

Expediente 17194

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: ISAURA VARGAS DIAZ.

Referencia: No. 17194

Acta No. 13

Bogotá, D.C., diez (10) de abril de dos mil dos (2002).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de JORGE DE JESUS SOTO URINA contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 19 de abril de 2001, en el proceso instaurado por el recurrente contra RALCO S.A.

I. ANTECEDENTES

JOSE DE JESÚS SOTO URINA promovió proceso ordinario laboral para que se condenara a la demandada a pagarle la prima de productividad por el mes de junio de 1999 en cuantía de \$1.788.333,33 y la del mes de diciembre de ese año por valor de \$5.365.000,00; \$ 532.327,20 por reajuste de las vacaciones a su valor real incluyendo dentro del salario las primas de productividad y \$1.426.493 por el de la indemnización por despido; la sanción por mora a razón de \$214.370.37 diarios a partir del 13 de diciembre de 1999 o, en subsidio de esta pretensión, la indexación sobre las sumas de dinero que se reconozcan.

Pretensiones que fundó en que le trabajó a la demandada como Director Regional de Ventas y Administrador de la Agencia de Medellín desde el 1º de marzo de 1997 hasta el 13 de diciembre de 1999, cuando le dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el pago de la indemnización, teniendo como salario un sueldo básico más un auxilio de alimentación y una prima de productividad de 10 días de salario básico en junio y 30 en diciembre, respecto de la cual se acordó su liquidación en forma proporcional al tiempo trabajado en cada semestre, siempre y cuando se laborara por lo menos dos meses en el semestre "y que se encontrara vinculado a la compañía en el momento en que se liquidara la nómina respectiva, y que, si se laboraba un trimestre o más dentro del semestre, se reconocería completa" (folio 2).

Manifestó en su demanda que esa prima era parte integrante del salario por pagarse habitualmente a todos los trabajadores no beneficiados por la convención colectiva y no haberse acordado que no constituía salario como lo ordena el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, prima que la demandada le pagó en junio y diciembre de 1997 y 1998 pero no en esos meses de 1999.

Sostuvo que durante el año 1999 devengó un salario básico de \$5.356.000, por lo que las primas dejadas de pagar ascienden a \$1.788.333.33 la de junio y \$ 5.365.000 la de diciembre, y que la falta de pago de esas ellas demuestra la mala fe de la demandada por rebajar unilateralmente a sus trabajadores el salario acordado y generó que el promedio para su liquidación definitiva fuera de \$5.835.000,00 cuando ha debido ser de \$6.431.111.11, pues excluyó de ese promedio la prima de productividad.

Al contestar la demanda RALCO S.A. aceptó los extremos de la relación laboral, los cargos desempeñados por SOTO URBINA, la terminación unilateral del contrato de trabajo con el pago de la indemnización, que le pagó la prima de productividad de junio y diciembre de 1997 y 1998 pero no en esos meses de 1999 y que le practicó la liquidación definitiva con un salario de promedio de \$5.385.000,00 excluyendo la prima de productividad.

Al responder los hechos de la demanda alegó que "no ha existido mala fe de parte de la empresa. Se trataba de un (sic) prima voluntaria, especialmente en el caso del demandante por su vinculación al régimen de salario integral, sin derecho a ningún otro tipo de prestaciones o derechos laborales, excepto las vacaciones" (folio 35).

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación y pago.

El juzgado de conocimiento, que lo fue el Sexto Laboral del Circuito de Medellín, decidió la primera instancia con su fallo del 9 de marzo de 2.001, con el que absolvió a la demandada de las pretensiones por las cuales fue llamada a responder en juicio, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación e impuso costas al demandante.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al resolverse el recurso de alzada interpuesto por el demandante, con la sentencia aquí acusada el Tribunal de Medellín revocó la providencia de primera instancia, salvo en cuanto absolvió por la indemnización moratoria, y en su lugar condenó a la demandada a reconocer en favor de JORGE DE JESUS SOTO URINA \$7.153.333,33 por concepto de prima de productividad correspondiente a los dos semestres del año 1999, \$1.426.493 por concepto de reliquidación de la indemnización por despido injustificado y \$532.327,20 por la de las vacaciones. Condenó en costas a la demandada.

