



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL2520-2024
Radicación n.º 101373
Acta 34

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **LFOGFALCO** contra la sentencia proferida el 30 de agosto de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que instauró contra el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

LFOG- Falco llamó a juicio al Banco Agrario, para que se declarara que el contrato de trabajo celebrado el 13 de abril de 2009 se prorrogó por 6 meses, contados desde el 1 de enero de 2017 hasta el 1 de julio del mismo año.

Pidió se declarara que su despido fue injusto, de suerte que tiene derecho a ser reintegrado al cargo de Vicepresidente de Operaciones en la Dirección Nacional o a uno de igual o superior jerarquía, junto con el pago de salarios con sus incrementos, prestaciones sociales,

vacaciones, primas y bonificaciones dejadas de percibir, desde la salida hasta la reincorporación efectiva. Además, la indemnización por despido y costas.

Narró que el 13 de abril de 2009, el Banco Agrario de Colombia S.A. lo vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo de un año, para ocupar el cargo de Vicepresidente de Operaciones de carácter permanente. Que el contrato se recondujo en 3 ocasiones, hasta que convinieron su variación a término indefinido con plazo presuntivo, a partir del 1 de julio de 2011.

Relató que jamás recibió llamados de atención, ni fue sancionado disciplinariamente. Por el contrario, durante sus más de 8 años de servicio siempre se destacó por sus logros, cumplimiento de objetivos propuestos, al punto que recibió el «*premio a la excelencia y Sponsor*» en 2016. Que su despido fue comunicado el 15 de junio de 2017, efectivo desde la misma fecha y que la petición presentada el 8 de octubre de 2018, para solicitar pruebas sobre los hechos que motivaron el desahucio, fue rechazada el día 23 siguiente.

Agregó que, aunque que tenía un salario mensual de \$26.765.000, por indemnización recibió \$13.382.500, cifra mucho menor a la que se causaba por ese concepto. Que el 13 de noviembre de 2019 pidió el reintegro, pero no obtuvo respuesta a la fecha de presentar la demanda (fls. 4 a 11).

Mediante proveído de 15 de marzo de 2021, se tuvo por no contestada la demanda por parte del Banco Agrario de Colombia S.A. (fls. 167 a 170).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 9 de febrero de 2023, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá D.C. absolvió a la demandada e impuso costas al vencido en juicio.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación del demandante, el Tribunal decidió confirmar la decisión de primera instancia. No impuso costas.

Tras anunciar que se ocuparía de dilucidar si era procedente el reintegro del demandante y el pago de salarios y demás acreencias reclamadas, dejó por fuera de debate que: *i)* entre el Banco Agrario de Colombia y Luis Francisco Ogliastri Gil-Franco existió un contrato a término fijo que inició el 13 de abril de 2009, prorrogado en 3 ocasiones, hasta el 30 de junio de 2011; *ii)* la calidad de trabajador oficial del demandante y la naturaleza de la entidad demandada; *iii)* la variación del contrato de plazo cierto a término indefinido con plazo presuntivo a partir del 1 de julio de 2011; *iv)* la última remuneración de \$26.765.000; *v)* el despido injusto el 15 de junio de 2017 y el pago de la condigna indemnización en cuantía de \$13.382.500.

Empezó por recordar que la Ley 6.^a de 1945 y las demás normas que regulan las relaciones laborales de los trabajadores oficiales, no prevén la figura del reintegro en los eventos en que se produce la terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Por ello, no es posible la reinstalación en el empleo, salvo acuerdo en contrario en una convención colectiva de trabajo, o por fuero sindical o circunstancial.

En ese orden, rechazó los argumentos del apelante, en la medida en que no demostró hallarse incurso en una de las situaciones específicas que tornan viable la reincorporación al trabajo.

Memoró el criterio pacífico de la Corte en punto a que el vencimiento del plazo acordado, ni la liquidación de la entidad es una de las justas causas estipuladas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965. Tras reproducir el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 y apartes de la sentencia CSJ SL13130-2017, consideró que como se trataba de un contrato de trabajo a término indefinido, la expiración del plazo pactado o presunto no era justa causa para despedir. Por ello, a título de indemnización, procedía el pago de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para cumplir el plazo, *«así como de la indemnización por perjuicios a que hubiere lugar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945»*.

