

*República de Colombia*



*Corte Suprema de Justicia*

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS  
Magistrado Ponente**

**SL1405-2015  
Radicación n° 37348  
Acta 003**

Bogotá, D.C., once (11) de febrero de dos mil quince (2015).

Se resuelven los recursos de casación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida el 4 de mayo de 2007 por el Tribunal Superior de Armenia, complementada el 30 de octubre de 2007, en el proceso que **MARGARITA TRIANA DE QUINTERO** promovió contra la empresa **BP EXPLORATION COMPANY (COLOMBIA) LIMITED**.

**I. ANTECEDENTES**

Ante el Juzgado Séptimo Laboral de Bogotá, la demandante llamó a juicio a la sociedad mencionada para que previa declaración de la existencia del contrato de trabajo, de la irregularidad en la terminación del mismo, de la existencia de retenciones ilegales sobre el salario, y de la obligación de reajustarle sus prestaciones sociales, fuera condenada a pagarle la indemnización por despido injusto, a la reliquidación final de prestaciones sociales, a rembolsarle los salarios indebidamente retenidos y a pagarle las indemnizaciones moratorias por no consignación de cesantías en un fondo, y por no pago de prestaciones sociales y salarios al terminar el contrato de trabajo.

Como sustento fáctico de sus pretensiones adujo que trabajó para la accionada como secretaria bilingüe desde el 29 de abril de 1996, mediante contrato a término fijo que sufrió varias prórrogas, la última de las cuales fue por dos (2) meses, no obstante que ya no se podía hacer por menos de un (1) año; que el contrato le fue terminado el 31 de marzo de 1999; que su último salario fue de \$4.027.396, sobre el que se le hicieron varias deducciones ilegales, y que no incluyeron algunos conceptos salariales en su liquidación de prestaciones sociales.

La demandada, aun cuando aceptó los servicios prestados por la accionante y los extremos temporales, hizo un planteamiento diferente respecto del contrato a término fijo que unió a las partes y sus prórrogas, y aseguró que la última de ellas fue la terminada en debida forma. Agregó

que nada debe a la demandante porque pagó todas las acreencias laborales durante el desarrollo del contrato. Al oponerse a lo pretendido en su contra propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, pago, prescripción, cobro de lo no debido y buena fe.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Fue proferida el 24 de octubre de 2003, adicionada el 28 del mismo mes y año, y con ella el Juzgado condenó a la accionada a pagar a la actora la indemnización por despido sin justa causa y la absolvió de las demás pretensiones.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La alzada se surtió por apelación de las partes y terminó con la sentencia atacada en casación, que dispuso confirmar la condena impuesta, cuya complementación en punto a la actualización de la condena por indemnización moratoria se hizo en providencia del 30 de octubre de 2007.

Una vez determinó que el contrato de trabajo se había desarrollado en aplicación del artículo 46 del C.S.T., y que, aunque había existido una última prórroga de dos (2) meses, ella no podía ser inferior a un año; indicó que el problema jurídico estaba circunscrito *«...a determinar si la vinculación laboral de las partes fue terminada de manera unilateral y sin justa causa por la empresa demandada y como consecuencia, debe ésta ser condenada a la*

*indemnización correspondiente y a las demás prestaciones reclamadas».*

Con base en la prueba recaudada, estimó que los rubros denominados «*bono por desempeño*» y «*aporte a fondo voluntario de pensiones*», no eran constitutivos de salario, atendiendo su naturaleza extralegal. Y con relación al denominado «*plan de acciones*», pretensión por la que se pidió fuera adicionada la sentencia por no haber sido objeto de pronunciamiento, estimó que la accionante en su demanda ningún reclamo involucra por este concepto, pues los hechos 11 y 12 se refieren a reclamos alusivos a aportes para pensión voluntaria y al bono por desempeño, pero nada dijo respecto del aludido plan de acciones, condiciones que no le permitían al juzgado hacer un pronunciamiento acerca de este punto, y menos en la segunda instancia, pues hacerlo resultaría atentatorio del derecho a la defensa de la contraparte. (Folio 28 del cuaderno del Tribunal),

También dijo que era claro que las cotizaciones al sistema de salud habían sido realizadas de conformidad con el ingreso base de liquidación reportado por la actora y por cuanto la liquidación final había sido pagada en forma oportuna, no era procedente la sanción moratoria deprecada, y además, porque no se concedió la reliquidación solicitada.

Ambas partes recurrieron en casación, y la Sala emprenderá su estudio en el orden propuesto.

