

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

SECCION SEGUNDA

Radicación No. 5481

Acta No. 7

Magistrado Ponente: HUGO SUESCUN PUJOLS.

Santa Fe de Bogotá, D.C., doce de febrero

de mil novecientos noventa y tres (1.993).

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por la COMPAÑIA COLOMBIANA DE TABACO S.A. "COLTABACO", contra la sentencia proferida el 10 de junio de 1.992 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que le sigue MARIA FRADY SARMIENTO.

I.- ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín la recurrente fue llamada a juicio por la actora para que se la condenara a reajustarle la pensión de jubilación, el auxilio de cesantía y sus intereses, las vacaciones y las primas de servicios y asistencia "con base en la incidencia salarial de las primas extralegales de vacaciones y antigüedad" (folio 3), condenas que solicitó fueran indexadas "conforme a las certificaciones de la Superintendencia Bancaria y el Dane" (folio 4).

En la demanda mediante la cual promovió el litigio, María Frady Sarmiento afirmó estar disfrutando desde el 24 de diciembre de 1990 de una pensión de jubilación cuyo monto era de \$112.350.00, y que si bien Coltabaco el 1o. de enero de cada año le ha hecho los reajustes pensionales equivalentes al porcentaje del incremento del salario mínimo legal, no ha tomado en cuenta la incidencia salarial de las primas de antigüedad y vacaciones, no obstante que estas prestaciones convencionales constituyen salario, y que tampoco tuvo en consideración dichos factores para efectos de liquidar la cesantía y sus intereses, las vacaciones y las primas cuyo reajuste también reclama. Según la demandante, se vinculó el 21 de abril de 1958 al servicio de la compañía, su último salario básico fue de \$96.630.00 más una prima móvil mensual y otra de producción, reconocidas ambas como constitutivas de salario, y estuvo afiliada a "Sintracoltabaco", pero que así no hubiera tenido ese carácter de afiliada sindical de todos modos se habría beneficiado de lo pactado en las convenciones colectivas por virtud de lo estipulado acerca del campo de aplicación de las mismas en la cláusula primera de la "codificación de convenciones colectivas suscritas hasta 1990" (folio 2).

La respuesta de Coltabaco a la demanda no aceptó ninguno de los hechos allí afirmados. Sostuvo

que las primas extralegales de vacaciones y antigüedad nunca han sido tratadas como salario en la empresa, ni por ella ni por los propios trabajadores, aunque dijo que éstos siempre han incluido esta petición en los pliegos presentados para provocar la negociación colectiva. Como razón de defensa la demandada se detuvo en el análisis de las modificaciones que, en su opinión, introdujo la Ley 50 de 1.990 al tratamiento que hasta la fecha de su expedición traía el Código Sustantivo del Trabajo sobre el tema del salario, y anotó que tal ley, acogiendo un viejo criterio de la Corte Suprema de Justicia, precisó que solamente constituía salario "lo que compensara de manera directa el servicio prestado" (folio 53). Textualmente afirma la contestación de la demanda:

"El legislador del año 90 no hizo otra cosa que reafirmar, de la anterior manera, la interpretación que la H. Corte Suprema de Justicia venía haciendo del concepto salario, así como el espíritu de los redactores del Código Sustantivo de Trabajo y los tratadistas en estos temas sostenían, en el sentido de que las primas extralegales consagradas en las Convenciones Colectivas, pactos colectivos o voluntariamente concedidas a los trabajadores, no constituían salario" (folio 54).

De acuerdo con la posición defensiva de la demandada y el pormenorizado análisis que hace de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 1990, esta última norma claramente define como no constitutivas de salario "cuatro tipos de situación": la primera, "las sumas que recibe el trabajador ocasionalmente o por mera liberalidad del patrono, como primas, bonificaciones, etc."; la segunda, "lo que recibe el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes"; la tercera, "la sumas que recibe el trabajador por concepto de pago de prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S.T.", y la cuarta, "los beneficios otorgados por el empleador, o acordados en convenciones colectivas o contractualmente cuando expresamente se hubiere pactado que no constituyen salario, tales como beneficios de alimentación, habitación o vestuario, primas de vacaciones, etc." (folio 56).