Luego de referirse a la cláusula tercera del contrato de trabajo suscrita entre los litigantes, en la que se estableció un salario integral, concluyó que lo que ellos quisieron fue que cualquier pago que se hiciera al trabajador y fuera constitutivo de salario formara parte de ese salario integral, "como unidad que no podía servir para cuantificar los derechos prestacionales que se indican en la cláusula, pero no se estableció allí, porque no lo podían hacer, que los demás pagos ordinarios que se le hicieran no fueran salario" (folio 68), a pesar de lo cual y de que en ese contrato se tomó en cuenta un salario fijo, posteriormente la cláusula salarial se modificó tácitamente, en la forma y el monto, incluyéndose como parte de éste la prima de productividad que recibió el trabajador salvo en el último año.

Asentó que ese pago salarial no podía conformar un elemento arbitrario del empleador para darle la significación que mejor se acomodara a sus intereses, porque "es la ley la que dice cuáles pagos constituyen salario y cuáles pagos no tienen esa connotación" (folio 69), razón por la cual encontró que le asiste razón al demandante al pretender el reconocimiento de su derecho.

Para absolver de la indemnización por mora reclamada, manifestó que "la negativa de la empresa demandada para no pagar éstos derechos estaba fundada en un acuerdo contractual que fue indebidamente interpretado, pero sin que en ese proceso racional se hubiere obrado con la intención de burlar los derechos del trabajador." (folio 70).

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme el demandante con esa decisión, interpuso el recurso extraordinario (folios 8 a 22), que fue replicado (folios 36 a 39), en el que le pide a la Corte que case la sentencia impugnada " y una vez constituida en sede de instancia la confirme con la modificación que revocando la decisión absolutoria del Tribunal con relación a la pretensión de que la demandada fuese condenada a pagar la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S. del T., la imponga ordenando en sede de instancia, pagarla desde el día 13 de diciembre de 1999 a razón de \$214.370.37 diarios y hasta el día del pago total. En subsidio, la case parcialmente para que en sede de instancia se haga pronunciamiento sobre la INDEXACION de las sumas de dinero reconocidas en la sentencia del Tribunal, reconociendo la misma..." (folio 12 del cuaderno del Tribunal).

Con ese propósito plantea tres cargos que la Corte estudiará conjuntamente, atendiendo las deficiencias que presenta el alcance de la impugnación del recurso y que los dos primeros, por idéntica causal de casación denuncian la violación de la misma norma legal.

PRIMER Y SEGUNDO CARGOS

Acusa a la sentencia por la interpretación errónea del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para sustentar la primera acusación afirma que la inteligencia de esa norma difiere totalmente de lo deducido por el Tribunal, pues la sanción que ella consagra no se aplica cuando de buena fe el empleador deja de pagar salarios y prestaciones sociales, pero no puede dejar de sancionarse al que de mala fe los deja de pagar aun cuando haya interpretado indebidamente un acuerdo contractual, toda vez que para la correcta interpretación del precepto los jueces deben valorar la conducta asumida por el empleador que al terminar el contrato no soluciona las obligaciones a su cargo, examen que debe hacerse con los medios probatorios específicos, de modo que la sola interpretación de un acuerdo contractual no es causa justificativa que demuestre la buena fe con la que obra el empleador.

Sostiene que en su caso debía probar su empleadora que obró de buena fe al no pagarle lo que debía por primas de productividad, pero no limitarse a cuestionar su índole salarial, para ser absuelta de la indemnización por mora, toda vez que en el proceso se debatía la falta de pago de esas primas y el pago de la indemnización por tal omisión, basando la demandada su defensa en que como lo que no pagó no era salario, no incurrió en la sanción por mora. Igualmente, sostiene que la buena o mala fe debe estudiarse en el hecho de no pagar cuando terminó el contrato, pero no en que después se pruebe que lo dejado de pagar constituya o no salario, para demostrar la buena fe en la falta de pago.