#### **IV. EL RECURSO DE LA DEMANDANTE**

En la demanda correspondiente, que fue replicada, la recurrente pretende que la Corte «...*case parcialmente la sentencia impugnada (en cuanto confirmó las absoluciones impartidas) y, una vez constituida en sede de instancia, revoque el numeral segundo del fallo del A-Quo y, en su lugar condene a la demandada a reliquidar y pagar las prestaciones sociales y la indemnización moratoria, e imponga costas en el recurso extraordinario*».

Para tal efecto formula un cargo que será resuelto por la Corte a continuación.

#### **V. CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 14, 15 y 99 de la Ley 50 de 1990; 9, 21, 65, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y 29 de la C.P., en relación con los artículos 50 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Endilga al Tribunal los siguientes errores evidentes de hecho:

1. *Considerar en contra de la evidencia, que respecto de los rubros “bono por desempeño” y “aporte a fondo voluntario de pensiones” hizo bien el juzgado en considerar con base en las*

*pruebas y atendida su connotación de extralegales, que éstos no tenían incidencia salarial.*

2. *Dar por demostrado, sin estarlo, que conforme a los términos del contrato de trabajo celebrado, tales beneficios fueron excluidos como beneficios no constitutivos de salario.*

3. *Dar por demostrado, sin estarlo, que lo cierto es que el contrato aportado es claro al mencionar lo que no constituye salario y que en sentir de la Sala comprende los rubros antes citados.*

4. *No dar por demostrado, estándolo, en concordancia con la evidencia, que respecto de los rubros bonos por desempeño, aporte a fondo voluntario de pensiones y plan de acciones, estos sí tienen incidencia salarial.*

5. *No dar por demostrado, estándolo, que conforme a los términos del contrato de trabajo celebrado entre las partes, el bono por desempeño, el aporte a fondo voluntario de pensiones y el plan de acciones, éstos no se encuentran dentro de las exclusiones previstas en la cláusula décima tercera del contrato de trabajo.*

6. *Considerar, contra la evidencia, que el bono de desempeño no es permanente, por otorgarse una vez al año.*

7. *No dar por demostrado, estándolo, que el plan de acciones fue un supuesto fáctico discutido y probado en el transcurso del debate procesal.*

8. *Considerar, en contra de la evidencia, que aceptar la inconformidad sobre el plan de acciones resultaría violatorio del derecho de defensa de la demandada.*

9. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la sociedad demandada actuó de buena fe.*

10. *No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad demandada actuó de mala fe.*

Explicó que el Tribunal incurrió en esos errores como consecuencia de la indebida apreciación del contrato de trabajo, del interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la empresa, de la diligencia de inspección judicial con los documentos aportados en ella,

de la demanda y su respuesta y de las declaraciones testimoniales, todo lo cual está a folios 108 a 113, 97 a 344, 2 al 6, 24 al 33 y 27 al 47.

Desarrolló el cargo expresando que el epicentro del problema está en el error cometido por el Tribunal al analizar la cláusula décimo tercera del contrato de trabajo que dice: *«DÉCIMA TERCERA. Las partes expresamente convienen que el servicio de vestuario, la alimentación y el alojamiento, las primas extralegales o bonificaciones de navidad que EL EMPLEADOR extralegalmente reconoce a sus trabajadores no constituyen salario en dinero o en especie a la luz del artículo 15 de la Ley 50 de 1990».*

Asegura que lo allí expresado no hace otra cosa que evidenciar la naturaleza jurídica salarial del bono de desempeño cancelado en el mes de enero de cada año, del aporte al fondo de pensiones y del plan de acciones, pues no están excluidos en la base salarial. Consideró también que de la declaración del representante legal de la demandada se deducía que estos conceptos eran beneficios extralegales concedidos por la empresa unilateral y espontáneamente, lo cual constituye una confesión que indica que no eran pactados bilateralmente.

Del análisis de la prueba documental, expresa que de ella lo único que se evidencia es la claridad en el sentido que esos conceptos no fueron pactados bilateralmente, ni excluidos de la base salarial, y que en el evento de existir

alguna duda respecto de ello, el principio de favorabilidad debe aplicarse a favor del trabajador.

Dice que yendo más allá de la respuesta a los hechos 11 y 12, aunque negaron lo propuesto, son contrarios a la evidencia probatoria.