Como excepciones propuso las de prescripción, cosa juzgada o pleito pendiente, pago, compensación, inepta demanda y carencia de acción.

Por sentencia de 24 de marzo de 1992, el juzgado condenó a la demandada a pagar \$1'137.166.70 como reajuste de cesantía, \$136.460.26 por reajuste de los intereses, \$36.436.11 por reajuste de la prima de servicios, \$16.266.74 por reajuste de la prima de asistencia y \$624.894.77 por concepto de indexación. Sin concretar la cantidad, condenó a pagar el reajuste de la pensión de jubilación de la actora desde que se causó, teniendo en cuenta las primas de vacaciones y antigüedad, y absolvió a la demandada de las demás pretensiones. Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción y no probadas las restantes e impuso las costas a la demandada. Al conocer de la apelación de ambas partes, el Tribunal confirmó la decisión de su inferior con la modificación de que el reajuste de la pensión de jubilación de María Frady Sarmiento debía ser de \$36.124.97 mensuales desde el 25 de diciembre de 1.990 en adelante, para un total de \$645.270.28 hasta el 31 de mayo de 1.992, pero "sin perjuicio de los aumentos legales a que hubiera lugar" (folio 123). No impuso costas por la alzada el Tribunal y confirmó las de primera instancia.

II.- EL RECURSO DE CASACION.

Inconforme con lo resuelto, Coltabaco trae el asunto en casación y por esto la Corte, tramitado como se encuentra el recurso, procede a decidirlo previo el estudio del único cargo que se le hace

a la sentencia en la demanda que lo sustenta (folios 5 a 12) y de su réplica (folios 19 a 21).

Según lo declara al fijarle el alcance a su impugnación, la recurrente pretende que se case el fallo en cuanto confirma las condenas de primer grado referentes "a reajustes de cesantía y sus intereses, de prima de servicios, de prima de asistencia y de pensión de jubilación, lo mismo que la indexación y la imposición de costas" (folio 7) y que luego, en instancia, revoque la sentencia del juzgado y la absuelva de todos estos conceptos. Lo acusa de interpretar erróneamente el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo e infringir directamente los artículos 128 y 186 ibidem y el artículo 8o. del Decreto Legislativo 617 de 1.954, lo que dice condujo a la aplicación indebida de los artículos 249 y 253 del mismo Código y 17 del Decreto 2351 de 1.965, como también a la aplicación indebida de los artículos 260 y 306 del CST y 1o. de la Ley 52 de 1.975 y de los artículos 1o., 2o., 4o. y 5o. de su reglamentario el Decreto 116 de 1.976 y de los artículos 1608, 1613, 1614, 1615, 1616, 1617, 1625, 1626 y 1627 del Código Civil, y a la infracción directa de los artículos 65 del CST, 8o. de la Ley 10 de 1.972 y del "ordinal 3o. de la Ley 52 de 1.975" (folio 8).

El quebranto normativo por el cual censura el fallo gira alrededor de la errónea interpretación del artículo 127 del CST, violación de la que parte la recurrente en la demostración del cargo, expresando que el verdadero entendimiento y alcance de esta disposición no son los que le dió el fallador al afirmar que la prima de vacaciones y la prima de antigüedad constituyen salario, pues, según lo explica, "las primas" a las que se refiere el artículo 127 como salario son aquellas cuya finalidad es la de retribuir el servicio y no, como ocurre con la prima de vacaciones, las que tienen "un propósito diferente como es el de proteger el bienestar físico del trabajador proporcionándole un descanso sin apremios económicos" (folio 9).

