

Casación 9947

Cartón de Colombia S.A.

Vs. Nestor Alvaran Arenas y Otros

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Radicación No. 9947

Acta No. 36

Magistrado Ponente: GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

Santa Fe de Bogotá, D.C., once de septiembre de mil novecientos noventa y siete (1997).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por la sociedad CARTÓN DE COLOMBIA S.A. contra la sentencia dictada el 20 de septiembre de 1996 por el Tribunal Superior de Medellín en el juicio adelantado en su contra por NÉSTOR ALVARÁN ARENAS, ABELARDO ARANGO RIOS, AUGUSTO BARRIENTOS MARTÍNEZ, GENEDY BEDOYA ALDANA, PEDRO GUILLERMO CASTRO BERRÍO, JOSÉ MEDARDO CAÑAS VALENCIA, HERNANDO ECHEVERRY ARBOLEDA, ANTONIO DE J. ESTRADA, HECTOR JAIRO GIL ARROYAVE, JOSÉ GILDARDO GARCÉS GÓMEZ, LUIS FERNANDO GAVIRIA ÁLVAREZ, MARIO GARCÍA JIMÉNEZ, FRANCISCO JHÓN GÓMEZ GRANDA, JAVIER HERRERA RAIGOSA, RUBIELA HERNÁNDEZ ZULUAGA, MARIO DE J. LÓPEZ SUÁREZ, HORACIO MORENO COSSIO, ENRIQUE MARÍN SALAZAR, MARÍA DEL SOCORRO MOLINA, DAMIÁN MUÑOZ MEDINA, GILBERTO MURIEL FIGUEROA, EDISON ORJUELA CASTRILLÓN, JAIME MUÑOZ AGUDELO, FABIO PULGARÍN BETANCUR, LIBARDO QUINTERO MONCADA, JUÁN HERNANDO ROMÁN CARDONA, GABRIEL ROJAS GÓMEZ, JUÁN DE DIOS RODRÍGUEZ, BENJAMIN SAAVEDRA RANGEL, LUIS ALBERTO SALDARRIAGA, RODOLFO SUÁREZ ALZATE, JAIME USUGA ARANGO, JOSÉ LUIS VILLA CRUZ, PRUDENCIO VILLAMIZAR LUGO, RUBÉN VELÁSQUEZ RESTREPO, WILFREDO VARGAS ESPINOSA, HERNANDO ZAPATA VILLA, FRANCISCO LUIS OROZCO, HERNÁN MAYA ÁLVAREZ y JOSÉ MARCELINO RIVAS ARBOLEDA.

I - ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, la sociedad recurrente fue llamada a juicio por los citados demandantes para que fuera condenada a pagarles la suma indexada de dinero que "les adeuda por haberse visto en la obligación de laborar durante las dos horas semanales que según el artículo 21 de la ley 50 de 1990 deben destinarse exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación", bien a título de trabajo suplementario o de trabajo ordinario o de indemnización de perjuicios; que como consecuencia de lo anterior se le tenga en cuenta dicha suma como factor salarial en las prestaciones legales y extralegales causadas desde el 1º. de enero de 1991, y que en el plazo que determine el fallo, proceda a elaborar "los programas que se realizarán" para cumplir con lo dispuesto por los artículos 21 de la Ley 50 de 1990 y 4º del Decreto 1127 de 1991. Como petición subsidiaria aspiran a que la empleadora les reconozca a cada uno de ellos "todo el tiempo acumulado de las

dos (2) horas semanales, desde el 1º. de enero de 1991, hasta cuando elabore y ponga en ejecución los programas de que trata la petición tercera principal, debidamente remunerado, para destinarlo exclusivamente a actividades de recreación, culturales, deportivas o de capacitación.

Los actores fundamentaron sus pretensiones en que son trabajadores de Cartón de Colombia S.A. y que desde las fechas en que ingresaron a la empresa han tenido la obligación de laborar durante ocho horas diarias y 48 horas semanales; que desde hace mucho tiempo la empresa ha tenido más de 50 trabajadores a su servicio; que por tanto la empleadora llena los requisitos exigidos por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, a lo cual no ha dado cumplimiento pese a los requerimientos que se le han hecho, ni tampoco les ha reconocido remuneración adicional alguna por las dos horas laboradas ni ha puesto en ejecución los programas ordenados por el artículo 4º. del Decreto 1127 de 1991.