Termina la demostración del cargo diciendo lo siguiente:

*Entonces erróneamente el Tribunal consideró que la sociedad demandada canceló, oportunamente, los conceptos que adeudaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, siendo que no puede considerarse oportuno un pago, bajo la apariencia de lo debido, siendo que ocultar factores de salario para excluirlos de la liquidación de prestaciones sociales, comporta una conducta malintencionada.*

*Resulta conveniente para demostrar la mala fe de la accionada, poner de presente el manejo que pretendió aplicar al contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, la irregularidad en las prórrogas y a pesar de ello, continua discutiendo una situación a todas luces ilegal, conducta que refleja el desapego y la distancia que marca con las normas de orden social.*

*Finalmente, respecto de la prueba testimonial, a pesar que el Tribunal la menciona, pero nada en específico expresa sobre la misma, basta con resaltar que oportunamente se propuso la tacha de sospecha y que ninguno de los testigos pudo informar si la demandante había suscrito acuerdo alguno sobre los hechos materia de controversia, pues no estuvieron presentes en el momento en que la demandante acordó sus condiciones salariales.*

*De esta forma quedan acreditados los errores manifiestos de hecho y la violación de las disposiciones legales que denuncia el cargo.*

En sede de instancia pide que se tome como una mayor base salarial a tener en cuenta para efectos de auxilio de cesantías y primas de servicios, para 1997



\$353.843; para 1998 \$660.605.66, y para 1999 (aunque lo expresa como 1998 pero del folio citado se deduce que es 1999) \$766.934.33.

## **VI. LA RÉPLICA**

Hace una larga disertación sobre las razones que tiene para decir que los juzgadores de instancia concluyeron con base en la sana crítica, la evaluación del acervo probatorio, por lo cual su decisión se encuentra acorde con la realidad frente a que los conceptos de que trata la demanda, vale decir, los aportes voluntarios a pensiones, el bono de desempeño y el plan de acciones, no eran constitutivos de salarios, conclusión a la que llega después de analizar cada una de las piezas procesales relacionadas en la demanda: el contrato de trabajo, el interrogatorio de parte, la inspección judicial y la prueba documental recolectada en ella y las políticas de la empresa durante la relación laboral.

De otro lado, asegura que los últimos dos errores adjudicados a la decisión del Tribunal, son independientes de la formulación del cargo lo cual es razón suficiente para que no prospere por las implicaciones técnicas que ello conlleva. No obstante, se refirió a que se demostró durante el debate probatorio que la actuación del empleador fue de buena fe, pues se basó en las políticas establecidas por la empresa, conocidas y aceptadas por la trabajadora.

## VII. CONSIDERACIONES

No tiene razón la réplica en cuanto que los dos últimos errores que la censura endilga al Tribunal, son independientes de la formulación del cargo, pues los mismos son complementarios de los otros yerros, en la medida en que si se demuestra su comisión, es posible el estudio de la presunta mala fe del empleador por no incluir como factor salarial los pagos denunciados.

El Tribunal prohió las conclusiones fácticas del juzgado, razón por la cual es admisible afirmar que su decisión frente a los conceptos denominados «*bono de desempeño*» y «*aporte voluntario a fondo de pensiones*», la motivó en la consideración de que no eran constitutivos de salario, no solo en la aplicación del artículo 128 del CST, sino también como aserto después de analizadas algunas pruebas como la cláusula décimo tercera del contrato de trabajo, el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, el manual de políticas y beneficios flexibles, y los testimonios. Es decir, la aplicación que dio a los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990 modificatorios de los artículos 127 y 128 del CST, surgió del análisis del material probatorio de que trata el cargo.

Aunque el *ad quem* solo mencionó de forma particular la cláusula décimo tercera del contrato de trabajo, también hizo suyo el esfuerzo argumentativo del a quo, que lo llevó a concluir que el empleador aceptaba no haber tomado esos conceptos como base salarial por tratarse de pagos

extralegales no constitutivos de salario, afirmación que también apoyó en los testimonios, en el manual de políticas y beneficios flexibles y en la documental con la que se probaron los pagos realizados. Así lo expuso: *«...se acogió a lo dispuesto en tratándose de sumas extralegales en el artículo 128 del C.S.T., lo que conduce al Despacho a no irrogar condena por el incoado reajuste».*

Con relación al “*plan de acciones*”, el Tribunal desestimó esta pretensión cuando no accedió a la solicitud de adición de la sentencia, con el argumento de que en la demanda inicial la misma no tuvo sustento en ninguno de los hechos, razón por la cual el a quo tampoco podía pronunciarse sobre ella.

En ese orden, desde ya se advierte que los errores que se le atribuyen al Tribunal frente a las pruebas que acusa como mal apreciadas, no tienen evidencia manifiesta que posibiliten quebrar la sentencia recurrida, por las razones que a continuación se exponen.

