

Casación: Rad. 11173

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE DR. JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

Referencia: Expediente No. 11173

Acta N° 47

Santafé de Bogotá, D.C., diez (10) de diciembre de mil novecientos noventa y ocho (1998)

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la sociedad INDUSTRIA COLOMBIANA DE LÁPICES S.A., contra la sentencia de fecha 22 de abril de 1998, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el juicio seguido por HÉCTOR MARIO ARAGÓN BRAVO, contra la recurrente.

I.- ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, el señor HÉCTOR MARIO ARAGÓN BRAVO, demandó a la sociedad INDUSTRIA COLOMBIANA DE LÁPICES S.A. para que previo los trámites del proceso ordinario laboral de mayor cuantía se declarare que la empresa demandada estaba obligada a aumentarle el sueldo mensual al demandante en la misma proporción en que se le incrementó a los demás empleados de la compañía durante los años de 1989 a 1994 inclusive, o en su defecto actualizarlo según el índice de precios al consumidor, a partir del mes de junio de 1989, año por año; que como consecuencia de la declaración anterior se le condene a pagar la diferencia de valor entre el sueldo que efectivamente le fue cancelado durante los últimos tres años contados hacia atrás desde el momento de la presentación de la demanda y el sueldo que debió habersele pagado conforme a lo ya dicho; que se le condene a incrementar el valor de la cotización al Instituto de los Seguros Sociales, en el monto correspondiente a los incrementos de sus sueldos mensuales, año por año, desde junio de 1989

hasta la fecha de la sentencia o de la terminación del contrato de trabajo; que se declare que los incrementos de sueldo del demandante deben tenerse en cuenta para la liquidación y reliquidación de primas, vacaciones, auxilio de cesantía, intereses sobre la cesantía, indemnización por terminación del contrato de trabajo por justas causas imputables al patrono, y demás derechos laborales que le fueron pagados al demandante durante los tres años anteriores a la presentación de la demanda; y como consecuencia de lo anterior se le condene a pagar la diferencia de valor entre las primas de servicios, vacaciones, cesantía, intereses sobre la cesantía anuales, y demás derechos laborales que le fueron pagados durante los últimos tres años, y el valor de los mismos derechos y prestaciones en la cuantía en que debieron haberlas pagado si se le hubieren hecho los incrementos o actualizaciones salariales referenciados; que se le condene a pagar el valor de la indemnización moratoria por no haber depositado las sumas correspondientes a su auxilio de cesantía a partir de diciembre de 1991, al igual que la derivada de la mora en el pago de sus derechos laborales a la terminación del contrato de trabajo, el 20 de diciembre de 1994; al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo por justas causas imputables al patrono, liquidada con el salario que debió haber tenido el demandante al momento de dicha terminación; al pago de todo lo que se le adeude por concepto de auxilio de cesantía, primas, vacaciones, intereses sobre la cesantía, y demás derechos que no le fueron pagados; todas las condenas sometidas a corrección monetaria o indexación; al igual que las costas y agencias en derecho.