La sociedad demandada admitió que los demandantes eran sus trabajadores y que ha tenido y tiene más de 50 empleados a su cargo, pero se opuso a las pretensiones de sus servidores porque "Dentro de los horarios de trabajo asignados en la empresa a sus trabajadores, existen descansos que no se computan dentro de la jornada...", por lo cual esa jornada de trabajo no es de 8 horas diarias ni de 48 horas semanales; que desde antes de entrar en vigencia la Ley 50 de 1990 tiene establecidos para sus asalariados distintos beneficios laborales como programas de desarrollo, capacitación y recreación; que las dos horas de destinación específica a que se refiere el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 no son remunerables ni materia de compensación económica alguna. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación y de prescripción.

La primera instancia finalizó por sentencia del 10 de mayo de 1996, mediante la cual el Juzgado absolvió a la sociedad demandada de las pretensiones formuladas por los actores y no impuso costas por la instancia.

II - LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación interpuesta por los actores, el proceso subió a conocimiento del Tribunal Superior de Medellín, Corporación que por la sentencia aquí recurrida, revocó la decisión apelada y en su lugar condenó a Cartón de Colombia S.A. "para que, en el término de veinte (20) días, a partir de la ejecutoria de este Fallo, proceda a elaborar y colocar en funcionamiento los programas recreativos, culturales, deportivos o de capacitación a que alude el art. 21 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con lo dispuesto en los arts. 3º. y 4º. del Decreto 1122 de 1991; programación que tendrá una duración de dos (2) horas semanales, teniendo en cuenta el tiempo acumulado desde el 1º. de enero de 1991, fecha en la cual empezó a regir la Ley 50 de 1990...". Dejó a cargo de dicha sociedad las costas de las dos instancias. En sentencia complementaria del 24 de octubre de 1996, el Tribunal declaró probada la excepción de prescripción de los derechos causados con anterioridad al 14 de noviembre de 1992.

En torno al artículo 21 de la Ley 50 de 1990, el Tribunal consideró que los supuestos normativos de dicho precepto exigen para el empleador el carácter de empresa, que tenga más de 50 trabajadores a su servicio, y que esos asalariados deban prestar "esos servicios durante cuarenta y ocho (48) horas semanales". Respecto a la situación del sub-lite afirmó que "... mientras los dos primeros no son motivo de controversia, el último de ellos es cuestionado en la respuesta que se le da a la demanda, habida cuenta de las pausas laborales que le concede a los trabajadores en el transcurrir de la respectiva jornada laboral y que la empleadora, en dicha pieza procesal, las asimila a la que concede y reglamenta el art. 167 del C.L.".

A renglón seguido el Tribunal dijo:

"Aparece acreditado en el asunto que contrae la atención de la Sala, que la accionada destina cuarenta y ocho (48) horas a la semana al desarrollo de sus tareas empresariales. Esta jornada laboral aparece fraccionada en un horario diario de ocho (8) horas. Durante ese lapso y, en el respectivo turno, los trabajadores demandantes gozan de pausas para tomar el almuerzo y algún refresco y suman, diariamente, treinta y cinco (35) minutos; lapso que, además, no es deducido del salario con el cual se remunera una jornada efectiva de cuarenta y ocho (48) horas a la semana".

El sentenciador estimó que las anteriores premisas le habían servido al Ministerio de Trabajo para considerar relevada a la Empresa de cumplir con las obligaciones previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 y en el Decreto 1127 de 1991, pues en sentir de dicho Ministerio, por las pausas laborales sus trabajadores no alcanzaban a laborar la jornada establecida por el citado precepto.