El contrato de trabajo que reposa a folios 108 a 110, en su cláusula décimo tercera dice: *Las partes expresamente convienen que el servicio de vestuario, la alimentación y el alojamiento, las primas extralegales o las bonificaciones de navidad que EL EMPLEADOR extralegalmente reconoce a sus trabajadores no constituyen salario en dinero o en especie a la luz del artículo 15 de la Ley 50 de 1990.*

Si bien es cierto que en esta cláusula no se mencionan expresamente pagos como los denominados «*bono de desempeño*» y «*aporte voluntario a fondo de pensiones*», pues efectivamente no se trata de ninguno de los emolumentos que en ella se indican, también lo es que el Tribunal, apoyado en la prueba antes enunciada, echó mano del artículo 128 *ibídem* para concluir que se trataba de conceptos no constitutivos de salario.

En efecto, el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada vertido a folios 59 a 64 y 69 a 71, ofrece claridad en cuanto que el empleador confesó que esos pagos los hizo a la actora, pero aclaró que fue bajo la creencia de que eran extralegales, tal como lo explica el Manual de Políticas y Beneficios Flexibles obrante a folios 114 a 118, que si bien fue revisado en el año 2001, como lo advierte la censura, el mismo fue creado en enero 1 de 1995, mucho antes de la vinculación de la accionante.

Sobre el particular, es decir, el paquete de beneficios ofrecido por la empresa, no cabe duda, y no fue materia de discusión, que la señora Triana de Quintero se favorecía del «*bono de desempeño*» y del «*aporte voluntario a fondo de pensiones*». Este último consiste en que por cada peso que ahorre el trabajador, la empresa contribuye con otro, con un máximo del 8% del salario básico mensual, lo cual se canalizaba a través de un fondo de pensiones autorizado por la ley (Folio 115 del cuaderno principal).

Ese aporte, según dicho Manual, tiene como objetivo permitir que los empleados de la demandada mejoren los niveles de ahorro para el fortalecimiento de su estabilidad económica en el largo plazo (Folio 114), en otras palabras, constituye un estímulo al ahorro, lo cual se aleja del concepto de contraprestación directa del servicio que define el artículo 127 del CST para que adquiriera la connotación salarial.

Confirma el anterior aserto el hecho de que los pagos efectuados por la demandada a la accionante por concepto de “*FVP aporte empresarial*” como estímulo al ahorro, no se los entregaba directamente para que dispusiera de esos dineros a su arbitrio, tal y como acontece con el salario y con las mayoría de las prestaciones sociales, puesto que según la prueba documental que corre a folios 261 a 300 del cuaderno de primera instancia, esos “*aportes voluntarios de ahorros*” como los define el Manual de Beneficio Flexibles (Folio 114), se efectivizaban a través de una cuenta de pensión voluntaria en el Fondo de Pensiones Voluntarias Skandia, cuya titular era la señora Triana de Quintero, valores que por disposición de los artículos 62 y 63 de la Ley 100 de 1993, este último modificado por el 49 de la Ley 1328 de 2009, también pueden tener como destino el incremento de la mesada inicial de su pensión o un retiro programado.

En cuanto al bono por desempeño, concepto que le fue pagado a la promotora del pleito en dos ocasiones: en los meses de enero de 1997 y 1998 (Folios 260 y 273), existe

claridad dentro del material probatorio que se sufragaba solo si la empresa cumplía con los objetivos propuestos frente a la casa matriz, lo cual dependía, entre otras razones, del desempeño laboral de la comunidad de trabajadores de la sociedad demandada, bono que estableció en un 11% del salario básico anual, no obstante que le había fijado un tope del 15%. (Folios 118 y siguientes).

Surge de lo dicho que la naturaleza de ese pago no se enmarca dentro del concepto salarial, en tanto estaba condicionado a que la empresa alcanzara unos logros de eficiencia que fijó en el documento de folio 118, más no obedecía a una retribución directa por el servicio prestado, sino que sencillamente constituía una bonificación que de manera unilateral estableció el empleador, siempre que se alcanzaran las metas de eficacia propuestas.

Adicional a lo expuesto, hay que tener en cuenta que este pago además de no ser de consagración legal, tampoco tiene origen en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo de trabajo, razón por la cual puede afirmar que se reconocía por mera liberalidad de la empleadora.

Así lo expuso esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL, del 8 may. 2014, rad. 42970 en los siguientes términos:

*Además de ello, en lo que concierne a la senda jurídica por la que se encamina el cargo, lo cierto es que, a tono con lo concluido por el Tribunal, esta Sala de la Corte ha sostenido que las prestaciones*

*extralegales, que son pagadas por mera gracia del empleador, pues no encuentran consagración legal en el contrato de trabajo o en alguna otra fuente de obligaciones vinculante, como la convención colectiva, el laudo arbitral o el pacto colectivo, pueden ser revocados unilateralmente, pues la liberalidad nace de la autodeterminación y no puede ser impuesta.*

Por último, y en punto al plan de acciones, no halla la Sala que el Tribunal hubiese incurrido en el error que le endilga la censura, en cuanto que no dio por demostrado que fue un supuesto fáctico discutido y probado en el debate procesal, pues el argumento del juez de la apelación consistió en que esta pretensión no tuvo soporte en los hechos de la demanda, y en esa medida no incurrió en ningún yerro, pues ello se ajusta a la realidad.