Reconoce la impugnante que el artículo 127 del CST al indicar los elementos integrantes del salario incluye, entre otros conceptos, "las primas", pero arguye que esta sola referencia no supone "un argumento definitivo para concluir que la suma adicional al salario ordinario que el trabajador recibe durante el período de vacaciones, constituye salario por la simple razón de denominarla 'prima de vacaciones'. La naturaleza de ese pago --dice-- no se desprende del nombre que se le dé, sino de sus fines y éstos, tratándose de la prima mencionada, no son los de retribuir un servicio que no se presta lógicamente durante el descanso, sino que éste llene ampliamente su propósito" (idem).

Manifiesta que si bien las vacaciones, como la cesantía, la prima de servicios y la pensión de jubilación son derechos derivados de la ejecución del contrato de trabajo y por lo mismo necesariamente tienen como condición el servicio prestado, ello no es razón suficiente para entender que la circunstancia de que la ley requiera haber trabajado un determinado tiempo para que se cause el derecho a las vacaciones, signifique que se trata de una retribución a tales servicios.

También sostiene que si bien no existe norma que expresamente excluya a las vacaciones del concepto de salario como sí lo hace la ley respecto de la prima de servicios, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha entendido que no tiene tal carácter por tratarse de un derecho que pertenece al Título VII del Código Sustantivo del Trabajo que regula los descansos obligatorios, por lo que asevera que si las vacaciones no son salario de allí "se deduce que carece también de tal calidad la prima de vacaciones como elemento adicional que es de ese descanso, el cual puede catalogarse jurídicamente como una prestación social" (folio 10).

De la prima de antigüedad afirma que está concebida "como un premio a que se hace acreedor el

empleado por conservar su vinculación a la empresa durante el lapso de 5 años y no como contraprestación por el servicio prestado en ese tiempo, o sea, que el nacimiento de ese derecho está condicionado a la ocurrencia de tal evento que como es natural puede o no llegar a presentarse" (idem), y que por lo mismo "no se trata de una cantidad complementaria basada en el resultado del trabajo, en la calidad del mismo, en el cuidado de los instrumentos de labor, en el ahorro de materiales y materias primas empleados o en la puntualidad, que son las circunstancias que comunmente se toman en cuenta para establecer las primas como complemento del salario, sino que se aprecia el tiempo de vinculación por períodos de cinco en cinco años independientemente de la remuneración que corresponda al trabajador por su trabajo" (folios 10 y 11).

Refiriéndose a la indexación destaca cómo no existe en nuestro ordenamiento jurídico texto legal positivo que la consagre, y en su apoyo invoca lo dicho por la Corte en la sentencia del 11 de abril de 1.987, en la que se sostuvo que no existía norma que consagrara la corrección monetaria como forma de resarcir los perjuicios al acreedor y sí, en cambio, la hay que dispone que "la moneda colombiana es el peso y que tiene pleno poder liberatorio para solucionar obligaciones contraídas o exigibles en dinero" (folio 11). Cita igualmente el fallo de 29 de junio de 1.984 en el que se dijo que no procedía la indexación "sobre conceptos que ya reciben el beneficio del reajuste automático y regular en relación con el costo de la vida" (idem), y con tal fundamento afirma que el Tribunal, además de apartarse de estos pronunciamientos de la Corte, ignoró la existencia de normas en la legislación laboral que resarcen los perjuicios que pueda ocasionar el retardo patronal en satisfacer sus obligaciones con el trabajador, cuales son los artículos 65 del CST, 8o. de la Ley 10 de 1.972 y 3o. de la Ley 52 de 1.975.