Luego de una serie de fundamentaciones sobre la jornada de su trabajo y la limitación de las horas de labor por razones de orden ético, de humanización de las condiciones de trabajo en su doble contenido de preservar la salud de los asalariados y de obtener la mayor capacidad de producción del empleado sin experimentar el agotamiento de prolongadas jornadas, el sentenciador precisó:

"El estudio de los arts. 161 y ss. del C.L. nos permite concluir, consecuentemente, que jornada es todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y en el que no puede disponer de su actividad en beneficio propio. Estar a disposición, por tanto, interesa a las dos prestaciones principales del contrato, ya que permite devengar la remuneración y sirve para medir el tiempo posible de trabajo; significa entonces, que horas de trabajo es el tiempo que los empleados están a disposición del empleador, excluidos los descansos durante los cuales no se halla a disposición, tal como lo enseña el art. 167 del C.L. Luego, el tiempo en que el empleado está liberado de permanecer en su puesto, con plena disposición de su actividad, no se considera tiempo trabajado.

"En otro orden de ideas, en consecuencia, las pausas laborales que, dentro de la respectiva jornada, se le conceden al empleado para ingerir alimentos, no pueden descontarse ni recargarse en la jornada, pues constituyen trabajo efectivo, por encontrarse dicho empleado a disposición del empresario y no poder en esos intervalos disfrutar plenamente del tiempo para él mismo. Es, entonces, una inactividad obligada por razones objetivas, pues tras un lapso agotador de trabajo, un momento de reposo, por breve que sea, reaviva el cuerpo y la mente para reanudar la actividad. Cuando el empleado está cansado o agotado comete errores que más adelante es necesario corregir. Peor aún, el agotamiento puede llevarlo a trabajar con descuido, y la negligencia, volverse costumbre. Por eso, dentro de la respectiva jornada u horario, deben hacerse pausas de reposo; por ello, los periodos de inactividad a que obliga la prestación contratada integran la respectiva jornada".

III - EL RECURSO DE CASACION

Lo interpuso Cartón de Colombia S.A. y con la demanda que lo sustenta pretende que la Corte case la sentencia recurrida para que, en instancia, confirme la proferida en primera instancia por el Juzgado de conocimiento.

Para ese propósito presenta un cargo contra el fallo de segundo grado, en el que lo acusa de ser

violatorio "de la ley sustancial, por la vía directa y en la modalidad de interpretación errónea del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, del Decreto Reglamentario 1127 de 1991 y de los artículos 23 del Código Sustantivo de Trabajo (subrogado por el 1º. de la Ley 50 de 1990), 167 y 161 de la misma obra, éste último de la manera como fue subrogado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990, es decir que el sentenciador aplicó los preceptos legales que rigen el asunto debatido, pero les dio un alcance de inteligencia que ellos no tienen".

Lo desarrolla de la manera siguiente:

"1ª. En su entender –refiriéndose al Tribunal--: las pausas que dentro de la respectiva jornada se le conceden al empleado para ingerir alimentos no pueden descontarse ni recargarse en la jornada, pues constituyen trabajo efectivo por encontrarse dicho empleado a disposición del empresario y no poder en esos intervalos disfrutar plenamente del tiempo para él mismo.

"Así, las consideraciones sobre los alcances del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo sobre la diferenciación entre 'jornada, tiempo y disponibilidad' no son las propias. De una parte, porque del texto del art. 161 no se infiere situación distinta que la fijación de la jornada ordinaria máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas, salvo las excepciones allí contempladas, para que un trabajador -en términos objetivos- pueda y esté en condiciones adecuadas para prestar regularmente sus servicios. A su vez y a contrario (sic) sensu, los alcances de la disposición lo que prohíben -sin discusión válida alguna- es la posibilidad de exigir trabajo o servicio por encima de la jornada máxima legal, pero -simultáneamente- el empleador está facultado para unilateralmente disminuir la jornada, independientemente de que por ello, necesariamente deba rebajar la remuneración convenida o pagada, situación que en idéntico sentido las partes de común acuerdo pueden establecer, pero que en ningún caso habrá de entenderse ni de ella predicarse que al no descontar proporcionalmente el tiempo exonerado, de allí surja un fenómeno de 'disponibilidad' para que se considere como tiempo trabajado.