De todos modos, de las pruebas denunciadas por la censura, en particular de las obrantes a folios 105 a 107 y 137 a 143, es indudable que la accionante se benefició de este plan de acciones, el cual según lo confesado por el representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte (Folio 70), consistía en que por cada acción que la trabajadora comprara, la empresa le colocaba otra. Sin embargo, de la prueba documental que corre a folios 120 a 129, contentiva de los “Aspectos Generales del Esquema de Acciones BP en el año 1997 Colombia”, y el “Plan Internacional de Compra Directa” (de acciones del grupo BP), estos programas radicaban, el primero, en que mediante un ahorro mensual a través de una cuenta en determinado banco y luego de tres (3) años, el trabajador tenía la opción de adquirir acciones de la compañía con un descuento del 20% de su valor real, y la otra modalidad que

consistía en la compra directa de acciones que se llevaba a cabo a través de préstamos que la sociedad empleadora le hacía al trabajador, pero destaca la Sala, ninguno enseña que el empleador le ubicaba a su empleado un número de acciones igual a las compradas por él.

De todas maneras, si la Corte admitiera la confesión aludida, según la cual la empresa le otorgaba al trabajador un número igual de acciones a las compradas por éste, ello *per se* no comporta la naturaleza salarial reclamada por la censura, pues como ya ha tenido esta Sala la oportunidad de pronunciarse sobre el particular, ese beneficio no constituye una contraprestación directa del servicio, ni tampoco en tratándose de un descuento sobre el valor de dichas acciones.

En efecto, en sentencia SL14423–2014, rad. 39520, 8 de oct. 2014, al resolver un tema relacionado con acciones vendidas por la empresa a sus trabajadores por un menor valor que el real, dijo:

*Aunado a lo anterior, no puede perderse de vista que las acciones a diferencia del salario, son títulos valores representativos del capital de una sociedad, a través de los cuales su tenedor o para este caso el opcionado, libre y voluntariamente adquiere una serie de derechos y obligaciones tanto con la sociedad que las emite, como con terceros, por demás están sujetas al comportamiento del mercado accionario; al paso que el salario, es la retribución fija, en dinero o en especie, que recibe el trabajador a cambio de su fuerza de trabajo y no está sujeto a circunstancias externas que pongan en peligro su ingreso, en tanto con él, subsiste el trabajador y su familia.*

*(...) Todo lo anterior, muestra que efectivamente el actor tuvo un 15% de descuento en el valor de la acción, pero bajo ninguna*



*perspectiva, o por lo menos para el presente asunto, puede concluirse que ese porcentaje de descuento se convierte en salario, y no lo es, por cuanto el mismo no retribuía el servicio, pues simple y llanamente era un «beneficio» más para quienes libre y voluntariamente decidían hacerse a las acciones, pues la otra prerrogativa consistía en que podían pagarlas por descuento de nómina, ello sí, limitando al 10% del salario.*

*Dicho de otra manera, si un empleado libre y voluntariamente decide comprar acciones a «ORACLE CORPORATION», tiene el beneficio de que dicho valor sea descontado de la nómina y la prerrogativa de obtener un descuento del 15% del valor de la acción; contrario sensu, si un trabajador toma la determinación de no comprarle acciones a «ORACLE CORPORATION», simple y llanamente no tiene los beneficios anteriormente señalados. El salario en el primer y segundo evento sigue siendo igual, pues el mismo no varía si el trabajador compra o no compra acciones; pues lo único que variará será el patrimonio del trabajador en tanto si las acciones de la compañía por comportamientos propios del mercado suben, el patrimonio evidentemente crecerá, al paso que si las mismas bajan, el patrimonio correrá igual suerte, esto es disminuirá.*

Ahora, respecto del manual de políticas ‘beneficios flexibles’ que aparece entre folios 114 y 198, por tratarse de un manual que contiene derechos optativos, es decir, que el trabajador podía o no aceptar, lleva a la Sala a concluir que si la actora recibió esos beneficios, se debió simplemente a que optó por ellos, y al hacerlo lo aceptó atendiendo la naturaleza no salarial ofrecida por el empleador, la que por demás no fue desvirtuada por la censura.

Por ello, mana con claridad que la base para determinar, sin que pueda ser considerado como un yerro manifiesto, que los pagos realizados por el empleador denominados bono de desempeño, plan de acciones y aportes a pensión voluntaria, no solo no fueron establecidos

como constitutivos de salario, sino que el trabajador así lo aceptó cuando optó por recibirlos.