La réplica reprocha al cargo falta técnica al involucrar dos conceptos diferentes de violación de la ley, como son la interpretación errónea y la infracción directa. Igualmente afirma que el artículo 128 del CST que se dice inaplicable, fue expresamente aplicado por el Tribunal. Además, anota que no se invoca el artículo 19 del CST, no obstante que se predica la violación de preceptos del Código Civil tomados en consideración por el sentenciador "para confirmar la condena por concepto de indexación y, que por no hacer parte del C.S. del T., sólo resultan enlazadas con éste a través de su artículo 19, el cual se omitió incluir en la proposición jurídica y que debería haberse indicado por ser el conducto que legalmente une los principios generales del trabajo con las normas de aplicación supletoria" (folio 20); observa que la condena por concepto de indexación "tiene como fundamento legal la jurisprudencia uniforme de las dos Secciones de la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia de fechas 31 de mayo de 1.988, rad. 2031; 2 de abril de 1.991, rad. 3773; y 8 de abril de 1.991, rad. 4087" (folio 21). Según la opositora, los defectos técnicos imponen la desestimación del ataque.

De todos modos se refiere al fondo de la acusación y sostiene que el soporte de la decisión es doble, en cuanto hace al carácter salarial de la prima de antigüedad, ya que además del apoyo jurídico que le dió el fallador relativo a la interpretación del artículo 127 del CST, también le dió un sustento fáctico, pues expresamente asentó que dicha prima constituía salario "porque ella se retribuye por el tiempo de permanencia del trabajador al servicio de la empresa y por estar ligada al tiempo de servicios, lo que incide de manera directa en la liquidación de prestaciones sociales de la demandante, dentro de las cuales se incluyen los intereses a la cesantía" (folio 20), según el aparte de la sentencia que la replicante transcribe en su oposición. Concluye por esto afirmando que este soporte fáctico del fallo, no combatido, obliga a mantenerlo.

Como refuerzo de su argumento en defensa de la sentencia, anota la opositora que de cualquier

manera la interpretación del Tribunal concuerda con la jurisprudencia que sobre este punto de derecho tiene sentada la Corte, por lo que de ningún modo debe prosperar el cargo.

SE CONSIDERA.

1o.- Para la Sala el cargo no presenta fallas técnicas que lo hagan desestimable, por cuanto no constituye defecto alguno la acusación simultánea de infracción de distintas normas por diferentes conceptos de violación de la ley. ya que bien puede ocurrir que la interpretación errónea de un precepto desvíe al juzgador de su recto camino y lo lleve a aplicar disposiciones impertinentes o a inaplicar las que sí convienen a la correcta solución del litigio. Lo que constituye defecto insubsanable, por ser algo contrario a la lógica, es predicar en un mismo cargo y respecto de una misma norma dos diferentes conceptos de violación.

Tampoco puede afirmarse necesariamente la aplicación de un texto legal por el simple hecho de que se le cite en el fallo puesto que, en rigor, solamente se aplica una norma cuando se le hace producir efectos en el caso que se juzga. Si el Tribunal concluyó entonces que las primas de vacaciones y de antigüedad convencionalmente establecidas constituían en el sub-lite factores integrantes del salario, se impone considerar que el precepto aplicado fue el artículo 127 del CST, que señala cuáles de los pagos que recibe el trabajador constituyen salario, y no el 128 ibidem, que indica los pagos que no tienen carácter salarial.

En cuanto al defecto de no haber incluido el artículo 19 del CST en la proposición jurídica, a pesar de señalarse como infringidas algunas normas del Código Civil, estima la Sección que lo preceptuado por el Decreto 2651 de 1.991 obliga ahora a atemperar el rigor técnico que en el pasado se consideró válidamente exigible. Si las disposiciones que invoca la recurrente "sirvieron precisamente al honorable Tribunal como soporte jurídico de su fallo para confirmar la condena por concepto de indexación" (folio 20), al decir de la propia opositora, debe considerarse satisfecha en este caso y para el efecto específico, la exigencia de integración de la proposición jurídica.

2o.- No viéndose comprometido el cargo por los defectos formales que le atribuye la réplica, debe la Corte pronunciarse sobre el fondo de la acusación, a lo que en efecto procede.