Manifestó el demandante que prestó sus servicios a la empresa Industria Colombiana de Lápices S.A. de manera ininterrumpida desde el 13 de abril de 1964 hasta el 20 de diciembre de 1994; que su último cargo fue el de contralor, con un sueldo de \$291.600 pesos mensuales; que el contrato de trabajo terminó por justas causas imputables al patrono, consistentes en que desde el 12 de febrero de 1989 la empresa le exoneró de la prestación del servicio, sin ninguna justificación, de manera indefinida y por más de 5 años; además de lo anterior, la demandada nunca volvió a incrementar su salario mensual, colocándolo en una situación de desigualdad injusta e inmerecida frente a sus demás compañeros de trabajo, a quienes la empresa si les aumentaba anualmente sus salarios; que con posterioridad a la expedición de la ley 50 de 1990 le comunicó a la empresa su deseo de acogerse al nuevo sistema de cesantía, indicándole un fondo de cesantía, pero a pesar de sus requerimientos, nunca se consignaron dichos valores; que al no incrementar anualmente su salario, no solo se le congeló la base salarial para liquidarle prestaciones sociales, sino se atentó contra el valor de su eventual pensión de vejez en un futuro al mantener congeladas sus cotizaciones al ISS y al igual que cualquier eventual indemnización por terminación del contrato de trabajo; que por todo lo anterior se vio obligado a dar por terminado el contrato de trabajo por justas causas imputables al empleador, o despido indirecto; que como consecuencia de la acción de tutela, aunque fallida, la demandada le reinstaló en su cargo, pero las circunstancias principales de discriminación permanecieron iguales; que si prosperan sus peticiones, previamente se debe establecer cual debe ser su sueldo en diciembre de 1994, con todos los reajustes anuales.

La demandada en su contestación a la demanda no aceptó como cierto ningún hecho y le negó el carácter de hecho a otros; se opuso a las peticiones de la demanda, solicitó la absolución de la empresa demandada y propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, carencia de acción o derecho para demandar y la genérica o innominada.

El juzgado del conocimiento, mediante sentencia del 31 de octubre de 1997 condenó a la demandada a pagar la suma de \$22.967.196.00, por concepto de indemnización por despido indirecto, por indexación y por indemnización moratoria; la absolvió por los demás cargos;

declaró parcialmente probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y carencia de derecho para demandar, y no probada la de prescripción. Condenó en costas a la demandada.

II.- SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación de los apoderados de las partes, conoció el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, que mediante sentencia de fecha 22 de abril de 1998, resolvió:

"1.- Modificar el punto 1° de la sentencia en cuanto a los valores a que se condenó, que se fijan en los siguientes en lugar de ellos: Por indemnización por despido \$37.819.884, por indexación \$13.388.238 y por sanción moratoria \$21.294.696.

"2.- Revocar el punto segundo en cuanto concierne a la pretensión para el reajuste de los salarios y prestaciones y en su lugar condenar a la demandada a pagar por reajuste de salarios la suma de \$ 20.416.153 y por reajuste de prestaciones \$ 23.050.045.

"3.- Confirmar en lo demás la sentencia.

"4.- Costas en esta instancia a cargo de la demandada por haber perdido el recurso". (folio 17 cuaderno del Tribunal).

Fundamentó su fallo el tribunal en el trato discriminatorio de que fue objeto el actor, al no incrementarle su salario, como si ocurrió con los otros empleados que desempeñaban cargos similares al suyo. No compartió los planteamientos del a quo, en cuanto a que no existe termino de comparación objetiva en cuanto a la calidad y cantidad de trabajo, que permita deducir el trato desigual y discriminatorio; como tampoco que el hecho de la no prestación del servicio justifique dicho trato.

Consideró, que hoy frente a la Constitución Política de 1991, que le da a Colombia el carácter de Estado Social de Derecho, el juez está obligado a buscar el fundamento de los derechos primero en las normas constitucionales y luego en las legales. Por ello, encontró el respaldo de las peticiones del actor, en el artículo 53 de la C.P. en especial en cuanto al principio de salario móvil que se aplica no solo al salario mínimo, sino a todos los salarios, según interpretación jurisprudencial de la Corte Constitucional. Agregó que al no incrementarle el salario al actor, la demandada violó el derecho a la igualdad, pues el valor adquisitivo del salario pactado fue disminuyendo cada año, rompiendo así el carácter conmutativo del contrato de trabajo. Que el hecho de no haber prestado el servicio no justifica tal comportamiento de la empresa, pues esa circunstancia la originó exclusivamente el empleador haciendo uso del artículo 140 del C.S. del T. Además, los reajustes con miras a conservar el valor real de los ingresos, cobija también a los jubilados, quienes no están en servicio activo; y que las facultades que confiere al empleador éste precepto deben efectuarse respetando la dignidad del trabajador y asistido de motivos válidos, lo cual no ocurrió en el presente caso.