De las pruebas, dedujo que, como el contrato de trabajo finalizó el 15 de junio de 2017 y el plazo presuntivo vencía el 30 siguiente, el empleador debía pagar los salarios entre el 16 y el último día del mes. Verificó que, como al finalizar la relación laboral la encartada pagó \$13.382.500 por indemnización, equivalente a 15 días de salario, sobre la base de \$26.765.000 mensuales, la sanción había sido debidamente sufragada.

Descartó el pago de la indemnización por perjuicios, en tanto el actor no demostró los ocasionados con la ruptura del vínculo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En 5 cargos que merecieron réplica de la entidad demandada, pretende que la Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado y, en su lugar, ordene el reintegro al cargo que ejercía, junto al pago de los salarios y las prestaciones sociales causadas.

VI. CARGO PRIMERO

Enrostra infracción directa de los artículos 4 de la Constitución Política, 5 de la Ley 57 de 1887 y 9 de la Ley 153 del mismo año, toda vez que:

- a) “En caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales” (art. 4);
- b) “Cuando haya incompatibilidad entre una disposición constitucional y una legal, preferirá aquella” (ar. 5, L. 57 de 1887); y
- c) “La Constitución es ley reformatoria y derogatoria de la legislación preexistente. Toda disposición legal anterior a la Constitución y que sea claramente contraria a su letra o a su espíritu, se desechará como insubsistente (art. 9, L. 153 de 1887).

Asegura que el Tribunal desconoció la incompatibilidad existente entre la Constitución Política, la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 del mismo año. Aduce que el derecho fundamental al trabajo, contiene 2 aristas «*el derecho de acceder al trabajo y el derecho a permanecer en él*».

Hace alusión al principio de supremacía constitucional, decantado en el artículo 4 *ibídem*, y afirma que el juez de apelaciones debió aplicarlo en procura de garantizar los derechos fundamentales del trabajador (CC C 415-2012 y CC C 109-1995).

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia violación directa del artículo 53 de la Constitución Política, por *«falta de aplicación»*.

Insiste en que el derecho al trabajo tiene rango fundamental y de *«aplicación inmediata»*, que goza de protección del Estado. Aduce que, dentro de los principios mínimos, se halla el de estabilidad en el empleo que tiene como objetivos: *i) «asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva», ii) es aplicable a trabajadores públicos y privados; iii) no garantiza la inamovilidad del trabajador y iv) es un límite a la arbitrariedad del patrono* (CC C 251-1997, CC C 479-1992 y CC C16-1998).

VIII. CARGO TERCERO

Por vía directa, acusa *«falta de aplicación»* de los artículos 53 y 93 de la Constitución Política y el literal d) del artículo 7 del *«Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales–Protocolo de San Salvador»*.

Refiere que, aunque dicho tratado internacional es de obligatorio cumplimiento para los Estados parte, el Tribunal

ignoró su alcance. Sostiene que el derecho a la estabilidad de los trabajadores es un principio universal, que se concreta en el derecho al reintegro, en caso de que el despido haya sido injustificado. Para cerrar, reproduce las sentencias CC C-479-1992, CC C16-1998 y CC C251-1997.

IX. CARGO CUARTO

Acusa «infracción directa, por aplicación indebida de la Ley 6 de 1945 y del artículo 51 del Decreto 2127 del mismo año».

Afirma que «para confirmar la sentencia de primera instancia, el Tribunal aplicó la Ley 6 de 1945 y el artículo 51 del Decreto 2127 del mismo año, (...) que no debió aplicar por cuanto, por virtud de lo dispuesto en los artículos 4, 53 y 93 de la Constitución Política, en el artículo 5 de la Ley 57 de 1887; en el artículo 9 de la Ley 153 de 1887 y en la Ley 319 d 1996, son inaplicables».

X. CARGO QUINTO

Endilga infracción directa, por «falta de aplicación» del artículo 19 del Decreto 2127 de 1945.