Como bien lo anotó el Tribunal de Medellín, lo fundamental de la controversia que enfrenta a las partes es determinar si, como afirma la demandante y lo acogieron los falladores de ambas instancias, las primas de vacaciones y de antigüedad estipuladas en la convención colectiva de trabajo vigente en Coltabaco constituyen remuneración salarial, o si, como lo sostuvo la demandada desde la contestación de la demanda y lo plantea aquí en el recurso extraordinario, tales pagos no tienen ese carácter, por no retribuir el servicio prestado, sino obedecer a "un propósito diferente como es el de proteger el bienestar físico del trabajador proporcionándole un descanso sin apremios económicos" (folio 9), tratándose de la prima de vacaciones, y haber sido concebida la de antigüedad "como un premio a que se hace acreedor el empleado por conservar su vinculación a la empresa durante el lapso de 5 años" (folio 10).

Determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe del empleador constituyen salario y cuáles no, es tema de innegable relevancia para las relaciones obrero-patronales, tanto individuales como colectivas, por lo cual se hace necesario distinguir el "salario" propiamente dicho de otras remuneraciones y beneficios que también recibe el trabajador por razón de su trabajo o con ocasión del mismo, cuales son las "prestaciones sociales", las "indemnizaciones" y los "descansos", según clasificación empleada hace ya tiempo por nuestra legislación positiva y

de usanza predominante en el lenguaje ordinario de la vida laboral.

Lo primero que debe asentarse es el hecho indiscutible de que todas estas expresiones "salario", "prestaciones sociales", "indemnizaciones" y "descansos" corresponden a pagos, reconocimientos o beneficios que el trabajador recibe a lo largo de su vida como tal, o inclusive cuando deja de serlo por alcanzar la jubilación o verse temporal o definitivamente imposibilitado para trabajar. No aciertan por consiguiente quienes afirman que sólo algunos de los enunciados beneficios son recibidos por el trabajador por el hecho de su vinculación laboral, pues la verdad es que todos encuentran su causa última en la prestación subordinada de servicios personales a otro. Siempre será entonces la relación laboral preexistente la razón de ser de todos esos beneficios y la que, directa o indirectamente, fundamente o justifique su reclamación o reconocimiento.

Siendo cierto en consecuencia, como lo es, que los beneficios que el trabajador obtiene del empleador se originan todos en el servicio que le presta, la distinción de la naturaleza jurídica entre unos y otros no debe buscarse en su causa sino mas bien en su finalidad, la cual sí permite delimitar claramente los diferentes conceptos.

a).- El pago del salario, desde el punto de vista jurídico, es la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el trabajador. El salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica -- contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria-- que regule la prestación personal subordinada de servicios.

b).- La prestación social, al igual que el salario, nace indudablemente de los servicios subordinados que se proporcionan al empleador, pero a diferencia de aquél --y en ésto quizá estriba la distinción esencial entre ambos conceptos-- no retribuye propiamente la actividad desplegada por el trabajador sino que más bien cubre los riesgos o infortunios a que se puede ver enfrentado: la desocupación, la pérdida ocasional o permanente, parcial o total, de su capacidad laboral por enfermedad, accidente, vejez, etc. y la muerte, con la natural secuela de desamparo para el propio trabajador y para aquellos que dependen de su capacidad productiva.

Que el propósito primordial del legislador al estatuir las denominadas "prestaciones sociales", fue el de amparar el trabajo humano frente a los riesgos que le son inherentes y no otro, resulta del hecho, relativamente inadvertido, de que la Ley 90 de 1.946 y luego los decretos legislativos que constituyen la base de nuestro Código Sustantivo del Trabajo, hayan establecido la temporalidad de las prestaciones sociales a cargo directo del empleador, con miras a que fueran asumiéndose por entidades de seguridad o previsión social (arts. 193 y 259 CST).

Como se ve, lo que el legislador tuvo en cuenta al establecer las denominadas "prestaciones sociales", fue la necesidad de cubrir los riesgos de desocupación, de salud y de vida que eventualmente conllevan la pérdida del empleo o del vigor o la integridad física y, en general, de todas aquellas contingencias en que el trabajador pierde su fuerza de trabajo, o se ve impedido temporalmente para ejercitarla, o resulta disminuida su capacidad laboral de modo tal que no le es posible procurarse el salario necesario para su subsistencia personal y familiar.