"2ª. La dependencia (sic) o subordinación consagrada como uno de los elementos esenciales del contrato (art. 23 del CST), conocida también como disponibilidad, no se encuentra establecida para medir o aducirse en los intervalos o fracciones de tiempo en que el trabajador disfruta de un descanso durante la jornada de trabajo, toma el almuerzo, descansa un día festivo o está en vacaciones, pues su real significado fue edificado como elemento esencial y propio para diferenciar las relaciones laborales de otras, sin llegar al extremo de poder afirmar jurídica como válidamente que durante las vacaciones -en que el trabajador puede plenamente disfrutar del tiempo para el mismo' (como lo sostiene el Tribunal)- no exista el elemento subordinación porque, él fue aquél que precisamente le sirvió de causa para gozar de ese derecho consagrado cuando media la dependencia en tratándose de un contrato o relación de trabajo, más aun cuando el empleador puede interrumpirlas válidamente. En consecuencia, los alcances del artículo 23 del CST referidos tácitamente dentro del concepto 'disposición o disponibilidad' no tienen el significado y alcances que el sentenciador les dio.

"3ª. Además de las precisiones anteriores, la errada interpretación de la ley que hizo el sentenciador estriba en la flagrante contravención del expreso mandato contenido en el artículo 167 del CST: 'El tiempo de este descanso no se computará en la jornada', razón de bulto, directa y suficiente para concluir que los alcances e inteligencia de las normas que analizó el sentenciador en su examen y se aplicaron erróneamente con un soporte distinto del que ellas expresan, no permiten concluir legalmente que 'las pausas laborales de la jornada respectiva que le concede a sus dependientes en el transcurso del respectivo turno, en las condiciones ya anotadas, hacen parte integrante de la jornada máxima legal (cuarenta y ocho (48) horas

semanales)...".

Para reforzar su argumentación, la censura se remite a los antecedentes y orígenes de la ley 50 de 1990 en cuanto a las reformas que pretendía introducir a la jornada de trabajo, transcribe parte de la exposición de motivos y de las ponencias para los debates en el Senado de la República y anota que la disposición contenida en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, "estuvo inspirada en términos flexibles y consecuentes para que fuera aplicada solamente en las jornadas de trabajo en que la prestación del servicio alcanzara las 48 horas reales de trabajo semanal, más aun cuando el proyecto y el fin último del legislador así lo exigía y un enfoque diferente o distinto del indicado en la exposición de motivos conllevaría una contraposición de principio y fin. En consecuencia (sic), de haber sido pretendido de manera distinta a la intención del legislador, necesariamente habría quedado constancia histórica en los debates y, además de esa misma manera se habría propuesto o redactado la disposición cuando, al mismo tiempo, en el artículo inmediatamente precedente, se propuso y resultaron nuevas como reducidas jornadas de trabajo, en las que tampoco tiene la aplicación la disposición que se estudia".

La censura sostiene que el recto entendimiento del artículo 161 del C.S. del T. en cuanto a la jornada de trabajo supone la imposibilidad de exigir servicios por encima de su límite y que el tiempo de descanso no debe computarse en la jornada de acuerdo con el artículo 167 ibidem, "lo cual significa que si los descansos se excluyen ellos no hacen parte de la jornada de trabajo ni son tiempo efectivo laborado, pudiendo el empleador exigirla y/o, al no hacerlo, rebajarla para no laborar 8 horas diarias ni 48 semanales".

La parte opositora destaca que los hechos que expone la demanda de casación son los mismos que plantearon los actores en la demanda inicial y que nada dijo la censura sobre la respuesta de la sociedad a esos hechos, de manera que tal como se presentaron los hechos de la demanda de casación, está indicando que no hubo litigio o debate entre las partes y que la demandada se allanó a ellos y a las pretensiones de los actores. Si no hay contradicción entre los hechos mismos o con las peticiones, se produce la ineptitud de la demanda que conduce a una sentencia inhibitoria.

