



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: GERARDO BOTERO ZULUAGA
NÚMERO DE PROCESO	: 95167
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL2475-2023
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
FECHA	: 23/08/2023
DECISIÓN	: CASA TOTALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - ADICIONA
FUENTE FORMAL	: Código Civil art. 27 y 28 / Código Sustantivo del Trabajo art. 23 y 140 / Código Sustantivo del Trabajo art. 58 núm. 2 / Código Sustantivo del Trabajo art. 60 núm. 4

ASUNTO:

La demandante solicitó a la jurisdicción ordinaria que le ordene a la empresa demandada el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, los salarios adeudados entre el 15 de marzo y el 31 de julio de 2020; la sanción moratoria o, en subsidio, la indexación y las costas del proceso.

Fundó sus aspiraciones, en que laboró para la accionada mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1 de diciembre de 2000 hasta el 31 de julio de 2020, en el cargo de gerente nacional de mercadeo, y como último salario mensual devengó \$18.230.216. Manifestó, que es hija del mayor accionista de la demandada, y de las demás empresas que conforman el Grupo empresarial y fue él quien le ordenó no realizar trabajo presencial en la empresa, y continuar recibiendo el salario.

Indicó, que la enjuiciada le dejó de consignar el sueldo y prestaciones sociales a partir del 15 de marzo de 2020, sin que previamente se le hubiere dado la directriz de regresar a las instalaciones de la empresa. Relató, que el 31 de julio siguiente, esta le comunicó su decisión de finalizar el contrato con justa causa, sin que en realidad se hubiese configurado alguna causal.

La empresa negó que la demandante se hubiera vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido, mencionó que por error pagó la remuneración hasta el 15 de marzo de 2020, porque la demandante no

realizaba ninguna labor desde el 2011, antes de terminar el contrato de trabajo se le inicio un proceso disciplinario para que informara las razones por las que no se presentó a trabajar y solo afirmo que tenía autorización del mayor accionista que también era su padre, pero de ello no existía constancia verbal o escrita, razón por la cual resultó suficiente para finalizar la relación de trabajo.

Propuso como excepciones de carencia absoluta de causa, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho reclamado y buena fe.

PROBLEMA JURÍDICO:

La atención de la Sala se centra, exclusivamente, en definir si el Tribunal cometió el desafuero jurídico endilgado, al interpretar el artículo 140 del Estatuto Laboral, para dar solución a la controversia sometida a su consideración.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO - La potestad con

la que cuenta el patrono de ordenar que el trabajador no preste el servicio, no se somete a una circunstancia particular, por el contrario, el artículo 140 del CST contempla que hay lugar al pago del salario, aun sin la prestación del servicio, por culpa del empleador o por su propia disposición

Tesis:

«[...] al remitirse a los términos en que está redactado el artículo, la Sala observa que la potestad con la que cuenta el patrono de disponer que el trabajador no preste el servicio, no está supeditada a una circunstancia particular; tampoco podría sostenerse que la estructura gramatical luce confusa; por el contrario, una lectura desprevenida del precepto permite entender, sin más, que hay lugar al pago del salario, aun sin la prestación del servicio, por culpa del empleador o porque así lo ha dispuesto y, recuérdese que, de acuerdo con los artículos 27 y 28 del Código Civil, “cuando el sentido de la ley sea claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu”. Adicionalmente, “[l]as palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal”.

En consecuencia, erró el Tribunal al sustraerse de adecuar la problemática suscitada al artículo 140 CST, bajo la tesis de que los motivos esgrimidos por la demandante para no prestar el servicio personal desde 2011, nada tuvieron que ver con el vínculo de trabajo propiamente dicho, pues condicionó la operatividad de la norma a que la disposición del empleador guardara relación con “supuestos objetivos”, como la situación de salud del trabajador; el estado de la maquinaria, o el puesto de trabajo. En esa medida, introdujo una exigencia que no contiene el dispositivo legal.