El criterio según el cual las "prestaciones sociales" son aquellas que cubren riesgos inherentes al trabajo, permite deslindar nitidamente lo que el trabajador recibe por dicho concepto --

directamente del empleador o por intermedio de las entidades de seguridad o previsión social-- de lo que se le paga o reconoce por el empleador como contraprestación a los servicios que el trabajador realiza, o sea, a la actividad que éste despliega en cumplimiento, a su vez, de su principal obligación emanada de la relación de trabajo.

Entendiéndose las "prestaciones sociales" como el mecanismo de seguridad social ideado por el legislador nacional para cubrir los riesgos que afectan el desempleo, la salud y la vida del trabajador, resulta apenas lógico que cualquier otro régimen, legal o convencional, orientado a amparar estas contingencias constituirá igualmente una prestación social, en la misma forma que lo son las sumas de dinero o los beneficios que se reconocen por razón del accidente de trabajo, la enfermedad profesional o común, la maternidad, los gastos de entierro, el auxilio de cesantía, las pensiones de jubilación o vejez, las pensiones de viudez, orfandad e invalidez, garantías todas que no obstante su distinta finalidad específica se agrupan dentro del género de las "prestaciones sociales" porque están dirigidas a cubrir riesgos laborales.

La circunstancia innegable de que nuestro estatuto laboral también comprenda dentro del título que regula las prestaciones sociales los beneficios correspondientes a la prima de servicios y la dotación de calzado y vestido de labor --de los cuales podría decirse que no cubren riesgos-- no alcanza a invalidar la argumentación que se viene exponiendo. En efecto, la referida prima de servicios, bajo la reglamentación anterior a la Ley 50 de 1.990, sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios que establecía la legislación anterior (art. 306-2 CST), que evidentemente tenían carácter salarial (art. 127 ibidem), razón por la cual tuvo que disponerse, para guardar armonía con el artículo 128 que no era salario y que no se computaría como salario en ningún caso (art. 307) y en cuanto al suministro del calzado y vestido de labor es bien sabido que no corresponde propiamente a una retribución del servicio sino a la dotación de elementos de trabajo para un mejor desempeño de la función, que tuvo su origen en un claro propósito de seguridad industrial.

c).- Las indemnizaciones, que por definición corresponden a reparaciones de daños, en su doble modalidad de compensatorias y moratorias, resarcen los perjuicios que el trabajador llegue a sufrir como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales del empleador, o por el desconocimiento de los precisos deberes legales que la ley le impone al empleador en determinadas circunstancias.

d).- Los "descansos obligatorios" regulados por el Código Sustantivo del Trabajo comprenden el "descanso dominical remunerado", el "descanso remunerado en otros días de fiesta" y las "vacaciones anuales remuneradas". Si bien, conforme lo afirma la recurrente, el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo sostuvo que los descansos remunerados comprendidos dentro del Título VIII del Código podían clasificarse como una sui generis prestación social, en la medida en que, en principio, no es posible considerarlos como "salarios" ni tampoco como "indemnizaciones", lo cierto es que este descanso, de innegable sentido protector de la salud y bienestar físico del trabajador, no cubre un riesgo inherente a la actividad laboral, como si lo hacen las verdaderas "prestaciones sociales". De este modo mientras los eventos que amparan las denominadas prestaciones sociales son contingentes, las vacaciones y los demás descansos legalmente obligatorios deben siempre disfrutarse, salvo los casos de excepción que puntualiza la ley.

Si bien es verdad que existen normas que autorizan la acumulación del descanso de las vacaciones o su disfrute parcial e inclusive, en casos extremos, su compensación en dinero --caso en el cual pareciera estarse más bien frente a una indemnización--, estas situaciones

excepcionales no desdibujan la finalidad primordial que persiguen los descansos remunerados: que mediante la inactividad laboral el trabajador recupere su fuerza de trabajo paulatinamente desgastada a medida que va acumulándose la fatiga propia de la labor cumplida.