Finalmente, señaló que no depositó la empresa anualmente los valores correspondientes al auxilio de cesantía, no obstante haberse acogido el trabajador al nuevo régimen de cesantía y haberle solicitado dos veces la consignación en el fondo escogido, peticiones desatendidas, por lo que se impuso la indemnización moratoria respectiva.

III.- RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme la apoderada de la demandada interpuso el recurso de casación, el que concedido por

el tribunal y admitido por esta Sala se procede a resolverlo. No hubo escrito de réplica.

Pretende el recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida en cuanto modificó las condenas ordenadas por el a quo por concepto de indemnización por despido indirecto, indexación e indemnización moratoria y revocó las absoluciones del juzgado de primer grado y en su lugar condenó a la demandada a pagar reajustes de salario y de prestaciones sociales y a las costas de la segunda instancia. Una vez constituida la Corte en sede de instancia, revoque las condenas impuestas por el fallador de primer grado y en su lugar absuelva a la demandada de esas súplicas y finalmente confirme las decisiones absolutorias de ese fallo. En subsidio solicitó se confirme las condenas impuestas por el a quo al igual que las absoluciones ordenadas por el mismo.

Para ello presentó tres cargos así:

"Primer cargo.- La sentencia acusada violó la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los Artículos 1, 2, 13, 53, 230 y 334 de la Carta actual y Artículo 140 del C.S.T., en relación con los Artículos 19,127 (art. 14 Ley 50/90), 143, 145,146, 189 (Art. 14 Dcto. 2351/65) 253 (Art. 17 Dcto. 2351/65 y 306 del C.S. del T; Artículo 1 de la Ley 52 de 1975, Artículos 1613, 1614, 1615, 1627 y 1649 del C.C., dentro de la normatividad del artículo 51 del Decreto 2651 de 1991 (Art. 162 Ley 446/98)" (folio 12 cuaderno de la Corte).

En la sustentación del cargo precisó que en él solo se discuten las consideraciones jurídicas que llevaron al tribunal a tomar su decisión. Por lo tanto aceptó todos los elementos fácticos del juicio.

Agregó que el tribunal consideró equivocada la interpretación del a quo, en el sentido de no existir término de comparación en cuanto a la calidad y cantidad de trabajo, para determinar si existió o no violación al principio de igualdad en el salario.

No comparte el planteamiento del fallador de segunda instancia, en el sentido de que los jueces deben encontrar el fundamento de sus fallos en primer lugar en las normas constitucionales, y luego sí recurrir a las disposiciones legales.

No discute la tesis de que los principios del artículo 53 de la Carta Política deban aplicarse aún sin haberse expedido el estatuto del trabajo, pero no cree que la doctrina de la Corte Constitucional pueda servir de soporte jurídico para condenar a la demandada al pago de los incrementos del salario del demandante, durante todo el tiempo que dejó de prestar sus servicios personales por decisión del empleador.

Recordó que de conformidad con el artículo 230 de la C.P. los jueces en sus providencias sólo están sometidos al imperio de la ley, y la jurisprudencia solo es un criterio auxiliar en sus decisiones, salvo que se le quiera dar un carácter general, impersonal y abstracto a las decisiones de la Corte Constitucional.

Se equivocó - según su opinión - el Tribunal al interpretar el artículo 140 del C.S. del Trabajo, y deducir de dicha norma la obligación para la empresa de reajustar automáticamente el salario del actor, a pesar de no haber laborado durante dicho tiempo, como sí lo hicieron los demás trabajadores, a quienes, lógica y justamente si se les reajustó sus salarios.