Sobre la acusación expresa que es contradictoria pues si dice que el sentenciador aplicó los preceptos que rigen el asunto debatido, "en correcta lógica jurídica no se puede luego afirmar que 'les dio un alcance o inteligencia que ellos no tienen". Que en todo caso el Tribunal no incurrió en violación alguna de la ley, pues los supuestos fácticos exigidos por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 están debidamente acreditados.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Son desatinados los reproches técnicos que la parte opositora le formula al cargo.

La circunstancia de que el artículo 90 del C. de P.L. exija como uno de los requisitos de la demanda de casación en materia laboral "la relación sintética de los hechos en litigio", no puede conducir a que la lista que de ellos haga la censura pueda significar un allanamiento a los mismos con la consecuente aceptación de las pretensiones, pues entonces, no tendría razón de ser la acusación contra la sentencia. Tampoco la omisión del relato de la defensa fáctica de la parte demandada, puede traer como consecuencia la ineptitud de la demanda de casación, pues la naturaleza extraordinaria de ese recurso, sus orígenes y finalidades, de sobra conocidos, no permiten su confusión con aspectos formales de un proceso que deben ventilarse, como corresponde, en los debates de las instancias.

Y en cuanto al concepto de la violación escogida por la censura, nada extraño hay en su planteamiento, pues la interpretación errónea tiene lugar cuando el sentenciador aplica la ley que corresponde al caso debatido, pero le da unos alcances que no corresponden a su genuino sentido. Bajo esos parámetros se encuentra formulado el cargo.

Entrando al fondo del asunto, el planteamiento de la censura se concreta en realidad a sostener que las 48 horas semanales de trabajo contempladas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 deben ser de servicio efectivo y, que de acuerdo con el artículo 167 del C.S. del T., los descansos presentados durante la labor no deben computarse dentro del tiempo de jornada, lo cual significa que el empleador está facultado para exigir el cumplimiento efectivo de la misma o disminuirla a su arbitrio para no laborar 8 horas diarias ni 48 semanales.

El Tribunal concluye que la jornada en el ámbito de la demandada es de 48 horas semanales y a ello llega luego de unas consideraciones que involucran como respaldo unos medios probatorios y una labor interpretativa, los primeros para identificar los extremos horarios del tiempo de servicios y la segunda para descartar el descuento de los descansos que se disfruten dentro de la jornada.

En el aparte del fallo donde se condensan los postulados de la conclusión aludida, dice el Ad-quem (folio 316):

"Para esos efectos, el empleador debe reunir una serie de condiciones como sujeto pasivo de dicha obligación y éstas son: a). Debe ostentar el carácter de empresa; b). Tal empresa debe tener más de cincuenta (50) trabajadores a su servicio y c). éstos deben prestarle esos servicios durante cuarenta y ocho (48) horas semanales.

"En el caso aparecen acreditados, como se indicará, los supuestos normativos que se acaban de relacionar; pero, mientras los dos primeros no son motivo de controversia, el último de ellos es cuestionado en la respuesta que se le da a la demanda, habida cuenta de las pausas laborales que le concede a los trabajadores en el transcurrir de la respectiva jornada laboral y que la empleadora, en dicha pieza procesal, las asimila a la que concede y reglamenta el art. 167 del C.L..

"Aparece acreditado en el asunto que contrae la atención de la Sala, que la accionada destina cuarenta y ocho (48) horas a la semana al desarrollo de sus tareas empresariales. Esta jornada laboral aparece fraccionada en un horario diario de ocho (8) horas. Durante esta lapso y, en el respectivo turno, los trabajadores demandantes gozan de pausas para tomar el almuerzo y algún refresco y suman, diariamente, treinta y cinco (35) minutos; lapso que, además, no es deducido del salario con el cual se remunera una jornada efectiva de cuarenta y ocho (48) horas a la semana (fls.73/74; 74vto./75; 77/80; 81/83)".

La exigencia contenida en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, tiene como destinatarias a las empresas que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores y tienen establecida una jornada semanal de 48 horas. Ese entendimiento natural surge del deber y de la facultad que tiene el empleador, desde luego con sujeción a la ley, para fijar en el Reglamento Interno de Trabajo "las horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada" (artículo 108-4 del C.S. del T.), lo cual es obligación en cuanto debe ser incluido en tal estatuto y potestad en cuanto al señalamiento de los límites temporales.

