

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Radicación No. 27282

Acta No. 72

Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Bogotá, D.C., cinco (05) de noviembre de dos mil ocho (2008).

Decide la Corte sendos recursos de casación interpuestos por la CORPORACIÓN FINANCIERA DEL VALLE S.A., en su carácter de demandada, y LUIS FERNANDO GUZMÁN HERNÁNDEZ, como demandante, en contra de la sentencia de segunda instancia proferida por el Tribunal Superior de Cali, Sala Laboral, el 3 de junio de 2005, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor Guzmán Hernández en contra de la citada sociedad.

ANTECEDENTES

En lo que concierne al recurso extraordinario, el actor recurrente, quien obtuvo en primera instancia, confirmadas por la segunda, condenas favorables por cesantía, intereses a ésta, prima de vacaciones extralegal, bonificación de navidad extralegal, prima legal, indexación y costas; y, en la segunda instancia, condenas a su favor por concepto de intereses a las cesantías de 1997 y 1998, bonificación de navidad correspondiente a 1997 y 1998, reajuste de la prima de servicios de 1999, cesantías parciales reconocidas ilegalmente e indexación de las sumas que no la habían recibido, persigue, ahora, que se condene, previa casación parcial del fallo de segunda instancia, a los rubros solicitados en el libelo inicial, respecto de los cuales se absolvió: el reintegro de las sumas descontadas sin autorización –tanto de salario como de prestaciones sociales-, y la indemnización moratoria.

La demandada, a su turno, persigue el quiebre parcial de la sentencia de segunda instancia, en cuanto confirmó las condenas impuestas por el a quo, y en cuanto a las que, a su vez, impuso,

para que, en sede de instancia, se revoquen las condenas establecidas en los puntos primero y tercero de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, para absolver de las mismas, y proveer en costas según corresponda.

El actor, como fundamento de sus pretensiones, alegó haber suscrito un contrato a término indefinido con la enjuiciada, el 28 de septiembre de 1987, que fue terminado por ella unilateralmente y sin justa causa el 17 de enero de 2000. Su último cargo fue el de gerente de sistemas; el 1 de julio de 1993 aquélla le aumentó su salario a \$2.089.000.00, pero, a pesar de esa remuneración superar los 10 salarios mínimos mensuales más el 30 por ciento de factor prestacional, en momento alguno fue trasladado al régimen de salario integral, como tampoco al de la Ley 50 de 1990; al momento de la terminación del vínculo devengaba \$8.270.208.00 mensuales, como remuneración fija u ordinaria más otros ingresos constitutivos de salario, para un salario promedio superior al referenciado al liquidar el contrato: \$1.079.792 como producto de unos intereses generados por varios títulos de depósito a término constituidos por la demandada en forma simulada para garantizar el pago de dichos salarios, \$333.600.00 como cuota de sostenimiento de la acción del Club Campestre de Cali, \$100.000.00 por parqueadero de su vehículo en la copropiedad del Edificio Banco del Comercio, y \$289.458.00 originados en el Fondo Mutuo de Ahorro e Inversión de los Trabajadores de la Corporación Financiera del Valle S.A., dineros sobre los que no se pactó que no fueran salario; sin autorización escrita del actor la demandada hizo retención, compensación o deducción indebida de salarios y prestaciones sociales: \$4.259.500.00 por concepto de “estudio” y \$1.148.973.00 por concepto de “llamadas telefónicas”; hubo pago parcial de cesantía sin permiso del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social; no se pagaron las prestaciones sociales del 1 de julio de 1993 al 17 de enero de 2000 bajo el argumento de una remuneración irregularmente estipulada, como tampoco las bonificaciones extralegales y vacaciones extralegales correspondientes a 1997, 1998 y 1999.

La demandada, al contestar, arguyó que el accionante, en forma libre y voluntaria, se había acogido al régimen de salario integral previsto por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, por lo que la remuneración recibida a partir de ese momento (1 de julio de 1993) comprendía todas las prestaciones sociales y demás beneficios sin exclusión alguna, excepto las vacaciones, y que no tenía ningún ingreso retributivo ni salarial adicional. Dijo, además, haber realizado todos los descuentos legalmente, y liquidado lo debido conforme a la ley. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, pago y compensación.

Las instancias culminaron conforme a lo expuesto.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Estudió el ad quem, en primer lugar, la apelación de la demandada, la cual se refería, de un lado, a estimar acreditada la existencia de salario integral como modalidad retributiva del actor por haber sido –según el decir de la recurrente– confesada por éste y admitida por la demandada y, de otro, a controvertir las condenas derivadas del reglamento interno de trabajo, por considerar que su publicidad no se había acreditado.

El colegiado consideró que el salario integral era una modalidad retributiva sometida a la solemnidad del escrito para que tuviera eficacia, por lo que, dijo, cometería error de derecho el juez que lo diera por demostrado con medio de prueba diferente del exigido por el legislador. Por ello, no dio por demostrada tal variante retributiva en el caso del accionante.

De otro lado, argumentó que como el trabajador había aportado el reglamento interno de trabajo

con la demanda, esto acreditaba que lo conocía.

En lo atinente a la alzada del trabajador, el Tribunal le negó carácter salarial a la suma de \$333.600.00 recibidos por el demandante como cuota de sostenimiento de la acción de su propiedad en el Club Campestre de Cali, por lo que estimó que fracasaba la solicitud de reajuste de cesantías, indemnización por despido y salarios del período enero 1° al 17 del 2000, así como el de intereses de cesantías, prima de vacaciones, bonificación de navidad y la prima de servicios.

Concedió el reconocimiento de intereses de cesantía, prima de vacaciones y bonificación de navidad de los años 1997 y 1998, por haberse reconocido solo los de 1999 y no estar afectados por prescripción los señalados; negó las primas de vacaciones; reconoció la bonificación de navidad de 1997 y 1998, conforme al artículo 82 del reglamento interno de trabajo. Admitió que el salario para 1999 había sido de \$9.350.000, a pesar de lo cual el correspondiente a dicho año se había cuantificado en \$8.270.208, y concedió \$1.079.792 como valor representativo de la diferencia entre lo reconocido y lo que correspondía realmente por prima de servicios en tal anualidad.

Reconoció, además, \$3.640.000 pagados ilegalmente por concepto de cesantía, sin permiso legal previo. En cuanto a descuentos ilegales, no accedió a los presuntamente hechos por concepto de intereses. Tampoco a los realizados por préstamo educativo porque, observó que, por parte alguna de los documentos firmados con tal fin se desprendía la imposibilidad de reclamarle al trabajador el valor de ese crédito, y que del pagaré a folio 244 se derivaba tal facultad para el empleador. Manifestó, además que, al parecer, el fundamento del actor era la condonación reglada en el folio 130 del manual de políticas de crédito a empleados, pero que sus requisitos no se cumplían en ese caso.

