, se expresó:

Enseña el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo que el período de prueba es la fase inicial del contrato de trabajo y que tiene por objeto que tanto el patrono como el empleado puedan cerciorarse de las recíprocas ventajas o inconvenientes que traiga para ellos el vínculo laboral que han contraído. El artículo 77 exige que este período se pacte por escrito. Y el artículo 3° del Decreto Legislativo 617 de 1954, que modificó el 80 del Código, estatuye que durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado en cualquier momento sin aviso previo y, obviamente, sin necesidad de invocar motivo concreto para hacerlo.

Ello significa que si en un contrato de trabajo se estipula de modo regular el período de prueba y si no se alega y demuestra que el consentimiento de alguna de las partes, respaldado con su firma en el contrato, está viciado por error, fuerza o dolo, dicho pacto debe tener todas sus consecuencias jurídicas, sin que le sea dable al intérprete de aquellas normas descalificarlo con argumentos o reflexiones que no surjan de su prístino texto, porque al hacerlo viene a quebrantar los preceptos por errónea exégesis. Ejercer el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo que surge del pacto de período de prueba no implica entonces despido injusto del empleado.

Quebranta pues la sentencia impugnada los artículos 76 y 80 del Código Sustantivo y, además, aplica en forma indebida el artículo 8° del Decreto Legislativo 2351 de 1965, como lo asevera el

recurrente.

De acuerdo con la providencia en cita, las únicas condiciones para dar por terminado el contrato laboral, invocando el período de prueba, es su pacto por escrito, que no exceda la duración máxima legal y que la manifestación de voluntad no esté mediada de error fuerza o dolo. En ese orden, el fallador imprimió una hermenéutica equivocada a las normas que rigen el período de prueba, al señalar que el empleador estaba obligado a motivar la decisión fundado en el desempeño y aptitudes del trabajador en período de prueba. Dicho yerro lo llevó a interpretar erróneamente el artículo 64 del CST, en cuanto tasó unos perjuicios como consecuencia de una conducta que, como se dijo, estaba amparada por el ordenamiento sustantivo.

Por lo anterior, se evidencia la violación de la Ley sustancial, lo que da lugar a la casación de la sentencia impugnada y, por sustracción de materia la Sala se abstiene de analizar el segundo cargo propuesto.

Sin costas dada la prosperidad del recurso.

SENTENCIA DE INSTANCIA

El juez de primer grado declaró que la terminación del contrato de trabajo de Luis Demetrio Ramírez Flórez, lo fue sin justa causa y, como consecuencia, libró condena por perjuicios materiales a favor suyo de Eliana María Muñoz Escobar y Luis Mario Ramírez Muñoz.

Inconforme con la decisión, la demandada interpuso recurso de apelación, en el que luego de hacer una reseña de los hechos, actuación y pruebas practicadas, enfatizó que los jueces en sus providencias debían ceñirse a las normas procedimentales y sustanciales, sin que el alcance del principio de equidad, pudiese «tergiversar el mandato explícito, manifiesto y evidente del legislador» y citó como apoyo la sentencia CSJ SL, 8 ago. 1993, de la que no ofreció detalles adicionales.

Resaltó que existió un contrato de trabajo entre las partes, por lo que no era dable el establecimiento de una responsabilidad extracontractual para llegar a infligir unos perjuicios a la empresa y refirió los artículos 19 y 43 del CST. Insistió que las fuentes supletorias enunciadas en la primera de las disposiciones, tenían aplicación únicamente a falta de fuente formal del derecho concerniente al caso. Hizo mención de la autonomía del derecho laboral; de las excepciones a la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo en periodo de prueba; y, de la inexistencia de norma que previera alguna clase de indemnización en caso de desvinculación en periodo de prueba.

Se refirió a los «supuestos pronunciamientos jurisprudenciales» con los cuales se fundamentó la condena a la indemnización de perjuicios, los cuales no serían aplicables al caso, por tratarse de una responsabilidad contractual. A propósito, citó la sentencia CC C-1008-2010 en la que se mencionó que la responsabilidad que da lugar a la indemnización de perjuicios, estaba atada al grado de culpabilidad del deudor. Añadió que la ley laboral disponía unos límites a las indemnizaciones en caso de terminación arbitraria de la relación laboral, y que dichos límites no podían ser transgredidos por los jueces.

Con apoyo en la misma sentencia de la Corte Constitucional citada, afirmó que las indemnizaciones contempladas a favor de las víctimas eran distintas a aquellas que surgían de un nexo contractual, siendo éstas últimas susceptibles de acuerdo previo entre las partes, así como de modificación por parte del legislador. Argumentó que fue el mismo legislador, quien previó

que no habría lugar a indemnización en caso de ruptura en periodo de prueba y cuál sería el monto del resarcimiento, si la terminación se producía habiéndose superado dicho lapso; que el juzgador de primer grado desconoció dicha certeza jurídica y tergiversó la disposición del artículo 16 de la Ley 446 de 1998, pues la aplicó a una situación disímil.

Concluyó que la empresa actuó de buena fe; que jamás dirigió su actuación a causar un daño al demandante, quien pretendió derivar un enriquecimiento indebido de la finalización; que el desconocimiento de las normas sobre periodo de prueba, creaba una inseguridad jurídica; que no era válido aplicar al presente caso normas propias de la responsabilidad extracontractual; y, que existían normas que el juzgador estaba en obligación de aplicar. Solicitó en consecuencia revocar la sentencia dictada por el a quo y absolver de las pretensiones; que en caso de considerarse que el despido fue injustificado, liberar de cualquier condena a la empresa, dado que la indemnización contenida en el artículo 64 del CST no fue peticionada.

Adicional a lo considerado en sede casacional, se tiene que la indemnización de perjuicios de que trata el artículo 64 del CST, más allá de su ocurrencia exige una actuación reprochable al empleador. En este sentido, la disolución del contrato, podría dar lugar a daños acreditables por cualquiera de las partes, lo que otorgaba la titularidad al afectado para reclamar el resarcimiento de un eventual hecho dañino desprovisto de justificación legal.

Para el caso, las normas sobre período de prueba, amparaban la posibilidad de dar por terminada la relación, sin que debiera invocarse al efecto los móviles por los cuales la contratación no se prolongaba más allá de dicho lapso. En esas condiciones, la sentencia de primer grado que declaró injustificado el despido, debe ser revocada y, en su lugar se absuelve a la demandada de las pretensiones incoadas.

Las costas en las instancias serán a cargo del demandante.

DECISIÓN

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 por el Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Arauca, el 23 de agosto de 2013, en el proceso que instauró LUIS DEMETRIO RAMÍREZ FLÓREZ contra VALERUS COMPRESSION SERVICES LIMITED PARTNERSHIP.

En sede de instancia se dispone REVOCAR la sentencia del 19 de septiembre de 2012, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Arauca y, en su lugar, ABSOLVER a la demandada de las pretensiones de la demanda por las razones antes expuestas.

Costas como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ



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