Por lo tanto, insiste en que el Tribunal le dio una equivocada inteligencia al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y que no se demostró la buena fe de la empleadora, pues lo que originó la falta de pago fue la indebida interpretación del acuerdo contractual para pagar o no, porque la prima de productividad y su cuantía estaban pactadas y debían pagarse, independientemente de que se considerara que constituían salario, puesto que la buena fe estaba referida al pago de la prima, no a la demostración de su carácter salarial.

Concluye manifestando que sería válida la buena fe estudiada por el Tribunal para no incluir las primas de productividad para promediar el salario base para la liquidación definitiva pero no al dejar de pagar las de junio y diciembre de 1999, que eran una parte adicional del salario, y esa falta del salario completo es lo que da lugar a la sanción por mora y "como la buena fe

exculpativa del patrono debe ser mirada y deducida de su comportamiento al terminar el contrato, y no la que hubiera podido tener durante su ejecución, se muestra palmaria la interpretación errónea que hizo el Tribunal mediante la sentencia acusada, porque observó esa buena fe al no incluirse las primas de productividad para el salario promedio, pero no analizó la acción de la demandada al dejar de cancelar al terminar el contrato, esas primas impagadas de junio y diciembre, y que como observó constituían salario" (folio 14 del cuaderno de la Corte).

En el segundo cargo sostiene que la violación se produjo indirectamente, por haber interpretado erróneamente el sentenciador el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a causa de los siguientes desaciertos de hecho:

" 1º.- No dar por demostrado estándolo, que no obstante que la Empresa consideró que las primas de productividad constituían una retribución del trabajador que debían pagarse semestralmente, independientemente constituyeran o no salario, se habían dejado de pagar en los meses de junio y diciembre de 1999, lo que también hizo a la terminación del contrato.

2º.- No dar por demostrado, estándolo, que la empresa demandada de mala fe, dejó de incluir en la liquidación definitiva al terminar el contrato de trabajo, con la que se cancelaban las vacaciones pendientes y la indemnización por despido, la prima de productividad, para que promediara con los demás ítems de salario, no obstante que sí incluyó otros como el de bonificación de alimentación". (Folio 15 del cuaderno de la Corte).

Desaciertos que afirma fueron ocasionados por la falta de apreciación de las confesiones de la demandada que constan en la contestación de la demanda, el contrato de trabajo suscrito entre las partes y su liquidación definitiva.

Cargo cuya demostración inicia manifestando que en la contestación de su demanda la sociedad enjuiciada aceptó que unilateral y voluntariamente le pagó la prima de productividad en 1997 y 1998 y no lo hizo en 1999 y que la liquidación definitiva la practicó con un salario de \$5.385.000 que incluía el salario básico más la bonificación de alimentación, pero no la prima de productividad.

Afirma que esas pruebas y la liquidación definitiva indican que la demandada pagaba las primas de productividad, independientemente de que fueran o no salario, en junio y diciembre de cada año y que por el año de 1999 dejó de pagarlas y al terminar el contrato de trabajo no las incluyó en la liquidación como factor que integraba el salario.

Seguidamente, al ocuparse del razonamiento del Tribunal sobre la indemnización moratoria, arguye que se deriva de la mala apreciación de las pruebas, porque no observó que la indebida interpretación se refería a la inclusión de la prima de productividad como base salarial al considerar la empresa que al tener él pactado salario integral no debía incluirse esa prima para definir el promedio salarial por comprender que con esa suma se remuneraba la totalidad del servicio, pero no observó el juez de la alzada que en el documento de liquidación definitiva la empresa consideró como salario los bonos de alimentación, lo que lo llevó a no detectar la mala fe de ella, "que no obstante tener el mismo argumento, que se observa en la cláusula tercera del contrato de trabajo, que incluye el suministro de alimentación, para no estimar LOS BONOS DE ALIMENTACION como ítem o base salarial, sí los incluyó para el salario promedio, en cambio, con un criterio diferente, no incluye la PRIMA DE PRODUCTIVIDAD". (Folio 18 del cuaderno de la Corte).