Por sustracción de materia se torna innecesario el pronunciamiento sobre la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, pues su estudio pendía de la prosperidad de la reliquidación de los emolumentos enunciados.

### **VIII. EL RECURSO DE LA DEMANDADA**

La sociedad accionada solicita a la Corte que case parcialmente la sentencia impugnada en cuanto confirmó la condena proferida en primer grado, consistente en pagar la indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada, para que, en sede de instancia, revoque parcialmente la inicial y en su lugar absuelva a la accionada de todo lo pretendido en su contra y confirme la absolución de las demás pretensiones.

Para ello formula un cargo que con vista en la réplica, se decidirá a continuación.

### **IX. CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia de violar la ley sustancial por vía indirecta, al incurrir en manifiestos errores de hecho dada la apreciación errónea de pruebas decretadas y practicadas, violación que se presenta al aplicar el artículo 46 del CST (subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990).

Indica como errores manifiestos de hecho los siguientes:

*Dar por demostrado, sin estarlo, que la vinculación laboral entre la demandante y BP EXPLORACIÓN COMPANY COLOMBIA LIMITED, fue terminada de manera unilateral y sin justa causa por la empresa.*

*No dar por demostrado, estándolo, que la vinculación laboral entre la demandante y BP EXPLORATION COMPANY COLOMBIA LIMITED, finalizó por vencimiento del término pactado, de acuerdo con las normas legales.*

*Dar por demostrado, sin estarlo, que la última prórroga del contrato celebrado entre la demandante y BP EXPLORATION COMPANY COLOMBIA LIMITED por dos meses, no estuvo sujeta a la ley (parágrafo 2, Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el art. 3° de la Ley 50 de 1990).*

*Dar por demostrado, sin estarlo, que la última prórroga del contrato celebrado entre la demandante y BP EXPLORATION COMPANY COLOMBIA LIMITED por dos meses, debió ser por un año, y que el término fijo vencía el 31 de enero de 2000.*

*No dar por demostrado, estándolo, que la última prórroga del contrato celebrado entre la demandante y BP EXPLORATION COMPANY COLOMBIA LIMITED, por dos meses, sí estuvo sujeta a la Ley (parágrafo 2, Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el art. 3° de la Ley 50 de 1990).*

*No dar por demostrado, estándolo, que las partes modificaron el plazo fijo pactado del contrato inicialmente suscrito y el mismo fue prorrogado en dos ocasiones.*

*No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo celebrado entre la demandante y BP EXPLORATION COMPANY COLOMBIA LIMITED, tuvo como fecha válida de vencimiento el 31 de marzo de 1999 y por tanto no puede ser condenada al pago de ninguna indemnización por despido sin justa causa.*

Como prueba indebidamente apreciada enunció los “otro sí” números 1, 2, 3 y 4 del contrato de trabajo a término fijo, obrante a folios 110 a 113.

En el desarrollo del cargo dijo que en ambas decisiones se entendió que, con el “*otro sí*” número uno, las partes quisieron prorrogar el contrato por la primera de las tres veces que permite el artículo 46 siendo que, realmente, lo que quisieron fue fijar un nuevo término del contrato por un año, modalidad que no tiene restricciones.

En cuanto a los otros tres “*otro sí*”, dijo que no obedecían a la segunda, tercera y cuarta prórroga del contrato inicial, sino a la ubicación que las partes dieron a su relación laboral, en un nuevo contrato a término fijo inferior a un año con sus respectivas prórrogas, como lo permite el artículo 46 del CST en su segunda parte sin que se pueda desconocer que esa fue la voluntad de las partes y hay que respetarla.

## **X. LA RÉPLICA**

Afirma, en síntesis, que la proposición jurídica está incompleta pues solo se anuncia como violado el artículo 46 del CST, que no contiene derecho sustancial alguno, debiendo haberse citado como violada la norma que contiene la indemnización por terminación del contrato de trabajo, además, dijo, no especificó el concepto de la violación; además, que hay un profundo error en el cargo puesto que se denuncia una supuesta deficiencia en la apreciación probatoria en las dos instancias, no obstante que solo debió referirse a las de segunda.

De otro lado, expresó que no es desatinada la interpretación que hizo el ad quem y que, además, la parte que presentó la demanda está diciendo que el “*otro sí*” uno, es otro contrato diferente al inicial, es decir, alega un hecho nuevo en casación.