Aduce que la norma denunciada incorpora a los contratos de trabajo los preceptos más favorables al trabajador, contenidas en los reglamentos internos de trabajo. Dice que, para el presente caso, el demandado previó el denominado «Marco Contextual Compensación y Pagos» y «Procedimiento Trámite de novedades de desvinculación», de obligatorio cumplimiento «que consagran garantías para el

trabajador como que la novedad de desvinculación debe estar justificada y contar con soportes correspondientes».

XI. RÉPLICA

Asegura que el recurrente se limita a transcribir jurisprudencia constitucional sobre el principio de estabilidad laboral, pero no precisa cuáles fueron los errores cometidos por el sentenciador de alzada.

XII. CONSIDERACIONES

Sin duda, la oposición está asistida de razón en cuanto a las deficiencias de orden técnico que enrostra a la sustentación del recurso. Si bien, el impugnante dirige el ataque por infracción directa de las normas relacionadas en la proposición jurídica, no honra el deber de concretar de manera clara y precisa en qué consistió la transgresión.

Sobre la formulación del cargo por la senda y modalidad seleccionadas, en sentencia CSJ SL5178-2019 se discurrió:

La recurrente, le atribuye a la decisión de segundo grado el haber incurrido supuestamente en yerros jurídicos por la infracción directa de algunas normas constitucionales; sin embargo, a pesar de aludir al debido proceso constitucional, en su disertación no indica de manera clara y precisa, en qué consistió la transgresión de este derecho fundamental, cómo se produjo esta, puesto que solo afirma que este fue vulnerado por la pasiva, y que ello fue desconocido por el Juez de alzada, omitiendo hacer la debida demostración que condujera a evidenciar la violación denunciada, lo que impide a la Corte efectuar un juicio de legalidad de la sentencia impugnada.

Con todo, dada la senda seleccionada para el ataque, no se discute la relación laboral que existió entre las partes, sus

extremos temporales, la modalidad a término indefinido, la calidad de trabajador oficial del actor, ni que la terminación del contrato de trabajo se dio por decisión unilateral del empleador, con el pago de la correspondiente indemnización.

Para resolver la inconformidad de la censura en punto a la negativa del reintegro, basta decir que, tal cual aseguró el Tribunal, la Ley 6.^a de 1945 no contiene precepto que consagre estabilidad en el empleo de los trabajadores oficiales, aunque bien puede ser *«un asunto que las partes pueden acordar directamente»*, mediante los mecanismos colectivos dispuestos para ello (CSJ SL3041-2022).

Importa destacar que el régimen laboral del sector oficial faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con base en una justa causa o pagando una indemnización al trabajador, salvo cuando se trate de hipótesis de estabilidad laboral absoluta, que no es el caso que se presenta en esta contención. Así lo explicó la Sala, en sentencia CSJ SL10106-2014:

En contraste, el régimen laboral colombiano -tanto en el sector particular como en el público-, opta en general por un sistema de estabilidad laboral impropia o relativa, que consiste en que el empleador privado u oficial puede dar por terminado el contrato de trabajo, bien aduciendo una justa causa, o en ausencia de ésta pagando una indemnización al trabajador (salvo situaciones de estabilidad reforzada) (Subrayado fuera del texto).

[...]

Es evidente, entonces, que siendo la estabilidad laboral impropia la regla general en Colombia, en tanto el Convenio 158 preconiza la estabilidad laboral propia, no como regla general, sino como parámetro homogéneo que ha de imponerse para cualquier relación laboral, este instrumento internacional no concatena ideológicamente con las actuales leyes sociales de Colombia en la materia (...).

En consonancia a tal descripción debe decirse que la tradición jurídica del país ha oscilado por un punto intermedio, esto es el

de la estabilidad relativa; aunque desde la Constitución Política de 1886 se instituyó el trabajo con la protección del Estado y como obligación social, la Carta de Derechos de 1991 acotó que sus condiciones debían ser dignas y justas e incorporó el mandato abstracto del artículo 53, a la luz del actual ordenamiento jurídico colombiano no puede sostenerse una inamovilidad en la materia.