Sostiene que la mala fe de la empresa radica en la diferente interpretación que da a la prima de

productividad y a los bonos de alimentación, porque a pesar de poder excluir a estos, los considera salario no obstante estar pactado el salario integral, pero trata de aplicar ese criterio del salario integral para excluir la prima de productividad por adeudar las de junio y diciembre de 1999.

Y por cuanto en la sentencia se indica que la indebida interpretación de un acuerdo contractual llevó a la demandada a no pagarle los derechos adeudados, observa que esta Corte ha sostenido que la buena fe como circunstancia exculpativa del empleador debe ser vista y deducida de su comportamiento al terminar el contrato y no del que hubiera podido tener en su ejecución.

Afirma que ese razonamiento del Tribunal demuestra la interpretación errónea de la norma porque considera la buena fe que pudo tener la empresa al dejar de pagar las primas de productividad, pero no analiza la que pudo tener al terminar el contrato, que, reitera, es la que debe valorarse para evaluar la aplicación del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCER CARGO

Atribuye a la sentencia la infracción directa del artículo 55 de la Ley 270 de 1996, "lo que originó que dejara de aplicar los artículos 19 del Código Sustantivo del Trabajo y 8° de la Ley 153 de 1887, y con relación al artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, los artículos 307 y 308 del C.P.C.; lo que lo condujo a la violación también por la vía directa por la interpretación errónea de los artículos 1613, 1614, 1615, 1616, 1617, 1626, 1627 y 1649 del Código Civil Colombiano" (folio 19 del cuaderno de la Corte).

En lo que presenta como demostración de esta acusación le reprocha al Tribunal que se haya pronunciado sobre la pretensión referente a la indemnización moratoria pero no sobre la subsidiaria relativa a la indexación, con lo que incurrió en la infracción directa que denuncia, y al haber dejado de lado el pronunciamiento sobre esa petición, dejó de aplicar "los artículos 19 del C.S.T y 8° de la Ley 153 de 1887, y consecuentemente el artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, con respecto a los artículos 307 y 308 del Código de Procedimiento Civil en cuanto al procedimiento para INDEXAR esas sumas ante una falta de norma expresa en el ámbito procedimental laboral; todo lo que lo condujo a una interpretación errónea sobre la forma como debe realizarse el pago de las obligaciones en general, y las laborales en especial" (folio 21 del cuaderno de la Corte).

Concluye su alegato manifestando que esta Sala ha aceptado la procedencia de la indexación de las obligaciones en materia laboral y transcribiendo apartes de la sentencia de la Corte Constitucional T 260/94.

LA REPLICA

Al oponerse al primer cargo RALCO S.A. aduce que carece de fundamento porque el Tribunal le dio al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo el sentido y efectos señalados por la Corte Suprema de Justicia y sin duda analizó y estudió su conducta para no reconocer los derechos laborales, concluyendo que existió buena fe.