La reclamación por descuento de llamadas telefónicas la despachó en cuatro líneas:

“Se rechaza esta petición dado que el demandante autorizó a la demandada a descontar de sus prestaciones sociales las cantidades necesarias para amortizar, entre otras, cualquier obligación que exista a su cargo”.

En lo concerniente a carga moratoria avaló la absolución que, al respecto, impartió el a quo. Tuvo en cuenta las declaraciones de testigos sobre la existencia del salario integral; halló justificada la diferencia salarial proveniente de los rendimientos de CDTs; estimó que la conducta del trabajador era muestra evidente de estar las partes rigiendo su actuar bajo el convencimiento de que al trabajador nada se le debía por tener salario integral. Encontró, además, como constitutivos de buena fe, los pagos hechos al trabajador y el reconocimiento de una indemnización cuantiosa, pues, consideró que de haber existido mala fe, dicha indemnización no se hubiera dado y, menos, en esa cuantía.

Ante la absolución por indemnización moratoria, impuso la indexación de los rubros que la admitían y respecto de los cuales no se había dispensado por el a quo.

Textualmente expresó así sus argumentos el Tribunal:

“Siendo que no es punto de controversia procesal la causa jurídica de los derechos demandados como tampoco su extensión en el tiempo, el Tribunal considera que se debe adentrar en el estudio de los tópicos cuestionados al interponer la alzada por ambas partes, debiendo empezar, por razones de método, con la apelación de la parte demandada”.

“Dos son las razones centrales en las que centra su argumentación:

“Por una parte la circunstancia de haber sido confesado en la demanda que el salario devengado por el trabajador fue integral, hecho que al haberse aceptado al contestar aquella hace irreversible la confesión. Se afirma igualmente que este medio probatorio relevó la necesidad de la escrituración para que el traslado de régimen salarial resulte válido, calificativo éste que resulta confirmado por el principio de la primacía de la realidad y por el hecho de haber firmado el trabajador el documento de inscripción a un fondo de cesantías en donde se afirmó que el salario devengado era integral, y”.

“b.- Por otra, planteó paralelamente la deficiencia probatoria del reglamento interno de trabajo allegado a los autos sin constancia de publicidad lo que, en su concepto, impide cualquier fundamentación condenatoria en él. Por ello -dice- debe revocarse la condena por concepto de prima de vacaciones y prima de navidad”.

“1. a.- Dispone el numeral 2º del artículo 18 de la Ley 50 de 1990 que reformó el 132 del CST que "..., cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario..." (Subraya la Corporación)”.

“Dos particularidades surgen inmediatamente del aparte del precepto que se deja reproducido, (I) que ese salario integral no puede ser objeto de imposición unilateral y (II) que el acuerdo de voluntades en ese aspecto debe hacerse por escrito”.

“Teniendo en cuenta el legislador que el pacto de dicha modalidad retributiva puede conllevar desmejora al trabajador en tanto no recibirá prestaciones sociales, quiso revestir dicho consenso de una formalidad: la escrituración. Por sabido se tiene que la informalidad es una característica del derecho del trabajo. No obstante ello, el creador del derecho, por la circunstancia anotada, creo necesario revestir de solemnidad ese acto jurídico de ahí que dispuso que su existencia tenía que demostrarse mediante el escrito contentivo del mismo. A partir de esta disposición legislativa la escrituración entraba a formar parte de los requisitos de la existencia del acto jurídico ya que frente a su ausencia este resultaba inexistente o como le llama la ley laboral, ineficaz”.

“Esta situación es la que ha tomado cuerpo en autos. El documento que contiene el pacto escrito no ha sido allegado a los autos y por ello mal se puede hablar de un salario integral”.

“Se discute en la alzada que el acuerdo ha sido probado mediante la prueba reina ya que el demandante confesó su existencia en la demanda. Esto resulta indiscutible. Y también se planteó que aceptó su pacto al haber firmado el documento de afiliación a Provenir (fl.358) en donde afirmó devengar un salario integral, así como la liquidación de prestaciones sociales (fl.365) en donde igualmente se hizo expresa tal afirmación. Estas dos características del caso resultan incontrovertibles. No obstante, fue el legislador -ya se dijo- quien quiso revestir el acto de esa formalidad: la estipulación escrita. Su prueba por tanto es solemne pues sólo el documento contentivo de la misma da fe de su existencia. No vale otro medio probatorio así éste sea la misma confesión”.

“Que dicha exigencia no se encuentre razonable frente a la situación probatoria obrante en autos; puede ser. Pero mientras exista esa exigencia legal producto de la tarifa legal como método de valoración probatoria solo ese mecanismo -la comunicación escrita- es el único soporte para

demostrar la existencia del salario integral”.

“Yerra en derecho el operador jurídico que de por demostrado dicho salario por mecanismo diferente al requerido por el legislador. De ahí que la argumentación desplegada en este punto resulte inane pues carece de la suficiencia de desvirtuar los fundamentos de la condena”.-

“Por esta misma razón, irrelevante resulta la prueba testimonial en tanto afirma que el demandante se acogió al régimen de salario integral estipulado en la ley 50 de 1990, como también superflua resulta también la argumentación referida al principio de la primacía de la realidad”.

“1. b.- Se rechaza mediante este cargo dos condenas en concreto: la proferida por prima de vacaciones y la impuesta por prima de navidad. Con tal fin se aduce que no se probó la publicación del reglamento interno de trabajo que constituyó el fundamento normativo de la condena. Es cierto que la publicidad de ese reglamento normativo se exige en términos del artículo 120 del CST reformado por el numeral 1° artículo 6° del decreto 617 de 1954. Tiene por objeto dicha publicidad que los trabajadores de la empresa obligada a tenerlo lo conozcan y en consecuencia lo cumplan pues no se puede exigir cumplimiento de algo que se desconoce. De ahí que el artículo 122 de CST permita probar su publicidad por medio del recibo del reglamento firmado por el trabajador”.

“Sucede que en el sub examine el conjunto normativo fue allegado por el trabajador a los autos hecho que lógicamente demuestra que la publicidad echada de menos por la demandada sí se cumplió o que por lo menos el demandante lo conocía”.

“Aledaña a la razón expuesta encuentra el Tribunal otra que dejaría igualmente sin soporte el argumento de la ausencia de publicidad. El a quo fue expreso en señalar que las referidas condenas se profirieron no solamente con basamento en el reglamento sino también en lo dispuesto en el "Manual de presentación" obrante a folios 264 y siguientes y dentro del cual se establecen las prestaciones extralegales citadas (fl.279)”.