## **XI. CONSIDERACIONES**

No le asiste la razón a la réplica en la crítica que hace a la proposición jurídica, pues el soporte normativo de la decisión impugnada para conceder la mencionada indemnización, fue la aplicación del artículo 46 del CST confrontándolo con el material probatorio anunciado, constituyendo la base esencial de la sentencia en este tema, por tanto, suficiente para que la Corte pueda estudiar el cargo, pues ya no es necesario integrar una proposición jurídica completa.

Se plantea entonces con la demanda que el Tribunal erró al considerar que el contrato de trabajo había sido terminado por decisión unilateral sin justa causa, y que por ello se había generado el pago de la indemnización por despido.

El Tribunal, haciendo suyos los argumentos del a quo, dijo:

*...sobre el punto, no encuentra la Sala reparo alguno, pues las consideraciones del Juzgado están conformes a la preceptiva legal antes citada, que en tratándose de un contrato a término fijo inferior a un año, como el que fue pactado, solo podía prorrogarse sucesivamente hasta por tres períodos iguales o*

*inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podía ser inferior a un año; y siendo así, la terminación del mismo a partir del 31 de marzo de 1999 resultaba no solo unilateral sino injustificada. Se imponía la condena a indemnizar según las previsiones del Art. 64 ib., con (sic) en efecto lo hizo.*

Como quiera que el ad quem prohió las consideraciones del a quo, es razón por la cual la Corte se remite a lo expresado por éste sobre el tema que ocupa la atención de la Sala, y al respecto estimó:

*El Juzgado con fundamento en las pruebas allegadas en legal forma al proceso, determina que el contrato de trabajo se extendió ininterrumpidamente desde abril 29 de 1996 a marzo 31 de 1999, mediante la continua contratación a término fijo por períodos nunca superiores al año, de manera que en sujeción al parágrafo 2° del artículo 46 del C.S.T., subrogado por el 3° de la Ley 50 de 1990, de dicho imperio legal se tiene que, a partir de enero 1° de 1999, fecha en que venció la tercera prórroga sucesiva del contrato, éste debió extenderse por un año, concluyéndose que siendo a término definido el contrato de labor vencía el 31 de enero de 2000, empero la terminación de la relación sucede el 31 de marzo de 1999 obedeciendo a la decisión de la empleadora argumentando el vencimiento del contrato, vencimiento que al deber de sujetarse la relación a la norma sustantiva del trabajo ya citada no acaecía dicho día, resultando la unilateralidad e injustificación de la terminación.*

*En efecto, la norma citada es clara en un evidente rigor legal atendible al especial caso de autos, pues en éste se ventila un hecho circunscrito en las condiciones y actuaciones que esa norma regula.*

*Ahora bien, la accionada pretende se supere el criterio anotado y el cual se funda en el laconismo de “no podrá ser inferior a un año” (ib) con argumentos sobre la exigibilidad y respeto de un acuerdo contractual, a todas luces contrario a lo previsto en dicha norma.*

*Ante planteamientos de la pasiva como los puntualizados y que, se reitera, hace consistir en la sujeción al arreglo contractual al devenir de una clara manifestación de la voluntad de las partes, valga dejar sentado que si precisamente la contratación a término fijo prevé su efectivo vencimiento a la manifestación solamente oportuna con treinta (30) días de antelación al término acordado de la voluntad de no prorrogarlo, en tal alcance y de especial forma se acoge la volatilidad de las partes para llevar a*

*cabo una contratación laboral a término fijo, previsión que lo es en aras del respeto de la voluntad de las partes, y que, ante la inminencia de una desvinculación se torna como una figura en la que la legislación laboral y el carácter conmutativo y sinalagmático de un acuerdo de labor subordinada. En efecto, si bien es cierto que los acuerdos contractuales tienen el peso de la voluntad de las partes, igualmente es cierto que tal ejercicio de la autonomía se regla sustantivamente persiguiendo proteger las condiciones mínimas del trabajador, no siendo por ello válido el argumento sobre libre acuerdo contractual que contravenga una clara disposición legal.*

*Respecto al argumento de la accionada sobre la inexistencia de una cuarta prórroga ante una superior a la inicial al serlo por un año y con eso no igual o inferior a la primigenia, valga precisar que tal recurso de la accionada en la que traslada una actividad suya atribuyendo a la cuarta prórroga la calidad de una tercera, a tal distractor puede en iguales tecnicismos a los por él empleados restársele cualquier basamento, ya que el numeral 2° del artículo 46 del C.S.T., subrogado por el 3° de la Ley 50/90 parte de un lapso que limita a un año, y es sobre tal período que enmarca a igual o inferior las tres prórrogas que refiere como antecedentes a la que indefectiblemente no podrá ser inferior a un año. En todo caso respetando la posición de la accionada el Despacho provee (sic) sobre lo que a su parecer es el alcance de la norma en cita y que no es otro que el inmediatamente anotado.*