La circunstancia de que los descansos remunerados, y en especial las vacaciones, no cubran riesgos laborales propiamente dichos, obliga a concluir que no estuvo desencaminado el legislador cuando, al expedir el Código Sustantivo del Trabajo, no los incluyó dentro del régimen de las prestaciones sociales sino que formó con ellos un grupo aparte: el de los "descansos obligatorios". Y el hecho de que posteriormente se hayan expedido normas como los Decretos 3135 de 1.968 y 1045 de 1.978 que, al regular materias laborales de los empleados oficiales, refundan las vacaciones de esos trabajadores como una prestación social, no invalida la afirmación de que las auténticas "prestaciones sociales" son aquellas por medio de las cuales se cubren riesgos inherentes al trabajo humano subordinado.

Por otra parte, adicionalmente a la remuneración del trabajo, las prestaciones sociales, las indemnizaciones y los descansos, el trabajador también puede recibir del empleador --y lo hace frecuentemente-- algunos pagos no constitutivos de salario puesto que no tienen como objeto retribuir el servicio sino que están destinados a facilitarle el desempeño cabal de sus funciones o son una simple liberalidad ocasional del empleador (art. 128 C.S.T.).

3.- La clasificación de los beneficios laborales que se ha dejado expuesta, de conformidad con nuestras normas positivas reguladoras de las relaciones entre trabajadores y empleadores del sector privado, permite resolver fácilmente el asunto bajo examen, pues aplicando los anteriores conceptos al caso litigado se impone concluir que no interpretó erróneamente el Tribunal el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo ni tampoco dejó de aplicar el 128 del mismo ordenamiento. Estas normas, en lo esencial, siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1.990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por tanto constituye salario, ya no lo sea en virtud de disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores. En efecto, ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son "salario" pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones etc.).

Este entendimiento de la norma es el único que racionalmente cabe hacer, ya que aun cuando habitualmente se ha tomado el salario como la medida para calcular las prestaciones sociales y las indemnizaciones que legalmente se establecen en favor del trabajador, no existe ningún motivo fundado en los preceptos constitucionales que rigen la materia o en la recta razón, que impida al legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario del trabajador, esto es, que se excluyan determinados factores no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter. El legislador puede entonces también --y es estrictamente lo que ha hecho-- autorizar a las partes celebrantes de un contrato individual de trabajo, o de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones. Lo que no puede lógicamente hacerse, ni por el legislador ni por

quienes celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquello que por esencia es salario, deje de serlo.

De la misma forma como el legislador ha dispuesto que beneficios de naturaleza salarial no se consideren como tales para ningún efecto, como según se ha visto ocurrió con la prima de servicios, o no se computen en su totalidad, como es el caso de la remuneración de las vacaciones (Decreto 617 de 1.954, art. 8o.), también ha preceptuado que otras prerrogativas que tienen los trabajadores, que por definición legal y por lógica no constituyen salario, como es el caso del subsidio de transporte, se tengan sin embargo como factor de cómputo para efectos de liquidación de prestaciones sociales (ley 1a. de 1.963, art. 7o.).

Las anteriores observaciones se hacen sin olvidar que, de cualquier manera, la Ley 50 de 1.990 no rige el caso por ser posterior a los hechos materia del litigio, conforme lo asentó el Tribunal en la sentencia.

Por otro lado, debe anotarse que si tanto el artículo 127 del CST como el 128 (inclusive después de las modificaciones introducidas por la Ley 50) se refieren a "las primas" para en el primer precepto decir que hacen parte de los pagos que constituyen salario y en el segundo para negarles tal carácter, es obvio entonces que la determinación en cada caso concreto de cuáles primas son o no salario, solamente puede hacerse previo examen de los hechos que motivan el litigio, por lo que siempre será necesario enfrentar el problema principalmente desde el punto de vista fáctico y remitirse a lo que establezcan las pruebas del proceso pues si se enfocara exclusivamente desde el ángulo jurídico o de puro derecho aparecerían contradictorias las disposiciones legales.