Manifestó, que aun aceptando la aplicación del artículo 143 del C.S. del T. al caso presente, ello no sería posible pues no están presentes los elementos o fundamentos necesarios para que se

configure la igualdad salarial, es decir: cargo, jornada y eficiencia en el trabajo; pues solo se tiene el primero y se impone lo dicho por la Corte Constitucional en su sentencia T -079 del 28 de febrero de 1995.

Concluyó pidiendo la prosperidad del cargo, y la absolución de la demandada en cuanto a los incrementos salariales y prestacionales.

"SEGUNDO CARGO: Se acusa a la sentencia recurrida por la vía directa en el concepto de interpretación errónea del Artículo 140 del C.S.T., en relación con el Artículo 6 de la Ley 50 de 1990 (Art. 64 del C.S.T.), artículos 19, 55, 57 y 59 del C.S.T. y Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, Artículos 1613, 1614, 1615, 1627 y 1641 del C.C. dentro de la preceptiva del Artículo 51 del Decreto 2651 de 1991". (folio 14 cuaderno de la Corte).

En el desarrollo del cargo, resaltó su conformidad con el aspecto fáctico que originó la condena por indemnización por despido indirecto.

Señaló, que según opinión del tribunal, la facultad que el artículo 140 del C.S. del T. le confiere al empleador no es absoluta, y por lo tanto, debe ejecutarse respetando la dignidad del trabajador y con base en motivos válidos, lo cual no se cumplió en el presente caso, sino por el contrario la demandada lo utilizó para presionar al trabajador con miras a que renunciara y así evitarse el pago de la indemnización respectiva.

Por lo anterior, consideró, que el ad quem incurrió en error jurídico al interpretar en forma equivocada el contenido y finalidad del artículo 140 del C.S. del T. De dicha norma no se colige la obligación para el empleador de incrementar el salario del trabajador que ha sido colocado en la situación de no prestar sus servicios personales por disposición o culpa del empleador.

Reiteró, que la aplicación del Artículo 143 del C.S.T., exige la presencia de tres elementos o requisitos, los cuales no se dan en este caso.

Sostuvo, que el uso de una facultad legal en ningún caso constituye un abuso del derecho o una violación flagrante de sus obligaciones contractuales.

Finalmente, le pide a la Corporación dilucidar si el simple transcurso del tiempo deja sin vigencia un texto legal o se vuelve inaplicable al quebrantar normas de superior jerarquía; o si las disposiciones de la C.P. no requieren ser desarrollados por una normatividad legal.

Por todo lo anterior, solicitó se declare la prosperidad del cargo, y como consecuencia de ello se revoque la condena por indemnización por despido indirecto, con su respectiva indexación y se absuelva a la demandada de dichas peticiones.

IV.- CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Por venir propuestos los dos primeros cargos por la vía directa y por dirigirse hacia el mismo objetivo, procede su examen de manera conjunta.

Corresponde dilucidar a la Corte si un trabajador a quien por disposición o culpa del empleador se le ordena que no preste sus servicios, puede mantener durante cinco años (como lo dedujo el

tribunal y no se discute en los cargos), su salario congelado, sin aumento alguno.

Tiene razón el recurrente en cuanto el tribunal aplicó a los salarios una indexación con base en el costo de vida no prohijada por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ya que ese no es el cabal desarrollo normativo, obviamente dentro del alcance hermenéutico que el mismo contiene atendiendo el derrotero de justicia, equidad, coordinación económica y equilibrio social plasmados tanto en la Constitución Política como en el estatuto del trabajo.

Pero esa razón que sería suficiente para anular esa específica condena en la forma dispuesta por el tribunal, no significa en manera alguna en un evento como el presente de "trato discriminatorio de que fue objeto el reclamante", --aspecto que el tribunal dio por probado--, pueda mantenerse a un trabajador durante varios años sin aumento de salario alguno so pretexto de que ello obedeció a la no prestación del servicio por disposición o culpa de su empleador.

El artículo 140 del C. S. del T., es del siguiente tenor:

"Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono".