La jornada de trabajo corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada

dentro de unos parámetros máximos señalados por la ley que pueden ser reducidos en beneficio del trabajador. Su fijación puede hacerse en el contrato individual, en el reglamento interno o en los convenios colectivos y, en ausencia de ellos operan los límites establecidos en la ley respecto de la jornada ordinaria, que es la que interesa para los efectos del cargo que se estudia.

Esa jornada debe estar conformada por dos secciones independientes, separadas por un intermedio cuya duración es ajena al cómputo del tiempo que el trabajador debe invertir en la prestación del servicio, de modo que entre la hora de inicio de la labor y la de terminación de la misma transcurre diariamente un tiempo superior al fijado como límite de la jornada pues a ésta habría que adicionarle el lapso del descanso aludido.

La ley (artículo 167 C.S.T.) solo incluye como tiempo deducible del período de trabajo el de la interrupción mencionada, lo que significa que los otros descansos que se producen en su transcurso no tienen tal tratamiento y ello permite concluir que no son descontables de la duración de la jornada. Ello conduce a considerar admisible dentro de la contabilización del tiempo de trabajo, esos descansos diferentes a la interrupción prevista en la ley, pues caben dentro del lapso que se remunera aunque no se preste el servicio cuando a ello se llega por culpa o disposición del empleador. Naturalmente no se excluye la posibilidad de un tratamiento diferente por disposición de las partes, pero en ausencia del mismo se tendrían tales descansos - que no la interrupción de la jornada- como parte del tiempo de trabajo y generadores de la remuneración correspondiente.

Lo anterior significa que no es solo el tiempo efectivo de trabajo el destinado a materializar la jornada pues ella admite dentro de su contexto los descansos diferentes a los que cumplen la función legal de separar las dos secciones que la componen, salvo convenio en contrario y naturalmente respetando las excepciones que prevea la ley que, como tales, tendrán un tratamiento extraordinario.

En ese orden de ideas, resulta admisible concluir que si se ha establecido formalmente una jornada semanal de 48 horas, ello permite identificar el tiempo admitido como destinado al trabajo de los empleados, de modo que los recesos que voluntariamente se concedan no deban considerarse deducibles del tiempo que la ley exige para la consolidación de un derecho de los trabajadores, como el que aquí se debate, pues por tal vía podría sustraerse el empleador en forma indebida del cumplimiento de una obligación que impone la ley, dado que mientras invoca la jornada de 48 horas semanales para exigir la disponibilidad de sus trabajadores, la reduce para marginarse de una obligación legal que se funda precisamente en esa extensión de la jornada.

Por tanto y de acuerdo con lo señalado, el entendimiento del artículo 21 de la ley 50 de 1990 dentro del marco de los artículos 161 y 167 del C.S. del T., el primero subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, conduce a tener por descontable del tiempo de jornada, el destinado a la interrupción legal que la divide en dos secciones, y no tener por deducible, salvo acuerdo en contrario, el lapso ocupado por otros descansos originados en la decisión del empleador o en el acuerdo de las partes del contrato, los cuales por tanto, aunque no representen la prestación efectiva del servicio, forman parte de la jornada, en los cuales se entiende que media una disponibilidad del trabajador que le permita atender de inmediato los requerimientos especiales que imponga la adecuada atención de su trabajo.

Ello significa que el entendimiento del Tribunal sobre el tema, según el cual ninguno de los descansos, ni siquiera el previsto en el artículo 167 del C.S. del T., es descontable de la jornada, es equivocado, pero también lo es el que propone la censura para la cual, ubicada en el otro

extremo, todos esos descansos, legales o extralegales, son deducibles del tiempo destinado a conformar dicha jornada.

Por otra parte se tiene, como ya se anotó, que el Tribunal también soportó su conclusión sobre la jornada semanal de 48 horas en la empresa en unos elementos probatorios y la censura, al incluir solo un cargo por la vía directa, termina aceptando tal conclusión, sin que afirme siquiera, que uno de los descansos existentes dentro del tiempo de jornada correspondía al de la interrupción legal de la misma, lo cual significa que tal conclusión del Ad-quem prevalece al no poder ser analizada por la Corte y ello imposibilita el quebrantamiento del fallo acusado.