“Como puede verse, la argumentación desarrollada en este punto tampoco tiene la entereza de comprometer las condenas cuestionadas razón más que suficiente para mantenerlas”.

“2.- Múltiples son los propósitos buscados mediante la apelación por el trabajador demandante. El Tribunal los estudiará en el orden propuesto, así:

“a.- Reclama por la no inclusión dentro de la base salarial con la cual se cuantificaron los derechos sociales reconocidos la suma de \$333.600.00 que la demandada le pagaba al trabajador por concepto de cuota de sostenimiento de la acción de su propiedad en el club Campestre de esta ciudad. Esta suma, en criterio del demandante, tiene carácter salarial, no así para la empleadora por carecer de efectos retributivos”.

“En verdad, se desprende de los documentos de folios 86 a 114 que fue cierto que en el año de 1999 y hasta la terminación del contrato de trabajo la entidad financiera demandada le pagó al trabajador la cuota de sostenimiento que a éste le correspondía por ser propietario de una acción”.

“La realidad aparece incuestionable también de la prueba testimonial rendida por Jorge Enrique Salas Martínez (fl.316) y Diego Zuluaga Jaramillo (fl.326) deponentes éstos que ratificaron dichos pagos pero adicionando a la vez que los mismos no tenían el objeto de retribuir servicios

sino facilitarle o proporcionarle al trabajador elementos apropiados para su desarrollo laboral ya que en dicho club atendían y conseguían clientes con los cuales se hacían negocios para la financiera”.

“Si en cuenta se tiene el objeto social de la demandada y la forma en que se maneja el campo comercial de sus actividades, la tesis de los deponentes, concedores directos de la situación laboral del demandante por las funciones que cumplen, resulta creíble”.

“En términos del artículo 15 de la Ley 50 de 1990 modificatorio del 128 del CST, "no constituye salario... lo que recibe 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".

“Si el pago de la cuota de sostenimiento al Club Campestre tenía por finalidad lograr que el demandante cumpla a cabalidad sus funciones dichos pagos no son salario y por ello no pueden formar parte de la base salarial para liquidar prestaciones sociales”.

“b. - El fracaso de la petición anterior conlleva igualmente el del reajuste de cesantías, de la indemnización por despido injusto y de los salarios del período enero 1° al 17 de 2000 ya que la única causa alegada para estas peticiones fue la de no comprender la base salarial con la que se liquidaron, el factor \$333.600.00 que ya se dejó determinado no es salario. Por esta misma razón no es procedente el reajuste de intereses a cesantías, prima de vacaciones, bonificación de navidad y la prima de servicios”.

“Se pretende también el reconocimiento de intereses a las cesantías, prima de vacaciones y bonificación de navidad correspondiente a los años 1997 y 1998 ya que solamente se reconocieron las de 1999 siendo procedente los de los años señalados dado que no se encuentran afectados por la prescripción”.

“Razón parcial le asiste al reclamante y por tanto procede el estudio de esos derechos”.

“C.1.- INTERESES A LAS CESANTÍAS”

“Las cesantías causadas al 31 de diciembre de 1998 alcanzan la suma de \$78.648.971.63 (4.053 días x \$6.985.845 salario mensual 360 y las de 1997 la de \$60.731.467 (3.693 días x \$5.920.208 Salario mensual) 360

“A las cesantías anteriormente determinadas corresponden los siguientes intereses:

- a. \$7.287.776.05(12%)
- b. \$9.437.876.60(12%)

“c.- Se aclara que a los salarios determinados (fl.364) no se les adiciona el factor \$1.079.792.00 dado que no aparece pagado en 1997 y 1998 conforme a los documentos de folios 28 a 85”.

“C.2- PRIMAS DE VACACIONES”.

“No procede ningún reconocimiento dado que en la sentencia de primera instancia las concedió por dos períodos acumulados de vacaciones y el artículo 81 del Reglamento Interno prohíbe acumulaciones superiores so pena de pérdida”.

“C.3- BONIFICACIÓN DE NAVIDAD”

“El artículo 82 del reglamento establece esta prestación a favor de los trabajadores que habiéndose vinculado mediante contrato a término indefinido -caso del demandante- cumplan al servicio de la empleadora unos períodos determinados. En el punto 4° le asigna a quienes tengan una antigüedad superior a 4 años una bonificación de navidad equivalente a 2 meses de remuneración”.

“Siendo que los salarios devengados por el demandante en 1997 y 1998 tenían un monto de \$5.920.208.00 y 6.985.845.00 respectivamente, sin ninguna adición ya que para estos años no aparece demostrada, por este derecho le corresponden las siguientes sumas:

- a. \$11.840.416.00
- b. \$13.871.690.00

“D.- Se planteó al apelar que la prima legal de servicios se debió de haber liquidado en los años 1997 a 1999 teniendo en cuenta el salario básico mas \$1.079.792.00 y \$333.600.00 recibidos mensualmente a título de remuneración. El reajuste por los años 97 y 98 no tiene ningún fundamento por las razones ya expuestas al estudiar los puntos anteriores. En cambio, los correspondientes a 1999 sí tienen asidero probatorio en tanto se determinó en la primera instancia que el último salario devengado por el demandante fue la suma de \$9.350.000.00 a pesar de lo cual los correspondientes a 1999 se cuantificaron con \$8. 270.208.00. Por ello le corresponde al demandante \$1.079.792.00 valor representativo de la diferencia entre lo reconocido y lo que realmente le corresponde”.

“E.- Pérdida del pago final de cesantías realizado en julio de 1993”.

“El a-quo nada dijo sobre el punto a pesar de que se pidió expresamente al adicionar la demanda (fl.254)”.

“No aportó la demandada la autorización de la autoridad administrativa competente para hacer ese pago parcial de cesantías. Al parecer se dio por el supuesto cambio de régimen salarial el cual quedó sin fundamento probatorio”.

“Frente a esta realidad el reconocimiento del derecho reclamado es un imperativo en términos del artículo 254 del CST. Siendo que lo pagado ilegalmente tuvo un valor de \$3.643.757.00 (fl.351), el monto a reconocer por éste tópico será de \$3.640.000.00 dado que a éste limitó su pedido el demandante y bien se sabe que el Tribunal carece de facultades ultrapetita”.

“F.- DESCUENTOS ILEGALES”

Tras razones fundamentan este reclamo, a saber:

F.1.- Descuentos por intereses.

“En autos no aparece ninguna prueba de dichos descuentos. Si bien encuentran asidero algunos "abonos a cartera", de ellos es imposible deducir que conlleven los intereses reclamados, ni se sabe en que suma. Por ello se negará este rubro”.