En efecto, pese al reconocimiento del trabajo como fuente de ingresos, de tranquilidad, de confianza y de seguridad para los asalariados, la legislación ha optado por la relativización de la estabilidad, que supone la facultad del empleador de establecer contratos a término fijo y de finiquitar la relación, sin que medie un motivo justo, previo el pago de la correspondiente indemnización tarifada de los perjuicios ocasionados con tal ruptura.

En lo que atañe a la procedencia del reintegro, en aplicación del literal d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador, cabe memorar que en sentencia CSJ SL, 13, may. 2005, rad. 24310 se explicó que dicho instrumento no impone como única solución, de cara al despido injusto, la reincorporación del trabajador. Simplemente, allí se enuncian las hipótesis que pueden ser contempladas por los Estados Parte, al momento de legislar sobre los eventos en que procede el restablecimiento del contrato o la indemnización, en una especie de margen de apreciación nacional. Así discurrió:

[...] esta Sala de la Corte sobre el tema, ha sostenido que el artículo 7º del Protocolo de San Salvador”, trata sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, donde los Estados Partes reconocen que el derecho al trabajo supone que la persona debe gozar del mismo en tales condiciones, las cuales deben ser garantizadas en las respectivas legislaciones nacionales. Una de las formas de garantía en caso de despido injustificado, según el literal d) del aludido artículo, es el derecho del trabajador a ser indemnizado, o readmitido en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación interna, empero dicho instrumento internacional de manera expresa o categórica no dispone que un trabajador despedido injustamente tenga que necesariamente ser reintegrado, restablecido, reincorporado o readmitido a su cargo, pues simplemente enuncia las diversas situaciones con las cuales los Estados Partes deben regular la estabilidad en el empleo y que

comprenden, desde luego, el restablecimiento del contrato, o el pago de una indemnización o de cualquier otra prestación de acuerdo a lo que disponga la legislación interna. Pero, se repite, no consagra en sí mismo el derecho concreto, individual o subjetivo del reintegro del asalariado despedido injustamente, por lo que frente a un evento de esta naturaleza, habrá que estarse a lo que cada país tenga contemplado en su legislación.

Así lo dejó sentado esta Corporación, en sentencia del 22 de octubre de 2003 radicado 21432, reiterada en decisión del 4 de febrero de 2005 con radicación 23839, y en esa oportunidad se dijo:

[...].

No estima la Corte que la previsión en comento constituya una cláusula de aquellas que la doctrina internacional denomina “self executing” o “autoejecutivas” que de acuerdo con voces autorizadas en Derecho Internacional, se caracterizan porque “la disposición ha sido redactada en tal forma que de ella surge una regla que los tribunales judiciales internos pueden aplicar en un caso dado”. Significa que esas normas deben contener un derecho en favor del individuo que pueda ser derivado directamente de ellas y de forma tan clara y específica que permitan su aplicación judicial sin que sea menester la intervención previa del órgano legislativo estatal.

*Es evidente que dichos requisitos no se cumplen en este caso, en que la cláusula en comento como bien lo anota la oposición y lo entendió el Tribunal, **no consagra directamente un derecho concreto en beneficio de los trabajadores despedidos injustamente sino que da la opción al Estado signatario, que en su legislación interna de entre varias medidas protectoras, adopte en el ámbito interno aquellas necesarias para lograr la efectividad de los derechos que se comprometió a proteger.** Esta conclusión se deriva de la redacción misma de la disposición que es facultativa, en cuanto señala que “En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”. (Subrayas fuera de texto).*

No es dable entender como lo hace el recurrente, que se pueda reclamar judicialmente en forma directa alguna de tales prerrogativas, pues se requiere la regulación por parte de la legislación interna para que opere la protección concreta del derecho. Y, no existe derecho distinto a reclamar de aquellos de los que haya dispuesto cada uno de los Estados que hubiere acogido el tratado internacional y en desarrollo de lo en ellos convenido.

El Estado colombiano ha adoptado las leyes para garantizar la efectividad de los derechos al trabajador relativas a las consecuencias jurídicas del despido injusto, necesarias y suficientes para cumplir con las obligaciones internacionales invocadas.