Lo dicho lleva a concluir que aún considerándose equivocada la fundamentación del Tribunal, el cargo no está llamado a prosperar por lo ya anotado y por cuanto en instancia, la Corte encontraría acreditado, al igual que lo hizo el ad-quem, que en el ámbito de la demandada se tiene establecida formalmente una jornada de 48 horas semanales para el desarrollo de la labor empresarial, según lo admitió en el debate, lo que unido a otro hecho no discutido de tener más de 50 trabajadores a su servicio, la ubica dentro del marco normativo señalado por el mencionado precepto.

Pese a ello, habida cuenta de la forma como se expresó el Tribunal tanto en sus consideraciones como en la parte resolutive de su fallo, resultan pertinentes estas observaciones:

a).- Como antes se indicó, el artículo 167 del C.S. del T. no dice que todos los descansos que disfrutaban los trabajadores durante una jornada de trabajo deben descontarse de la misma, pues lo que se desprende de su redacción, es que la dicha jornada debe distribuirse al menos en dos secciones y que entre ellas debe mediar un descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no se computa en la jornada. Es claro, entonces, que el intermedio establecido en el artículo 167 del C.S.T. no se computa dentro del tiempo de jornada pero esta previsión no debe entenderse extensible automáticamente a otros descansos como los concedidos en este caso por el empleador destinados a consumir refrigerios, pues ellos no están señalados en la norma.

b).- El elemento de disponibilidad del trabajador frente a su empleador permite entender que los descansos extralegales son computables como parte de la jornada, pero tal disponibilidad no puede concebirse con un carácter absoluto como lo tuvo el Tribunal, sino dentro del marco conceptual señalado por esta Sala, que se encuentra sentado en sentencia de la cual es pertinente transcribir los siguientes apartes:

"... no toda 'disponibilidad' o vocación permanente, por un periodo más o menos largo, a prestar el servicio efectivo, puede calificarse como trabajo para enmarcarlo dentro de la jornada ordinaria o la suplementaria delimitadas en la ley, pues esta llamada 'disponibilidad' tiene tales matices de servicio más o menos frecuentes, y de descansos, tiempo para tomar alimentos, oportunidades de ocuparse en actividad diferente del servicio objeto del compromiso y aún, en ocasiones, de servir a personas diferentes o trabajar en forma autónoma, que encasillar toda 'disponibilidad' dentro de la jornada que hace relación a la propia actividad laboral, es propiciar un criterio que conduciría en numerosas situaciones al absurdo (...).

"No pudiendo adoptarse, por lo anotado, el criterio general de la 'disponibilidad' como trabajo, es necesario establecer cuándo y en qué medida el no cumplir la actividad concreta laboral sino mantenerse a órdenes del patrono, significa servicio y se incluye en la jornada de trabajo. Porque si esta modalidad de mantenerse a órdenes del patrono se cumple en el lugar de servicio, sin

posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para tomar alimentos, dormir o cumplir ninguna actividad lucrativa propia, es indudable que tal 'disponibilidad' si encaja dentro de la asimilación al servicio para enmarcarla en la jornada laboral. Y lo propio ocurre si el trabajador debe radicarse, con las modalidades anotadas, en determinado lugar. Pero si la 'disponibilidad' permite al subordinado emplear tiempo en alimentarse, dormir, salir del sitio de trabajo y permanecer en su propia casa, sólo dispuesto a atender el llamado de trabajo efectivo cuando este se presente, no puede considerarse dentro de la jornada laboral el tiempo empleado en alimentarse o en dormir o en ocuparse en su propio domicilio en actividades particulares, aunque no lucrativas... Es cierto que la 'disponibilidad' normalmente conlleva una restricción a la libertad de aprovechamiento autónomo del tiempo por el trabajador, por la necesaria radicación en determinados sitios para la facilidad de atención al servicio demandado, pero ello también ocurre, ya en tratándose específicamente del servicio a otros patronos, con la cláusula de exclusividad en el contrato, sin que tal pueda significar una jornada laboral de veinticuatro horas. Mas la sola 'disponibilidad' convenida en el contrato de trabajo puede determinar por esa restricción a la libre disposición de su tiempo por el trabajador, una retribución por sí sola, ya que queda compensada dentro del salario que corresponda a la jornada ordinaria laboral, es decir con el salario corriente estipulado en el contrato cuando es salario fijo, así no se desempeñe ningún servicio efectivo por algún lapso o este trabajo sea inferior en duración a la jornada ordinaria..." (Casación del 11 de mayo de 1968, G.J. CXXVII, números 2300 a 23002, pág.240).