Por esa vía, desafortunadamente al señalar que un vínculo laboral en el que no se concrete la prestación del servicio, “haría del contrato de trabajo un acuerdo virtualmente estéril”, pues tal reflexión no se aviene a la realidad fáctica indiscutida, relativa a que la actora ejecutó sus funciones desde diciembre de 2000 hasta septiembre de 2011. Por tanto, no fue acertado mencionar que se trató de una relación de trabajo sin el elemento constitutivo de la prestación del servicio, toda vez que las particulares del caso permiten concluir que se está ante la situación regulada por la norma en comentario».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO - Error del tribunal al no adecuar la problemática suscitada al artículo 140 CST, bajo la tesis de que los motivos planteados por la demandante para no prestar el servicio personal, nada tuvieron que ver con el vínculo de trabajo propiamente dicho, pues condicionó la operatividad de la norma a una exigencia que no tiene el precepto legal

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY » SIGNIFICADO DE LAS PALABRAS - Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal -artículo 28 CC-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Artículo 140 del CST - tratándose de interpretación gramatical, el juez no puede imponer cargas o exigir requisitos distintos a los que la propia norma establece, si la misma resulta diáfana-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO - La potestad que contiene el artículo 140 del CST es el reconocimiento del poder subordinante que ostenta el empleador a la luz del artículo 23 ibidem, por virtud del cual puede impartir órdenes al trabajador, fijar las condiciones en que se ha de desarrollar la actividad contratada, y exigir el cumplimiento de un horario, entre otras cosas

Tesis:

«La aludida norma, reza:

“Art. 140.- Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador”. (subrayado fuera del texto).

Demostrado como quedó, que para la fecha de cesación de la prestación del servicio por parte de la actora, el contrato de trabajo estaba vigente, a más de que lo discutido no es si el empleador actuó con culpa, lo que corresponde en esta sede es fijar el alcance de la expresión «disposición», y para ello, la Sala precisa que la potestad que contiene el canon, sin duda, es el reconocimiento del poder subordinante que ostenta el patrono a la luz del artículo 23 ibidem, mismo por virtud del cual puede impartir ordenes al trabajador; fijar las condiciones en que se ha de desarrollar la actividad contratada, y exigir el cumplimiento de un horario, entre otras cosas.

Por supuesto, dicho poder, lo ha indicado esta Corte, no es absoluto e ilimitado (CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 25103 y CSJ SL, 6 mar. 2007 rad. 29410), como quiera que no puede comportar o acarrear la violación de las garantías del trabajador; es decir, ejercerse de forma arbitraria, en tanto encuentra límite en el honor y la dignidad de aquel. Así, cualquier determinación adoptada como expresión de subordinación jurídica, que sea lesiva de los derechos de quien entrega su fuerza de trabajo, incluso aquella que lo releva de la prestación del servicio, resulta ineficaz.

En sentencia CSJ SL 10507-2014, esta Corporación recordó:

“Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST”.

De acuerdo con lo que resultó probado, y no es controvertido, en el asunto bajo análisis no se acreditó que la situación presentada con la accionante desde 2011, afectara sus derechos y garantías».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » IUS VARIANDI - El poder subordinante del empleador está limitado por el honor, la dignidad y el respeto a los derechos del trabajador, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - El juez está facultado para formar libremente su convencimiento dando mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros

Tesis:

«Se duele del proceder del testigo Cristian Guarín al "mal informar" al nuevo gerente general desde 2016, que existía la mentada autorización, con lo cual no solo generó un error, sino que favoreció a su hermana, lo que no fue evaluado en el proveído recurrido.

[...]

Sea lo primero indicar, que los motivos que aduce la enjuiciada para descartar el testimonio de Cristian Guarín, no impiden su valoración, por lo que ningún reproche merece que la sentencia cuestionada se hubiera apoyado en dicha prueba, en ejercicio de la libertad de valoración probatoria con la que cuenta el juez.

Es verdad averiguada, que Justo Pastor Guarín no fungía como representante legal de la sociedad convocada para 2011, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal; quien fungía como tal, era el gerente general, Cristian Guarín, según este lo indicó en su testimonio, al tiempo que así lo informó la actora en sus descargos y fue aclarado en desarrollo del juicio.

Siendo lo anterior así, no podría decirse que dicha persona, como presidente y socio mayoritario, obligó al empleador en los términos del artículo 32 del CST, en tanto, por sí solas, dichas calidades no lo habilitaban para el efecto.