“F.2.- Descuentos por préstamo educativo. Con la prueba documental de folios 141 a 144 y 244 aparece evidente que en verdad el demandante recibió un préstamo con el fin de adelantar una especialización que luego tuvo que suspender por razones de salud. Pero sucede que por ninguna parte de los documentos firmados con tal fin se desprende lo que plantea el apelante esto es la imposibilidad de reclamarle al trabajador el valor de ese crédito. Todo lo contrario, del pagaré de

folios 244 debidamente firmado por el trabajador se deriva que "La obligación contenida en el presente pagaré será exigible antes del vencimiento, si durante el semestre financiado, el deudor se retira del establecimiento educativo o se le cancelase su contrato laboral". Al parecer el fundamento del demandante es "la condonación" reglada en el folio 130 correspondiente al "Manual de políticas de crédito a empleados" pero sucede que este derecho lo tienen quienes una vez terminan sus estudios sigan vinculados a la demandada caso que lejos está de darse en el caso analizado".

"F.3.- Descuentos por llamadas telefónicas"

"Se rechaza esta petición dado que el demandante autorizó a la demandada descontar de sus prestaciones sociales las cantidades necesarias para amortizar, entre otras, cualquier obligación que exista a su cargo".

"G.- SANCIÓN MORATORIA E INDEXACION"

"El Juez a-quo considerando que existen en autos suficientes bases que permiten deducir en forma razonable que la demandada no obedeció al capricho ni a la decisión infundada para desconocerle al trabajador los derechos que se determinaron parcialmente a su cargo, absolvió a ella por dicho concepto".

"El Tribunal avala dicho proceder entre otras, por las siguientes razones:

"1.- La prueba testimonial toda -Salas Martínez (fl.316), Zuluaga Jaramillo (fl.326) y Montoya Hidrovo (fl.410) - sostuvo que todos los ejecutivos de la entidad demandada, incluido el demandante, se acogieron al salario integral a partir de julio de 1993 razón por la cual se le dio al trabajador una bonificación y se le cancelaron sus cesantías hasta ese entonces causadas. No se explican el porqué no existe el documento pertinente".

"2. La diferencia de la base salarial tomada para efectos de calcular el valor de las prestaciones sociales finales también tiene justificación. La encuentra el Tribunal en la circunstancia de haberse demostrado que el demandante tenía unos dineros en CDTS a su nombre (f 1.385) de los que obtuvo unos rendimientos económicos mensuales equivalentes al monto de la diferencia y que la empleadora decidió tomarlos unilateralmente como salarios para efectos de cuantificarle la indemnización y las vacaciones al trabajador sin que se llegase a demostrar la operación triangular alegada por éste. Vistas así las cosas el proceder empresarial se encuentra con visos de generosidad que mal puede configurar la mala fe necesaria para que la moratoria estudiada proceda".

"3.- La conducta del trabajador es también una muestra evidente de que las partes estaban rigiendo su conducta bajo el convencimiento de que al trabajador nada se le debía por tener salario integral. Esta, no otra es la explicación que un directivo de la demandada no reclamara sus derechos desde tiempo atrás desconocidos según él".

"4. Los pagos que la institución bancaria hizo a su trabajador también ponen de manifiesto su buena fe. Pagó lo que razonablemente creyó deber y reconoció paralelamente una cuantiosa indemnización. Si su querer hubiese estado asistido de mala fe con seguridad el reconocimiento de ese derecho no se hubiese dado y menos en la cuantía reconocida".

"En fin, los puntos puestos de presente conducen a esta Corporación a la convicción de que se procedió bajo los parámetros de la moralidad contractual. Por ello se ratificará la absolución en

este punto proferida en la sentencia cuestionada”.

“Pero esta circunstancia, la de improcedencia de la sanción que se dejó estudiada despeja el camino para que la indexación de las sumas reconocidas tanto en primera como en segunda instancia tengan basamento legal”.

“En efecto, se reclamó al sustentar la alzada que el a-quo se limitó a indexar unos valores pero no lo aplicó a otros siendo procedente. Hizo lo primero respecto de la prima de servicios y de vacaciones, en cambio, ejecutó lo segundo sobre los demás derechos judicialmente reconocidos no obstante que se absolvió por concepto de sanción moratoria”.

“Fundada encuentra el Tribunal la acusación. Basta para llegar a esa conclusión la lectura del aparte titulado "Indexación" de los considerandos de la sentencia (fl.453). Se inaplicó, debiendo hacerlo, dicha devaluación judicial a las restantes condenas”.

“La Corporación debe allanar la omisión conforme al certificado de folio 419 que deja ver una pérdida del poder adquisitivo del signo monetario nacional del 0.30. Si se aplica este factor a la suma de las condenas proferidas tanto en primera instancia (\$147.563.777.00) como en segunda (\$47.257.550.65) y que hasta la fecha no han recibido ese incremento -se exceptúa por tanto la prima de servicios y de vacaciones-obtenemos que por este concepto le corresponde al demandante la suma de \$58.446.398.30....”

EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue, como se dijo, interpuesto por ambas partes, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y replicado recíprocamente.

Dado que el de la demandada persigue la absolución respecto de las condenas impuestas, se estudiará éste en primer lugar.

EL RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Persigue que se case parcialmente la sentencia del ad quem en cuanto confirmó las condenas impuestas por el a quo en los puntos primero y tercero de la parte resolutive de su sentencia, y en cuanto, al revocar la absolución del punto segundo de la misma, la condenó a pagar al demandante los intereses a las cesantías de 1997 y 1998, la bonificación de navidad de 1997 y 1998, el reajuste de la prima de servicios de 1999, las cesantías

parciales reconocidas, y la indexación de las sumas reconocidas tanto en primera como en segunda instancia. Solicita que, en sede de instancia, se revoquen las condenas impuestas en los puntos primero y tercero de la sentencia del a quo y, en su lugar, se absuelva a la demandada de tales condenas, con provisión de costas según corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera, que fueron replicados y se resuelven conjuntamente, dada la finalidad común.

PRIMER CARGO

Se formula en los siguientes términos:

“Acuso la sentencia de segunda instancia proferida en este proceso de violar directamente la ley

sustancial, por interpretación errónea de los artículos 18 de la ley 50 de 1990, 43, 46, 132 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 61 del C.P.T., en relación con los artículos 1 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que condujo a la aplicación indebida de los artículos 27, 104, 107, 109, 120, 121, 122, 249, 306, 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 1° de la ley 52 de 1975; 307 del C.P.T; 3 y 8 de la ley 153 de 1887; 16 de la Ley 446 de 1998; 1502 del C. C. C..”