Por regla general el Derecho Internacional deja en libertad a los Estados para que de acuerdo con su organización interna y su

sistema normativo implementen los mecanismos idóneos para la protección de los derechos previstos en los distintos instrumentos, facultad que se ejerce con las previsiones del Código Laboral.

La indemnización y el reintegro son instituciones contenidas en el C. S. del T. y para acceder a ellas se deben satisfacer los requisitos y condiciones previstos expresamente en él para el efecto; justamente, el Tribunal ajustó su decisión a la ley cuando no accedió a la pretensión de reinstalación en el trabajo del actor, por cuanto a su juicio no se cumplían con los presupuestos normativos, conclusión que, por lo demás, no fue debatida en el cargo.

Las previsiones del legislador se ajustan al concepto general de las obligaciones surgidas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. De conformidad con el artículo 1º del Pacto aquí referido, el Estado parte se obliga a “adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo”.

Y el artículo 2º ibídem se refiere al compromiso que adquiere el Estado a, en el evento de que los derechos respectivos no estuvieren ya garantizados, “adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos”.

La Corte Constitucional en el estudio de constitucionalidad de la Ley 319 de 1996 aprobatoria del Protocolo de San Salvador y concretamente de los artículos 1º y 2º, realizado en sentencia C-251 de 28 de mayo de 1997, fijó el contenido del compromiso del Estado y entendió que el deber de realización de los derechos contenidos en el Pacto tenía carácter progresivo y que aunque esto no significaba que su efectiva protección podía ser dilatada injustificadamente, en la medida en que los derechos sociales implicaban una prestación pública y suponían la existencia de determinados recursos, la obligación de garantizarlos “no puede ser inmediata” como sucede con la mayor parte de los derechos civiles y políticos que por regla general conllevan deberes estatales de abstención. Y luego se refirió la Corte a que algunos derechos sociales que no implicaban una prestación sino un deber de respeto por parte de las autoridades podían ser de aplicación inmediata como el derecho a la sindicalización de los trabajadores.

[...].

De lo anterior se desprende que a diferencia de lo que parece entender el impugnante, la aplicación inmediata de los derechos consagrados en el Protocolo es aceptada por excepción y bajo ciertas condiciones bien determinadas, porque en principio se requiere la intervención del legislador para regular en el orden interno la protección de los derechos sociales.

Así las cosas, no incurrió el Tribunal en el desatino jurídico que se le endilga y por ende la acusación no puede prosperar...”.

Claramente, el Tribunal no cometió desafuero fáctico, ni jurídico, por no haber llamado a surtir efectos al instrumento internacional invocado por la censura, toda vez que con ello no contravino la línea jurisprudencial de la Sala.

Para finalizar, conviene advertir que, conforme los hechos probados a lo largo del proceso, la estabilidad pretendida por el promotor del juicio no corresponde a uno de los eventos previstos en la ley sustancial, que lo haga merecedor de algún tipo de protección especial.

Por las razones expuestas, los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente y a favor de la demandada. Como agencias en derecho se fijan \$5.900.000, que deberán incluirse en la liquidación que efectúe el juez de primer grado, conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

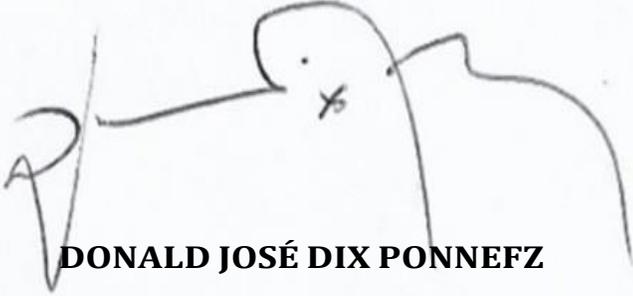
XIII. DECISIÓN

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, **NO CASA** la sentencia dictada el 30 de agosto de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUIS FRANCISCO OGLIASTRI GIL-FALCO** contra el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**

Costas, como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 36DB571D36A8B9C5AAD2A3A7B53F9C0CDDCF167C72DEB40DE2AB6A5F78E72D7F

Documento generado en 2024-09-19