No obstante, de los testimonios -dentro de ellos del gerente financiero y contable desde 2017-, y de la declaración de parte del representante legal de compañía, se deduce que la enjuiciada pagó, sin ningún reparo, los salarios y demás obligaciones laborales a la trabajadora hasta 2020, con lo que consintió lo dispuesto por el accionista, pues nada distinto explica que durante tantos años una empresa, de las características de Espumas Medellín SA, que cuenta con las autoridades administrativas y financieras necesarias, hubiera inadvertido una situación como la que se presentaba con la mencionada trabajadora».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

» ANÁLISIS DE PRUEBAS - Al encontrarse acreditado que la compañía sabía de la autorización del padre para que la demandante no ejecutara las labores contratadas y que continuó pagando a la trabajadora el salario y demás emolumentos propios de la relación laboral hasta marzo de 2020, convalidó el compromiso adquirido por el socio, lo que sitúa el accionar en la consecuencia que consagra el artículo 140 del CST, por manera que la trabajadora tiene derecho al pago de salarios hasta el finiquito del vínculo contractual, y es procedente el reconocimiento de la indemnización que ello acarrea

Tesis:

«[...] los deponentes coincidieron en que en la compañía se sabía de una autorización del progenitor, de que Claudia Liliana no ejecutara las labores contratadas, y aun cuando ahora la empresa sostenga que dicha determinación no se acogió, y que simplemente se trató de un error, lo cierto es que tanto el gerente general para 2011, como quien asumió el cargo en 2016, cumplieron ese compromiso. Es más, los declarantes informaron que año a año presidente y gerente general revisaban la nómina para definir el aumento de salarios, lo que les permitía percatarse de lo que acontecía con la demandante, y adoptar las medidas pertinentes, de estimar que se estaba ante un hecho irregular, empero ello no ocurrió.

Así las cosas, al continuar pagando la empresa a la trabajadora el salario y demás emolumentos propios de la relación laboral hasta marzo de 2020 (así lo devela el testimonio del gerente financiero y la certificación laboral obrante en el expediente digital), convalidó el compromiso adquirido por el socio, lo que sitúa el caso en la consecuencia que consagra el artículo 140 del CST, por manera que la trabajadora tiene derecho al pago de salarios hasta el finiquito del vínculo contractual, en los términos dispuestos por el juzgado y, por contera, procede la condena por indemnización por despido sin justa causa, dado que fue la inasistencia a laboral (sic) el motivo aducido por el empleador para poner fin al vínculo, abrigado en los artículos 58 numeral 2 y 60 numeral 4 del CST y, ya se vio, tal ausencia tuvo lugar en el marco del artículo 140 ibidem».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA » INDEXACIÓN - Procede la indexación de la indemnización por despido, pues con ella se pretende, con fundamento en los principios de equidad e integralidad del pago, ajustar las condenas a su valor real y, de esta manera, impedir que los créditos representados en dinero pierdan su poder adquisitivo por el fenómeno inflacionario

Tesis:

«[...] le asiste razón a la promotora del juicio al reclamar la indexación de la indemnización por despido, pues con ella lo que se pretende, con fundamento en los principios de equidad e integralidad del pago, es ajustar las condenas a su valor real y, de esta manera, impedir que los créditos representados en dinero pierdan su poder adquisitivo por el fenómeno inflacionario. Por tanto, se adicionará la sentencia de primer grado, en el sentido de que el valor adeudado por este concepto, deberá ser actualizado a la fecha del pago, de acuerdo con la siguiente fórmula: [...]».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA » INDEXACIÓN » FÓRMULA

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de buena fe del empleador al sustraerse del pago de lo adeudado a la trabajadora, por lo que se mantiene el pago de la indemnización moratoria

Tesis:

«En otro giro, aun cuando es una deducción infundada del a quo que la demandada “retuvo los salarios” de marzo a junio de 2020 a título de resarcimiento por los perjuicios que le causó la trabajadora, lo cierto es que las explicaciones de la compañía, de que suspendió el pago porque identificó la irregularidad que se venía presentando, y hasta tanto adelantara la investigación, en modo alguno excusa el impago de salarios. Por lo demás, como se concluyó en primera instancia, del haz probatorio no emerge alguna circunstancia de la que pueda colegirse buena fe de la empresa al sustraerse de pagar lo adeudado a la trabajadora, sin que sea suficiente para relevarla de la indemnización moratoria, que se esgrima que no dio aval a la ausencia de prestación del servicio, y que el pago en tales condiciones fue solo un error, pues los elementos de juicio develan que ello no corresponde a la realidad. Por tanto, se mantendrá dicha carga».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > SALARIOS > SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO - La potestad con la que cuenta el patrono de ordenar que el trabajador no preste el servicio, no se somete a una circunstancia particular, por el contrario, el artículo 140 del CST contempla que hay lugar al pago del salario, aun sin la prestación del servicio, por culpa del empleador o por su propia disposición

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Artículo 140 del CST - tratándose de interpretación gramatical, el juez no puede imponer cargas o exigir requisitos distintos a los que la propia norma establece, si la misma resulta diáfana-