“Para los efectos de este cargo no se discuten las conclusiones fácticas del fallo recurrido, en especial los asideros fundamentales consistentes en que "el documento que contiene el pacto escrito no ha sido allegado a los autos" y que el acuerdo sobre salario integral "ha sido probado mediante la prueba reina ya que el demandante confesó su existencia en la demanda. Esto resulta indiscutible”.

“Confirmó el tribunal las condenas impuestas a la demandada por el a quo por concepto de cesantías, intereses sobre cesantías, prima de vacaciones extralegal, bonificación de navidad extralegal, prima legal e indexación, e impuso adicionalmente en el fallo de segunda instancia las de intereses a las cesantías de 1997 y 1998, bonificación de navidad de 1997 y 1998, reajuste de prima de servicios de 1999, cesantías parciales reconocidas ilegalmente e indexación de las sumas reconocidas tanto en la primera como en la segunda instancia. Todas esas condenas son incompatibles con el salario integral "probado mediante la prueba reina ya que el demandante confesó su existencia en la demanda. Esto resulta indiscutible", según las expresiones textuales del tribunal”.

“El juzgador fundó su mencionada resolución en la argumentación conforme a la cual como la modalidad retributiva del salario integral puede conllevar desmejora al trabajador, el legislador asignó al consenso respectivo la formalidad de la escrituración y que a pesar de ser la informalidad una característica del derecho del trabajo, revistió de solemnidad ese acto jurídico, al disponer que "su existencia tenía que demostrarse mediante el escrito contentivo del mismo", insistió en que tal solemnidad forma parte de los requisitos de existencia del acto jurídico y su ausencia lo deviene ineficaz o inexistente, ya que se trata de una tarifa legal”.

“Esa inteligencia equivocada del artículo 18 de la ley 50 de 1990, sin duda alguna constituye un culto exagerado al formalismo y se aleja abiertamente del sentido del precepto constitucional consagrado en el canon 53 de la carta política cuyo verdadero significado es la primacía de la realidad sobre las formalidades”.

“Es indiscutible que desde su génesis el derecho laboral es por antonomasia un derecho informal. Es columna vertebral el contrato realidad, las formalidades son intrascendentes frente a la verdad, frente al derecho sustantivo, frente a la real voluntad de los contratantes, por eso la función prioritaria de un juez es garantizar la realización del derecho material, de lo que verdaderamente convinieron las partes así no se halle demostrado por escrito sino por otros medios probatorios”.

“El legislador laboral proscribe la tarifa legal. Esto no solamente es un pilar fundamental del sistema legal colombiano de valoración probatoria, sino también un precepto concreto que impide que el juez esté sujeto a una tarifa legal de pruebas y le permite formar libremente su convencimiento, inspirándose en la sala crítica y encontrando la verdad de los acuerdos entre las partes (Art. 61 del CPL). Por eso también es equivocada la exégesis del tribunal según la cual la escrituración del pacto del salario integral es exigencia legal producto de la tarifa legal como método de valoración probatoria. De ninguna manera la ley contempla una exigencia de esa estirpe, ni mucho menos prescribe que la comunicación escrita sea el único soporte para

demostrar la existencia del salario integral. Por tanto, el que verdaderamente yerra en derecho es el operador jurídico que a pesar de advertir que es indiscutible que el salario integral fue probado mediante confesión del demandante exija como prueba única y solemne la formalidad intrascendente y excesiva de la escrituración”.

“Las únicas solemnidades consagradas en el derecho del trabajo con carácter ad substantian actus militan respecto del contrato a término fijo (Art. 46 del C.S.T), pero con la aclaración de que aún en este evento no es que deba celebrarse por escrito sino que la duración determinada "debe costar siempre por escrito", y las convenciones colectivas de trabajo (Art. 469 del C.S.T), porque respecto de ese acuerdo colectivo si no se cumplen todos los requisitos de ese precepto, "la convención no produce ningún efecto", por establecerlo de modo expreso e inequívoco el legislador, consecuencia que no previo para el salario integral donde simplemente señaló el escrito como formalidad intrascendente y más bien para facilitar su prueba, pero jamás dispuso el legislador, como lo entendió equivocadamente el tribunal que si no se aportaba el texto del acuerdo el mismo devenía ineficaz o inexistente, porque ello sería contrariar el orden lógico y la voluntad de los contratantes”.

“Ese ha sido el criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; es claro entonces que el requisito del escrito en el acuerdo del salario integral es simplemente ad probationem y no ad substantian actus, como lo interpretó equivocadamente el juzgador”.

“Siendo así todo lo expuesto, si el propio tribunal admitió que puede ser que la exigencia escrituraria "no se encuentra razonable frente a la situación probatoria obrante en autos" y también aceptó como verdad inconcusa que el salario integral está "probado mediante la prueba reina va que el demandante confesó su existencia en la demanda. Esto resulta indiscutible". Ante esas premisas es claro que de ninguna manera podía hacer prevalecer una inexistente tarifa legal ni arribar a las conclusiones jurídicas a que llegó para imponer las condenas a la demandada”.

“Por ser el auxilio de cesantía, sus intereses, y las primas legales y extralegales prestaciones sociales, no tenía la demandada obligación alguna de pagarlas por haberse pactado entre las partes el salario integral, motivo por el cual ese pacto suponía que al menos estaban comprendidos en la estipulación esos rubros”.

“Si el Tribunal no hubiera incurrido en la interpretación errónea de los artículos 18 de la ley 50 de 1990, 46, 132 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 61 del C.P.T., en relación con los artículos 1 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, predicada en este cargo, no habría aplicado indebidamente los artículos 27, 104, 107, 109, 120, 121, 122, 249, 306, 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 1º de la ley 52 de 1975; 307 del C.P.T; 3 y 8 de la ley 153 de 1887; 16 de la Ley 446 de 1998; 1502 del C. C. C. que lo condujeron a confirmar las condenas de primera instancia impuestas a la demandada y mucho menos las habría adicionado con las de segunda instancia, por el contrario habría absuelto a mi poderdante de las mismas, dado que en los casos de salario integral no se causan las prestaciones sociales ni los demás beneficios (incluida la indexación), que soportaron las condenas ilegales proferidas por el juez colegiado.”

SEGUNDO CARGO

Expuesto en los siguientes términos:

“Acuso la sentencia recurrida de violación medio de los artículos 305 del C.P.C; Decreto 2282 de 1989 artículo 1º(modificaciones 135 y 140) en relación con el artículo 25 y 145 del C.P.L, lo que condujo a la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 18 de la ley 50 de

1990, 46, 132 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 61 del C.P.T.; 27, 104, 107, 109, 120, 121, 122, 249, 306, 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 1° de la ley 52 de 1975; 307 del C.P.T; 3 y 8 de la ley 153 de 1887; 16 de la Ley 446 de 1998; 1502 del C. C. C.”