La facultad del empleador de impedir la prestación del servicio convenida con el trabajador no es omnímoda, absoluta, ni arbitraria. Debe cumplir su finalidad social y encauzarse dentro del imprescindible principio rector de hermenéutica laboral de buscar la coordinación económica y el equilibrio social (artículo 1º del C.S.T). Sería aberrante permitir en un estado social de derecho, como el que pregona ser el colombiano (art. 1º de la C.P.), que procura asegurar a sus habitantes la convivencia, el trabajo, la justicia y la igualdad, según el propio preámbulo de la C.P., que una persona a quien su empresario le discrimina y margina del servicio contratado pueda estar indefinidamente con el mismo salario, cuando a los empleados del mismo nivel sí se les aumenta.

La constitución y la Ley promueven un orden social justo en que la dignidad humana es su desideratum y el derecho al trabajo una eficaz herramienta para conseguirla.

La protección especial de que goza el trabajo humano ciertamente no puede quedar en el plano de una mera entelequia sino traducirse en manifestaciones concretas, ante situaciones injustas y de manifiesta inequidad, como la del caso bajo examen en el que tratándose de un trabajador con más de treinta (30) años de servicios la empresa unilateralmente le privó del trabajo y le mantuvo congelado el salario por varios años pese a sus insistentes reclamos, remuneración que en 1989 equivalía a 11 salarios mínimos y a consecuencia de la congelación quedó reducida en la práctica en 1994 a casi dos salarios mínimos.

Desde luego, habrá casos en los que al empresario le asistan razones válidas que lo enfrenten a situaciones de esta naturaleza, como las crisis económicas graves que amenacen la supervivencia de la unidad de explotación económica, en los que la jurisprudencia tendrá que consultar esas especiales circunstancias, que no militan en el asunto concreto bajo examen porque no fueron aducidas ni demostradas en juicio.

Los referidos valores y principios constitucionales y legales son el verdadero norte del artículo 140 del código sustantivo del trabajo, que tiene como fundamento el indiscutible derecho de los trabajadores - en ese específico y exclusivo evento de no prestación del servicio por disposición patronal sin razones valederas o por su culpa - de conservar un salario al menos semejante a los

de los demás empleados de su categoría o nivel directivo, para la cabal eficacia del mencionado derecho.

Nótese que en el presente caso el tribunal estimó que la congelación de la remuneración durante varios años del trabajador impedido de prestar el servicio, era justa causa para que éste terminara el vínculo por esa razón. Tal condena quedó incólume en casación. Luego sería contradictorio asentar que el trabajador no tiene derecho a ningún aumento de salario durante dicho lapso.

Aceptar que una empresa esté facultada para impedir unilateralmente el trabajo a un empleado y mantenerle sine die el mismo salario, sería crear un mecanismo en el cual le resulta más fácil al empresario ese procedimiento de marras, que la misma terminación injustificada del contrato, pues en esta última hipótesis, si el trabajador tiene el reintegro legal, le asiste el derecho a los aumentos de salario, conforme al entendimiento constante de la jurisprudencia.

De tal manera que si bien por conveniencia u oportunidad los empresarios pueden derivar ventajas de la abstención del servicio, no les es dable afectar tales derechos del trabajador, ni irrogarle dicha clase de perjuicios, máxime cuando éste no fue el culpable ni quien propició esa situación de inequidad. Ello comporta al menos el derecho a percibir un aumento porcentual promedio en las condiciones de disponibilidad de la empresa frente a los demás trabajadores de su mismo nivel, como se dispondrá previa la infirmación del fallo acusado en cuanto ordenó el aumento salarial con base en el incremento del costo de vida.