El cargo propone que el entendimiento que debe darse a los documentos denominados “Otro sí” numerados del 1° al 4°, que hacen parte del contrato de trabajo que, no se discute, existió entre las partes en la modalidad de contrato a término fijo, es que contiene la voluntad de ellas en cuanto a la modificación de los términos del contrato inicial que debe ser respetada y no puede ser considerada como un distractor, tema sobre el cual el juez de la alzada, consideró:

*(...)...tal como lo cita el Juez de primera instancia, las partes lograron conjugar la satisfacción mutua de sus requerimientos lícitos laborales, de un lado la necesidad de soporte por un tiempo determinado las actividades de secretaria bilingüe y del otro las aptitudes y actitudes ofrecidas para el desarrollo de dichas actividades por un tiempo no indefinido, de tal forma que*

*no se violara ninguna norma legal, pues no se puede ahora desconocer que dichos acuerdos fueron expresos, claros y voluntariamente consentidos por las partes en su debida oportunidad.*

La norma que se supone violada es el artículo 46 del CST., subrogado por el 3° de la Ley 50 de 1990, cuyo tenor literal es el que a continuación se reproduce:

*1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.*

A folios 108 y 109 se halla la copia del contrato de trabajo pactado inicialmente a término fijo inferior a un año, concretamente su cláusula sexta dice que la duración del contrato es de seis (6) meses, contados entre el 29 de abril y el 28 de octubre de 1996.

En el “Otro sí” número uno (folio 110) las partes acordaron, en relación con la cláusula sexta:

*1.1. Las partes convienen extender el término del contrato por un (1) año.*

*1.2. En consecuencia la cláusula sexta del contrato principal quedará modificada teniendo en cuenta que el plazo del mismo tendrá como vencimiento el día **VEINTIOCHO (28)** del mes de **OCTUBRE** de **mil novecientos noventa y siete (1997)**.*

Esta reforma al contrato inicial, que puede considerarse como una primera prórroga o renovación del



plazo inicial, se firmó por las partes el 22 de octubre de 1996, cuando el período previsto en la ley para el preaviso correspondiente ya estaba vencido.

Igual escenario se presenta en los restantes “*Otro sí*”, vistos a folios 111 a 113, mediante los cuales las partes acordaron, en relación con la misma cláusula sexta, su prórroga o modificación del plazo inicialmente pactado, mediante las cuales concertaron extender la vigencia del contrato de trabajo por seis (6) meses y dos (2) días en una; nueve (9) meses en la otra, y por último por dos (2) meses, extendiéndose dicha vigencia hasta el 31 de marzo de 1999.

La apreciación de estos medios de prueba, contrario a lo expuesto por la censura, permite colegir que el propósito de los contratantes con la suscripción de los denominados por ellos como “otro sí”, comportaba en verdad una prórroga al contrato de trabajo, y en esa medida, la cuarta desbordaba los cánones legales, pues pactarse por dos (2) meses contravenía lo dispuesto en el artículo 46 del CST, en tanto ya no era posible una extensión del período inicialmente pactado por un término menor a un (1) año.

De manera que si la conclusión que extrajo el Tribunal de la valoración que hizo de estos documentos es admisible, pues la misma ciertamente no resulta descabellada, ello significa que no se está en presencia de ninguno de los errores evidentes de hecho que la censura imputa al juzgador, puesto que el quiebre de la sentencia solo es

posible cuando la apreciación probatoria es notoriamente contraria a lo que establece el respectivo medio de prueba.

En este orden de ideas, la situación fáctica comparada con la norma que se denuncia como violada, conduce a prohijar la decisión que adoptó el Tribunal, pues no solo se hizo una cuarta prórroga por tiempo inferior al que permite la norma, es decir, se actuó en contra de una disposición de orden público que contiene el mínimo de derechos que tiene el trabajador en relación con los contratos a término fijo sino que, también, se puede observar que todos los “otro si” se firmaron cuando ya faltaban menos de treinta (30) días para vencerse el contrato, es decir, ya se sabía, que el contrato se renovaría automáticamente; lo único que hicieron las partes fue variar el período de esa renovación automática volviéndola contractual. Esto solo podía haberse ajustado a la norma.

Así las cosas, el cargo no prospera.

No hay lugar a costas en el recurso extraordinario, por no haber salido avante ninguna de las acusaciones de las partes.

## **XII. 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 4 de mayo de 2007,

complementada el 30 de octubre del mismo año por el Tribunal Superior de Armenia, en el proceso que **MARGARITA TRIANA DE QUINTERO** promovió contra la **BP EXPLORATION COMPANY (COLOMBIA) LIMITED**.

Sin costas.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

Presidenta de la Sala

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**