Para refutar la segunda acusación, destaca que incurre en una deficiencia técnica al acusar la violación de la ley indirectamente por interpretación errónea y la sociedad replicante afirma que la norma acusada en el tercer cargo no es sustancial de carácter laboral y que la sentencia no carece de claridad en la parte motiva que decidió sobre la indemnización moratoria, pues es clara y concisa al disponer que no hubo mala fe por parte de ella.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Debe comenzar la Corte advirtiendo que resulta deficientemente presentado lo que el recurrente trae como alcance de la impugnación, puesto que, en primer término, solicita la casación parcial de la sentencia del Tribunal, pero no identifica con claridad sobre cuáles aspectos de ese fallo, que le fue parcialmente favorable, debe recaer el quebrantamiento y, adicionalmente, no precisa la conducta que debe asumir la Corte, de resultar próspera la casación de la sentencia del Tribunal, con la de primera instancia, ya que de manera confusa el recurrente se circunscribe a solicitarle que "una vez constituida en sede de instancia la confirme con la modificación que revocando la decisión absolutoria del Tribunal con relación a la pretensión de que la demandada fuese condenada a pagar la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S. del T., la impongan ordenando en sede de instancia, pagarla desde el día 13 de diciembre de 1999 a razón de \$214.370.37 diarios y hasta el día del pago total" (folio 12 del cuaderno del Tribunal), pero sin puntualizar lo que debe hacerse con la sentencia de primer grado.

Como es suficientemente sabido, a todo recurrente en casación laboral le corresponde señalar en primer término cómo debe proceder la Corte como tribunal de casación y, en caso de ser viable la anulación del fallo acusado, qué debe hacerse con el del juzgado, si confirmarlo o revocarlo y, en este último evento, cuál debe ser la decisión que se adopte en su reemplazo.

En este caso, como se dijo, el recurrente guarda silencio sobre la conducta de la Corte en sede de instancia y además incurre en la impropiedad de solicitar la confirmación de la sentencia del Tribunal, lo que es un contrasentido puesto que de casarse desaparecería del ámbito jurídico, por lo que no sería viable jurídicamente confirmarla, toda vez que no es posible ratificar lo que ya no existe, además de que no tendría ningún sentido quebrar el fallo para luego confirmarlo.

Aun cuando los anteriores defectos son suficientes para impedir el estudio de los cargos, debe destacarse que, aun si con amplitud la Corte procediera a su análisis por entender lo que pretende el recurrente con el recurso, ello a nada conduciría por cuanto esas acusaciones carecen de prosperidad, como se demuestra a continuación:

Inicialmente, y frente al primer cargo, cabe advertir que en realidad el Tribunal no ofreció de manera explícita un entendimiento del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo de donde pudiera concluirse que incurrió en una desviación doctrinaria al contrariar el sentido que tiene como norma, pues se limitó a considerar que la indemnización que allí se establece no era procedente pues en su actuación no se evidenció que la demandada hubiere obrado con la intención de burlar los derechos del trabajador.

Pero si se entendiera que al realizar ese razonamiento el juez de la alzada efectuó una interpretación de la norma en comento, no demuestra el recurrente que ella corresponda a un equivocado entendimiento del precepto, puesto que según él lo afirma la sanción por mora que allí se consagra no tiene cabida cuando de buena fe el empleador deja de pagar salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato, que fue precisamente lo que debe entenderse concluyó el Tribunal cuando analizó las razones que tuvo la empresa para la negativa al pago de los derechos reclamados.

Examen que, adicionalmente, y como lo admite la propia acusación, corresponde al criterio fijado por esta Sala, que en repetidas oportunidades ha explicado que en tratándose de la condena prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, es menester estudiar la conducta del empleador en cada caso concreto, pues esa sanción no es automática ni inexorable,

además, porque se impone sopesar el que dicho actuar se haya producido por razones atendibles, para que pueda concluirse su buena fe y se le exonere de la carga indemnizatoria consagrada en la aludida disposición legal.

Del razonamiento efectuado por el juez de la alzada no se desprende, como lo sugiere la censura, que nunca "puede dejar de sancionarse al patrono que de mala fe deja de pagar esos salarios o prestaciones debidos aunque haya, como en el caso que nos ocupa 'indebidamente interpretado un acuerdo contractual'" (folio 13 del cuaderno de la Corte), por cuanto que lo que surge de tal inferencia es, precisamente, que no existe mala fe cuando la conducta del empleador está originada en una indebida interpretación de un contrato, aspecto, que con todo, así presentado, corresponde a un análisis fáctico y no jurídico, como el que debe darse cuando existe una hermenéutica normativa, sea ella correcta o desacertada.