“La mencionada aplicación indebida se generó en los siguientes errores de hecho manifiestos:

“1. No dar por demostrado que al contestar la demanda la demandada admitió como cierto la existencia de salario integral confesado por la parte demandante en la demanda original”.

“2. No dar por demostrado, estándolo, que el tema probatorio del proceso se limitaba a los aspectos diferentes a la existencia del salario integral”.

“3. Dicho error de hecho manifiesto se originó en la apreciación errónea de la contestación de la demanda (fls 229 a 235)”.

DEMOSTRACIÓN DEL CARGO

“Es indudable que el tribunal estimó la demanda original presentada por el demandante y la contestación de la misma. La demanda fue apreciada correctamente porque de ella dedujo que el demandante confesó la existencia del salario integral, tanto así que con base en ella el Tribunal manifestó que "esto resulta indiscutible". Y aún más reiteró que el demandante afirmó en el líbello devengar un salario integral. Sin embargo, el ad quem apreció erróneamente la contestación de la demanda porque en la respuesta al hecho tercero la accionada expresó "es cierto que el demandante, en forma libre y voluntaria, se acogió al régimen de salario integral previsto en el art. 18 de la Ley 50/90 de donde se desprende que la remuneración recibida a partir de ese momento comprendía todas las prestaciones sociales y demás beneficios sin exclusión alguna con excepción de las vacaciones. Las demás afirmaciones no son ciertas y por tanto las niego."

“El error del juzgador consistió en que a pesar de haber apreciado esa respuesta no dedujo la consecuencia fáctica que se desprende de la misma consistente en que por ambas partes se admitió el pacto del salario integral, y así las cosas ese aspecto quedaba sustraído del thema probandum, y en consecuencia la litis debía circunscribirse a los demás planteados por la parte actora”.

“Hubiese sido distinto si la demandada negara al contestar la demanda la existencia del pacto del salario integral, pero como ello no ocurrió así, toda vez que dijo que era cierto que el demandante en forma libre y voluntaria de acogió a él, ese tema quedó como verdad del proceso, excluido de cualquier debate ulterior y por ello no le era dable al Tribunal retomarlo”.

“En consecuencia, se equivocó el fallador en su valoración probatoria y como consecuencia de ello varió los extremos de la litis planteados por las partes, lo que lo condujo a violar las normas sobre congruencia y consecuentemente a aplicar indebidamente los artículos conságratenos de los derechos laborales que concedió ilegalmente al demandante los cuales quedaron debidamente enlistados en la proposición jurídica”.

LA RÉPLICA

En esencia, en cuanto al fondo del asunto, manifiesta que el precepto consagratorio del salario integral es contundente en cuanto a la exigencia de la formalidad escrita, lo que implica que, si no media tal expresión, carecerá de validez la estipulación sobre salario integral, y que es errada

la óptica del cargo, según la cual la forma escrita se encuentra establecida como una recomendación probatoria. Alega, además, que el Decreto 1174 de 1991, reglamentario, en su artículo 1° dispone que el salario integral será convenido por escrito. Arguye, así mismo, que la formalidad, en este caso, cumple una función tutelar del trabajador.

En cuanto al segundo cargo, estima que distorsiona la aceptación presunta que el demandante hace en el libelo sobre haber devengado salario integral, ya que omite el resto de lo afirmado en cuanto a que tal modalidad fue impuesta sin su aceptación y sin que mediara acuerdo verbal o escrito. A continuación se pronuncia sobre cada error de hecho endilgado.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El recurrente, respecto del primer cargo – orientado por la vía directa- estima, en esencia, como interpretado erróneamente el artículo 132 del CST por parte del ad quem, por haber éste considerado que la prueba de la estipulación sobre salario integral requiere de la solemnidad del escrito.

Sin embargo, el entendimiento del ad quem al respecto es acertado y se acompasa al que –contrario a lo afirmado por la censura- esta Sala también ha indicado como correspondiente al precepto antecitado. Así, en efecto, en sentencia 26560 de 2005 se expresó:

“De conformidad con el artículo 132 del C. S. del T., subrogado por el 18-2 de la Ley 50 de 1990, “..cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios....” (subrayas fuera del texto), de donde se colige que se requiere el escrito, para que el pacto de salario integral tenga validez.”

La estipulación escrita es, entonces, una solemnidad inherente a la esencia del acto, imprescindible para su eficacia. Así lo precisó la Sala en sentencia del 9 de mayo de 2003, radicación 19683, al advertir que si bien el documento en el que se pacte esa forma de remuneración no requiere fórmulas sacramentales para su elaboración, “el que deba constar por escrito si es una solemnidad, cuya inobservancia trae aparejada su inexistencia, cuyos efectos son los propios de la ineficacia como acto jurídico necesario. **De tal modo, no incurrió el sentenciador en yerro alguno al concluir que “Al no haberse demostrado que el salario integral que dice haber pagado la demandada haya sido pactado por escrito con el trabajador, tal modalidad no tiene valor ...”.**

En dicha casación de 9 de mayo de 2003, rad. 19683, se dijo:

“Si bien el escrito en el que las partes adoptan el sistema del salario integral no requiere de formalismos sacramentales para su elaboración, el que deba constar por escrito si es una solemnidad, cuya inobservancia trae aparejada su inexistencia, cuyos efectos son los propios de la ineficacia como acto jurídico necesario”.

(“...”)

“No obstante lo anterior, se debe precisar que el artículo 132 del C. S. del T., subrogado por el 18-2 de la Ley 50 de 1990, consagra que “..cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de

prestaciones, recargos y beneficios...” (subrayas y negrilla fuera del texto), de donde se colige que se requiere el escrito, para que el pacto de salario integral tenga validez”.

“Nótese que la norma esta hablando de una simple “estipulación escrita”, que de por sí conlleva la aceptación libre y espontánea de ambas partes, que bien puede darse en un solo acto, o mediante el cruce de varios actos...”

“La aludida estipulación escrita, es una solemnidad inherente a la esencia del acto, lo que la hace imprescindible para su eficacia y sea suficiente para estimar que el trabajador se acogió al régimen del salario integral, dando certeza y seguridad a la administración de justicia, la misma que motivo al juez colegiado para no dar prosperidad a las pretensiones de la demanda, cuyos razonamientos no se desvertebraron con el recurso de casación que se decide”.

“En relación con el escrito para acogerse al pacto sobre salario integral, dijo la Corporación:

“A este respecto debe aclararse que la estipulación del salario integral no requiere de fórmulas sacramentales y las partes incluso pueden acordar un sistema mixto, como aconteció en el caso de los autos, todo en ejercicio de su autonomía negocial, siempre y cuando la modalidad adoptada se ajuste a los requisitos legales mínimos, entre otros, que conste por escrito la expresión inequívoca de convenir una remuneración global sin repercusiones prestacionales en todo o en parte” (Casación de septiembre 18 de 1998, radicación No. 10837).”