Se concluye por tanto que la sentencia no incurrió en ninguno de los quebrantos normativos que le atribuye el cargo, dado el carácter salarial que tienen tanto la prima de vacaciones, en la medida en que no puede confundirse con el descanso obligatorio, como la prima de antigüedad, teniendo en cuenta que uno de los hechos que precisamente justifica la discriminación entre trabajadores que desempeñan un trabajo igual y reciben distinta remuneración es la antigüedad en el servicio. Por este motivo la sentencia acusada, antes que incurrir en la errónea interpretación de la ley de que habla el cargo, lo que hizo fue seguir los lineamientos que al respecto ha dado la Sala en varios de sus fallos, de los que son ejemplo los de 22 de marzo de 1.988 (rad. 1715) y 17 de octubre de 1.990 (rad. 3411), en los cuales estudiando específicamente el tema de la "prima de vacaciones", en el primero de ellos dijo:

"... De otra parte es errado pensar que una prima vacacional no implique retribución de servicios, siendo que para obtener el derecho a ella es presupuesto indispensable haber laborado el tiempo necesario para generar las respectivas vacaciones. La prima que no es factor salarial es la legal de servicios según lo dispuesto por el artículo 307 del C.S.T., pero ella no es la prima de vacaciones que si es factor del salario".

Y en el segundo, refiriéndose a la de antigüedad, sostuvo:

"Según la jurisprudencia de la Sala, el trabajador despedido sin justa causa y que por orden judicial sea reintegrado al cargo que ocupaba antes, tiene derecho al respectivo pago de su remuneración básica u ordinaria y de las sumas de dinero fijas que recibía el mismo y que impliquen retribución de servicios como la prima de antigüedad..."

4.- En cuanto a la acusación, que también le hace la recurrente a la sentencia, de ser violatoria de la ley por haber reconocido la revaluación judicial de las obligaciones laborales adeudadas porque, según se dice en el cargo, se desconoció por el Tribunal tanto lo dicho por esta Sección

en la sentencia de 11 de abril de 1.987 sobre la inexistencia de un texto legal positivo que consagre la llamada "indexación", como lo afirmado por la Sección Primera en sentencia de 29 de junio de 1.984 en cuanto a la improcedencia de la indexación para aquellos conceptos "que ya reciben el beneficio de ajuste automático y regular en relación con el costo de la vida", debe recordarse que, con posterioridad al fallo que se invoca, en sentencia de 8 de abril de 1.991 la Sección acogió el criterio que sobre la procedencia de la denominada indexación había expresado la Sección Primera, y la Sala Plena Laboral después, mediante sentencia de 20 de mayo de 1.992 (radicación 4645), precisó que en los casos en que prospera la condena por indemnización moratoria no cabe la de corrección monetaria, en razón de que ambas indemnizaciones cumplen objetivos similares. Significa entonces que la jurisprudencia vigente sobre el punto de derecho relativo a la procedencia de revaluar judicialmente las deudas laborales es la del fallo de 20 de mayo de 1.992, y que por lo mismo el Tribunal de Medellín, por este aspecto, tampoco violó la ley cuando confirmó la condena que hizo su inferior, dado que en este caso no se produjo condena por indemnización moratoria.

El cargo no prospera.

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 recurrida, dictada el 10 de junio de 1.992 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín en el juicio que Maria Frady Sarmiento le sigue a la Compañía Colombiana de Tabaco, S.A. "Coltabaco".

Costas en el recurso a cargo de la recurrente.

COPIESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y DEVUELVA EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

HUGO SUESCUN PUJOLS

RAFAEL BAQUERO HERRERA ERNESTO JIMENEZ DIAZ

JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA

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