En suma, el artículo 13 constitucional, en armonía con el 140 del C.S.T., no deja sin consecuencias la discriminación que efectúe un empresario en un trabajador, privándole de su labor de manera unilateral o por culpa de aquél, y manteniéndole indefinidamente el mismo salario, mientras que a los demás de su rango profesional o nivel directivo sí se le incrementa. Estas situaciones imponen, en estos específicos casos, el tratamiento igualitario descrito, con base en los referidos preceptos, en concordancia con los principios del ordenamiento constitucional atrás mencionados.

La anulación parcial de la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en cuanto al revocar la sentencia de primer grado condenó a la demandada a pagar reajustes de salarios y prestaciones, impone señalar, en instancia, los guarismos de las condenas según lo probado en el proceso, en relación con el salario de los demás directivos a quienes sí se les aumentó la remuneración.

Como elementos de juicio existen múltiples documentales fraccionadas por espacios cortos de tiempo, pero la Sala opta por la convicción que arroja el documento del folio 299, porque le permite sobre realidades numéricas establecer el aumento porcentual del personal de su mismo nivel susceptible de cotejo, vale decir excluyendo a dos personas con situaciones especiales, arrojando el siguiente resultado:

1.990: Total 272.28 %, promedio 38.89%.

1.991: Total 161.51 %, promedio 23.07%

1.992: Total 253.53 %, promedio 36.21%

1.993: Total 149.8% , promedio 21.4%

1.994: Total 191.5% , promedio 27.35%

Antes de entrar al tema concreto de los reajustes salariales con las bases que anteceden, es oportuno anotar que al haberse propuesto en la contestación de la demanda la excepción de prescripción, se impone hacer la revisión de éste fenómeno jurídico en el sub júdece. No existe duda que a las partes las unió un vínculo laboral del 13 de abril de 1.964 al 20 de diciembre de 1.994, por espacio de 11.084 días. Existen registros históricos en marzo 11 de 1.992 (folio 56 cuaderno principal) y febrero 12 del mismo año (folio 57), en los cuales el actor citó e hizo comparecer a la demandada a la dirección Regional del Trabajo, para reclamar el salario y los reajustes de prestaciones, actuaciones que interrumpieron la prescripción extrajudicialmente. Así mismo, al haberse presentado la demanda el 1º de febrero de 1.995, proferido el auto admisorio de la misma el 16 del mismo mes, la notificación el 7 de junio de 1.995 (folio97) y aún tomando en cuenta las gestiones de emplazamiento (folios 91 a 94), se tiene que la notificación se produjo dentro de los 120 días de que habla el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil para interrumpir la prescripción judicialmente con la presentación de la demanda.

Hechas las anteriores precisiones se procede a efectuar los reajustes de rigor:

SALARIOS: el folio 299 registra que el actor en los años 1.989 y 1.990 permaneció con salario igual, pero en 1.991 se le incrementó, razón por en este examen de la instancia concluye la Sala que la ausencia de equidad se marcó desde 1.992, anualidad desde la cual se aplicará el reajuste condenatorio.

1.992: salario reconocido \$291.600,00 por el promedio de incremento $36.21\% = \$397.188,36$, por 12 meses da \$4.766.260,30, menos lo pagado (\$3.499.200,00), da una diferencia a favor del actor de \$ 1.267.060,30.

1993: salario del año anterior \$397.188,36, por el promedio de incremento $21.4\% = \$482.186,66$, por 12 meses da \$5.786.239,90, menos lo pagado (\$3.499.200,00), da una diferencia a favor del actor de \$2.287.039,90.

1.994: salario del año anterior \$482.186,66, por el promedio de incremento $27.35\% = \$614.064,71$, por los 11 meses y 20 días laborados ese año \$7.164.088,20, menos lo pagado (\$3.402.000,00), da una diferencia a favor del actor de \$3.762.088,20.

El gran total de éste reajuste queda en \$7.316.188,40

PRESTACIONES Y OTROS CONCEPTOS: Se verifican los tópicos decididos por el ad quem:

CESANTIAS: Por los 11.048 días con el último salario $\$614.064,71 = \$18.844.963$. Menos lo pagado \$ 8.948.880,00, da una condena por \$ 9.896.083,00.