Por tanto, al no haber el colegiado infringido la normatividad enunciada en la proposición, el primer cargo, en consecuencia, no prospera. Cabe anotar que, respecto de las otras normas incluidas en la proposición jurídica, mal puede predicarse interpretación errónea de las mismas cuando el fallador no hizo exégesis alguna sobre ellas.

Tampoco puede abrirse paso el segundo cargo, ya que como lo que se plantea en el mismo es que si el demandado admite, al contestar el libelo, la existencia de la modalidad de salario integral pregonada por el actor en la demanda, entonces ya la prueba solemne del mismo es innecesaria, tal circunstancia es un asunto a ventilar por la vía directa o jurídica y no por la fáctica, como acá se hizo.

De todas formas, conforme a lo expuesto, aun cuando la demandada admitiera que el accionante se había acogido a modalidad de salario integral, el carácter solemne de la prueba al respecto impedía que el ad quem pudiera dar por acreditado un hecho con un medio de instrucción diferente de ésta, so pena de quebranto del artículo 87 del CPTSS en lo concerniente al error de derecho, al dar por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta al efecto la solemnidad del escrito para la validez del acto.

Los cargos, por lo expuesto, no prosperan.

EL RECURSO DE LA PARTE DEMANDANTE

Aspira a que la Corte case parcialmente la sentencia que se impugna en cuanto mantuvo la absolución frente a la solicitud de reintegro de las sumas descontadas sin autorización y a la petición de sanción moratoria. Pide que, en sede de instancia, se revoque la determinación del a quo en tales aspectos para, en su lugar, disponer las condenas correspondientes solicitadas con la demanda inicial y resolver en costas de conformidad.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera que fue replicado y en seguida se

estudia:

CARGO ÚNICO

“La violación que se denuncia se produce por vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos 59, 65 y 149 del C.S.T.

“A la violación normativa denunciada arribó el Ad quem como consecuencia de los siguientes,

ERRORES EVIDENTES DE HECHO.

“1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor autorizó el descuento del valor del préstamo educativo hecho al actor, de su liquidación de salarios y prestaciones sociales”.

“2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante autorizó descuentos de sus salarios y prestaciones sociales, provenientes del valor de llamadas telefónicas”.

“3 No dar por establecida, estándolo, la ausencia de autorización para descontar al actor de sus salarios y prestaciones las sumas adeudadas por préstamos destinados a calamidad doméstica”.

“4. Dar por demostrado, sin estarlo, que la diferencia de la base salarial de liquidación adoptada por la demandada respecto de la real, se encuentra justificada”.

“5. Dar por demostrado en forma contraria a la realidad, que la conducta de la demandada se ajustó a los parámetros de la moralidad contractual”

“6. Concluir, en forma contraria a la evidencia, que la demandada actuó de buena fe en relación con las numerosas deudas que se declararon en el proceso a favor del demandante.

A los anteriores errores evidentes de hecho arribó el Tribunal

como consecuencia de las siguientes deficiencias probatorias:

PRUEBAS MAL APRECIADAS,

1. Manual de políticas de crédito a empleados (fs.118a140)
2. Liquidación final del contrato de trabajo (fs. 14, 246 y 365)
3. Pagaré No. 011-650-9900579-00 para ESTUDIO (f.244)
4. Autorización genérica de descuentos (fs. 241 y 362) 5.Manual de recursos humanos (fs. 264 a 287) 6.Comprobante de pago parcial de cesantía (f. 351)

PRUEBAS NO APRECIADAS

.Comprobantes de pagos y descuentos (fs. 148, 150,151,152,154, 158, 159, 161, 165, 167, 170 y s.s. hasta 221)

Pagaré No. 011-610-9900566-00 para CALAMIDAD (f. 245)

Autorizaciones específicas de descuentos (fs. 239 y 242)

Interrogatorio de parte de la demandada (confesión) (fs. 338 y s.s.

PRUEBAS NO CALIFICADAS – MAL APRECIADAS

Testimonios de Jorge Salas (fs. 316 y s.s.) Diego Zuluaga (fs. 326 y s.s.) y Adriana Montoya (fs. 410 y s.s.)

“DEMOSTRACIÓN DEL CARGO

La inconformidad de la parte que represento se ubica en las letras F y G del numeral 2° de las consideraciones del Ad quem.

En el aparte F.2, titulado "Descuentos por reembolso de préstamo educativo", partiendo del contenido de los documentos de folios 141 a 144 y 244, afirma el Ad quem en relación con el préstamo en cuestión que "por ninguna parte de los documentos firmados con tal fin se desprende lo que plantea el apelante esto es la imposibilidad de reclamarle al trabajador el valor de ese crédito", y de aquí deriva la facultad para la empleadora de descontar el monto del mismo a la terminación del contrato (f. 14) cuando lo que aparece en los documentos inicialmente citados en este aparte es una cláusula aceleratoria según la cual la obligación contenida en ese pagaré (f. 244) se hace exigible antes del vencimiento si al trabajador "se le cancelare su contrato laboral", expresión que por ninguna parte incluye la autorización para el descuento, lo cual supone una distorsión del contenido del documento correspondiente que llevó a que se configurara con el carácter de evidente el primero de los errores de hecho devengados, el cual produjo la equivocada legitimación del descuento por "estudio" (f.14) por valor de \$4.259.500.00.

“En el aparte F. 3, tocante con los "Descuentos por llamadas telefónicas", el Tribunal rechazó la correspondiente petición porque "el demandante autorizó a la demandada descontar de sus prestaciones sociales las cantidades necesarias para amortizar, entre otras, cualquier obligación que exista a su cargo".

“Aunque no lo menciona expresamente, esa alusión impone aceptar que el Tribunal apreció el documento del folio 241, repetido en el folio 362, porque en el numeral 4 del mismo se encuentra la manifestación coincidente con lo concluido por el Tribunal, pero la realidad es que tal autorización, que por lo demás no puede producir efectos porque es contraria a lo impuesto por los artículos 59 y 149 del C.S.T. que exigen la autorización específica, concreta, o como señalan las dos disposiciones, "para cada caso", no hace alusión alguna al valor de las llamadas telefónicas, pero además, los descuentos por este concepto no se producen en el momento de la liquidación del contrato de trabajo, sino durante la vigencia de la relación laboral, por lo que aceptar ese documento, se repite, aun en el caso en que fuera idóneo, es un error garrafal ya que en él se alude "Al momento de mi retiro...", pero los descuentos en cuestión, como se aprecia en los documentos que aparecen a partir del folio 148 (precisados parcialmente en la relación de pruebas no apreciadas), se hicieron en vigencia del contrato”.