Y ello es así porque establecer si la interpretación de una norma legal o contractual es o no causa justificativa de buena fe del empleador es asunto que, desde luego, no surge de la inteligencia del precepto legal en comento, por cuanto que, como lo ha reiterado esta Corporación, precisar si una determinada conducta empresarial constituye o no una razón atendible configurativa de buena fe no es cuestión de índole jurídica puesto que comporta un análisis de los hechos del proceso y de la valoración que de las pruebas haga el fallador, lo que, como tal, no puede ser discernido por la vía de puro derecho en cualquiera de sus tres modalidades.

Igualmente es asunto vinculado a los hechos del proceso y no a la hermenéutica del precepto legal cuya violación se denuncia, determinar si la conducta empresarial que analizó el Tribunal es valedera como justificación para no incluir las primas de productividad al promediar el salario base de liquidación pero no al dejar de pagar las debidas en junio y diciembre de 1999; como también lo es dilucidar si las razones de la demandada para no pagarlas se presentaron durante la ejecución del contrato o a su terminación.

En cuanto al segundo cargo, advierte la Corte que, con desconocimiento de las reglas que gobiernan el recurso extraordinario y de lo que respecto de su correcta fundamentación ha enseñado de mucho tiempo atrás la jurisprudencia, está sustentado en una violación indirecta de la ley por interpretación errónea de la norma igualmente indicada en la primera acusación, como consecuencia de errores de hecho.

Esta contradictoria y defectuosa formulación necesariamente conduce a la desestimación del ataque, como quiera que la violación directa de la ley en que incurre el juzgador relacionada con el significado de la norma, o sea, la errónea interpretación, se presenta en la premisa mayor del precepto cuando se le atribuye un significado diferente al que rectamente entendido le corresponde, contrariando de esa manera su verdadero sentido, razón por la cual es una modalidad propia de la vía de puro derecho, en cuanto se refiere a puntos eminentemente jurídicos y por ello completamente ajena a la cuestión de hecho del proceso.

Por tal razón, supone conformidad de quien recurre con la valoración probatoria efectuada por el juzgador y con los hechos que haya tenido por probados, la que no se da cuando se funda el cargo en atribuirle al Tribunal desaciertos de hecho originados en la falta de apreciación de tres de los medios de convicción del proceso, como se plantea en el sub júdece.

Y en cuanto al tercer cargo, es suficiente anotar que aún cuando, contrariamente a lo que indica la réplica, incluye en la proposición jurídica dos preceptos que pueden considerarse sirven de sustento al derecho laboral que de manera subsidiaria pretende se le reconozca, como lo son los

artículos 19 del Código Sustantivo del Trabajo y 8° de la Ley 153 de 1887, ello no indica que tenga vocación de prosperidad porque el verdadero motivo de disconformidad del recurrente con el fallo impugnado radica en la falta de pronunciamiento del Tribunal sobre la pretensión de la indexación, que planteó como subsidiaria de la sanción por mora que no le fue reconocida.

Como es apenas obvio, esta situación procesal originada en una presunta omisión del fallador no puede ser debatida extemporáneamente a través del recurso extraordinario, toda vez que para solucionarla contaba el ahora impugnante con otros mecanismos legales, de los que no hizo uso, como la posibilidad de solicitar oportunamente ante el ad quem la adición de la sentencia, consagrada en el artículo 311 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al presente proceso en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo.

Por lo expuesto, los cargos no prosperan.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 19 de abril de 2001 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín en el proceso instaurado por JORGE DE JESUS SOTO URINA contra la sociedad RALCO S.A.

Costas en el recurso a cargo del recurrente.

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

ISAURA VARGAS DIAZ

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER LUIS GONZALO TORO CORREA

GERMAN G. VALDES SANCHEZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO

JESUS ANTONIO PASTAS PERUGACHE

Secretario



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