c).- La figura creada por la ley 50 de 1990 puede considerarse atípica dentro del marco tradicional de los derechos laborales en nuestra legislación, pues contempla unas actividades que son diferentes a las propias del servicio contratado pero deben ejecutarse dentro de los límites temporales de la jornada ordinaria.

Por tal vía, si bien se desarrollan dentro de un tiempo remunerado, ello no les da carácter salarial pues no tienen vínculo directo con el trabajo desempeñado (lo que no implica que se afecte la base de liquidación de los diversos derechos laborales), ni puede incluirse dentro de las prestaciones sociales ni los descansos remunerados, no solo porque no se les califica expresamente de tales, sino porque no obedecen a los riesgos propios que tiende a cubrir la seguridad social ni corresponde a un tiempo de libre disposición del empleado, pues es el empleador, en principio, quien dispone la destinación de ese tiempo dentro de las opciones que prevé la ley.

Puede tenerse como un mecanismo de crecimiento espiritual para el trabajador patrocinado por la ley en aras de facilitar elementos que individualmente no puede éste concretar y que le dan acceso a expresiones recreativas, deportivas, culturales, formativas, que complementen su estructuración intelectual y su crecimiento personal. Por tal vía, se convierte en un medio para acercar al trabajador muchos elementos necesarios o útiles para el desarrollo personal, que en forma independiente no puede lograr.

d).- Para facilitar la materialización de esta figura, el decreto 1127 de 1991, que se ocupó de su reglamentación, autorizó la acumulación de las dos horas semanales comprometidas con este derecho, hasta por períodos anuales que preferiblemente deben entenderse, por simple orden administrativo, concordantes con los años calendarios. Con ello se logra una conveniente flexibilidad para que el empleador encuentre el mecanismo más adecuado, y también menos gravoso, para cumplir con esta obligación durante la ejecución del contrato, la cual en principio debe materializarse por medio del servicio correspondiente.

e).- Pero si bien la figura en comento representa un derecho de los trabajadores, también involucra para ellos el deber de participar en las actividades que la materialicen, no solo porque su desarrollo se cumple dentro del tiempo de jornada -así se difiera su realización en virtud de la acumulación antes referida- sino porque, consecuentemente, se vincula a un tiempo que es remunerado. Por ello el incumplimiento del trabajador en torno de estas actividades, tiene la misma connotación de cualquier otro incumplimiento de sus deberes como trabajador y genera, por tanto, las mismas consecuencias.

f).- El decreto reglamentario admite la prestación de los servicios previstos en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 por conducto de terceros y por tanto es una facultad del empleador cumplir directamente con los mismos o acudir a otras entidades para que los atiendan a cargo y por cuenta de aquel. Es decir, que se trata de una obligación que brinda opciones para su atención, sin que la mediación de un tercero en ello afecte la legalidad del servicio.

Como se anotó, 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 dictada el 20 de septiembre de 1996 por el Tribunal Superior de Medellín en el juicio que **NÉSTOR ALVARÁN ARENAS** y los demás demandantes inicialmente mencionados adelantan contra la sociedad **CARTÓN DE COLOMBIA S.A.**

Costas del recurso a cargo de la sociedad impugnante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE, INSÉRTESE EN LA GACETA JUDICIAL Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

RAFAEL MÉNDEZ ARANGO JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO RAMON ZÚÑIGA VALVERDE

ANA LIGIA VIATELA TELLO

Secretaria

Rad. 9947

2



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