INTERESES SOBRE CESANTIAS: Por el año de 1.994, 11 meses y 20 días laborados da \$2.198.579,00. Menos lo pagado \$780.623,00, da condena por \$1.417.956,00.

VACACIONES: Si bien es cierto, las vacaciones prescriben en cuatro años, en el sub júdece la demandada renunció a los efectos de dicho fenómeno jurídico, por cuanto en la liquidación final hizo reconocimientos de este concepto por 4 años, 8 meses y 6 días, (art. 2514 del C.C.) Con la última asignación mensual arroja un valor de \$1.437.934,80 menos lo pagado por la demandada \$868.320.00, da una diferencia en favor del trabajador de \$569.614,80

Condena total por estos dos conceptos: \$ 11.883.653,80

"TERCER CARGO: La sentencia acusada violó la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea del Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 en relación con los Artículos 98 de la misma ley, 249 y 253 (Art. 17 Dcto. 2351/65) del C.S. T. y 51 del Decreto 2651 de 1991" (folio 16 cuaderno Corte)

En el desarrollo del cargo afirmó que al tribunal le bastó el hecho de no haber atendido la empresa la solicitud del actor de acogerse al nuevo régimen de cesantía, para imponerle la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Agregó, que la sanción del artículo 65 del C.S.T., no puede imponerse de manera inexorable y en forma automática, sino que se debe atender a la buena fe patronal para exonerarlo de dicha sanción. Como así no lo hizo el tribunal, incurrió en flagrante violación de la norma citada y se impone la casación del fallo recurrido.

V.- CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Las normas citadas en la acusación son del siguiente tenor en sus apartes pertinentes:

Ley 50 de 1990 artículo 98: "Parágrafo. Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley, podrán acogerse al régimen especial en el numeral 2° del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge".

Ley 50 de 1990, artículo 99 ordinal 3° "El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada de retardo".

Para deducir la mala fe de la demandada y condenarla a la indemnización moratoria, no procedió el tribunal en forma automática, sino basado en las pruebas del proceso, tanto así que encontró - y evidentemente así está acreditado en autos - que el demandante solicitó en dos oportunidades a la demandada poner a disposición del fondo de cesantías por él elegido los saldos anuales de cesantía y sin embargo, desatendió la empresa esa voluntad del trabajador y ni siquiera le dio una explicación válida.

Pero además de la referida valoración probatoria del tribunal, también obra en el expediente la reclamación que le hiciera el demandante a la empresa por el mismo concepto ante el Ministerio de Trabajo, donde tampoco explicó ésta el incumplimiento de su inequívoca obligación legal, razón adicional para que el cargo no prospere.

Por 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 PARCIALMENTE la sentencia proferida el 22 de abril de 1998 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el juicio seguido por el señor HÉCTOR MARIO ARAGÓN BRAVO contra la SOCIEDAD INDUSTRIA COLOMBIANA DE LÁPICES S.A., en cuanto al revocar la sentencia de primer grado condenó a la demandada a pagar por reajuste de salarios la suma de \$20.416.153 y por reajuste de prestaciones \$23.050.045. NO LA CASA EN LO DEMÁS. En sede de instancia, revoca el fallo del a quo en cuanto absolvió de dichos conceptos, y en su lugar, condena a la demandada a pagar al demandante la suma de \$7.316.188,40 por concepto de

reajuste de salarios, y de \$11.883.653,80 por reajuste de prestaciones sociales y vacaciones, conforme a la parte motiva.

Sin costas en el recurso de casación y las de segunda instancia a cargo de la demandada.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal.

JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ RAFAEL MÉNDEZ ARANGO

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO RAMÓN ZÚÑIGA VALVERDE

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZÁLEZ

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