“En la liquidación final del contrato se hicieron descuentos por "calamidad doméstica", por \$2.333.335.00, a los cuales no hizo el Tribunal referencia alguna y, por eso no tuvo en cuenta que no existía la autorización correspondiente, cuando ha debido hacerlo para imponer el reintegro correspondiente, para lo cual es necesario señalar, para ser considerado en la actuación de instancia, que la autorización del folio 241 no tiene validez alguna, por genérica e indeterminada”.

“Con lo expuesto hasta aquí, quedan demostrados los tres primeros errores evidentes de hecho

denunciados y se procede a hacer lo propio con los restantes que, por tocar el mismo punto relacionado con la conducta de la demandada, permiten su consideración en forma conjunta. El primer punto para analizar tiene que ver con la conducta dual de la demandada, plasmada en la propia liquidación del contrato de trabajo, en la que afirma un salario integral de \$8.270.208.00 en forma contraria a la verdad, pues en el mismo documento confiesa, al liquidar las vacaciones, que el verdadero salario del actor, sin la condición de ser integral, era la suma de \$9.350.000.00.”

“Pero además, esa conducta distorsionante de la verdad es la que lleva a que se produjeran todas las condenas que se le han impuesto en las instancias, porque ellas no nacen de un error o de una forma contraria de interpretación, sino de la actitud conciente de ocultamiento de la verdad, respaldada probatoriamente por los documentos que aparecen en los folios 28 a 85 de los cuales se dedujo por los falladores de instancia, por lo que no es necesario regresar sobre las consideraciones que se hicieron, que esas sumas eran salario aunque se hubiera querido mostrar de otra forma por la demandada”.

“Frente a lo anterior, apoyado en gran medida en la prueba testimonial que resultó por eso mal apreciada y cuyo estudio es admisible por cuanto con lo expresado antes ya se encuentran demostrados los errores evidentes de hecho denunciados, el Tribunal dice que la diferencia de la base salarial tomada para calcular el valor de de la prestaciones sociales, tiene justificación”.

“Pero cabe la pregunta, ¿cuál justificación?. La única es una razón inexistente como es la de afirmar que el actor se había pasado al régimen de salario integral, pero ella no tiene absolutamente ningún respaldo, salvo la expresión de la propia demandada y el dicho de los testigos que ella misma presentó. Luego, esa conclusión del Tribunal carece totalmente de prueba y resulta que frente a la sanción moratoria la parte demandada tiene la obligación de probar las razones atendibles que aduzca para que se pueda concluir su buena fe. Sencillamente, el documento en el que debería constar el acuerdo de tránsito de un régimen salarial a otro, no existe y, por tanto, no hay prueba de ese argumento”.

“Pero esos testigos, que por haberse establecido los errores de hecho evidentes se pueden analizar ahora, en realidad no dan fe de lo afirmado por la demandada en el sentido de haberse firmado por el actor el acuerdo de paso al régimen de salario integral, porque el Sr. Jorge Salas entró al departamento de recursos humanos, que es la condición en la que se le hace comparecer como testigo, después de cuando supuestamente sucedió ese cambio (f. 318), el Sr. Diego Zuluaga expresamente dice que quienes se pasaron a salario integral "debieron suscribir un documento" (suposición) y luego agrega "pero no me consta que el señor guzmán (sic) o cualquier otro funcionario que se pasó a salario integral lo suscribió" (f. 327 vto), y la Sra. Adriana Montoya, quien temerariamente asevera la existencia del salario integral del demandante, justifica su dicho en que ella paga la nómina y en una supuesta conciliación (fs. 410 y 411), pero a continuación acepta que no fue testigo de esa acta, que a ella no le entregaron copia de la misma y que no tenía ninguna instrucción sobre el particular, de donde se infiere que su afirmación se justifica en una supuesta defensa de su propio error, porque fue ella quien hizo los pagos equivocados”.

“Concluye también el Tribunal que la demandada actuó bajo los parámetros de la "moralidad contractual", lo cual es un error protuberante, porque no puede ser moral el intentar disfrazar unos pagos salariales, tal como lo concluyeron los dos falladores de instancia que por eso aceptaron el mayor valor salarial, tampoco es moral insistir en la existencia de un salario integral de cierta cuantía cuando en el mismo documento de liquidación final se confiesa que el verdadero monto de ese salario ordinario, no integral, es superior y, mucho menos se puede tener

por moral cuando en los reglamentos de la entidad se confiesa el cobro ilegal de intereses sobre diversas clases de préstamos”.

“Esa expresión del Tribunal desconoce el contenido de los documentos de folios 244 y 245 en los que claramente se confiesa por la demandada la intención de cobrar intereses de mora sobre préstamos de estudio y de calamidad doméstica, ignora el texto del "manual de políticas crédito a empleados" en el que se contemplan los intereses que generan los distintos créditos (f. 125 para libre inversión, f. 138 para vehículo), omite el contenido de los documentos 145 y 146 en los que se consagra la "periodicidad de los intereses", hace abstracción del contenido del folio 284 perteneciente al manual de recursos humanos en donde igualmente se contempla el cobro ilegal de intereses”.

“El Tribunal hace una serie de inferencias que no tienen ningún soporte probatorio y de ellas concluye, equivocadamente, la buena fe de la demandada. Cree que por el pago de una indemnización por despido hay buena fe, cuando es simplemente la consecuencia de la propia decisión de la empleadora y el supuestamente alto monto de esa indemnización no es sino una consecuencia de la aplicación de la ley, no de una generosidad de la demandada como llega a señalarlo el Tribunal, cuando habla de los visos de tal connotación que observa en la actitud de la demandada. Cómo puede hablarse de generosidad de una empleadora cuando los mismos falladores de instancia declaran que le ha quedado debiendo a su extrabajador cerca de \$300.000.000.00, es decir, tres veces más de lo que le pagó como consecuencia de la liquidación del contrato de trabajo. Cómo puede hablarse de buena fe en la liquidación y- pago de los derechos del trabajador cuando solo le pagó la cuarta parte de lo que le corresponde? Definitivamente hay un error monstruoso del Tribunal es esa conclusión”.

“Ahora, tampoco es prueba de la buena fe de la empleadora el que el trabajador no hubiera reclamado porque según eso la ignorancia o incuria del mismo resultaría exonerante de las obligaciones laborales, lo cual es contrario en forma absoluta absoluta a la ley, a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y al sentido tutelar del Derecho del Trabajo. Ese argumento a lo sumo sería atendible en el caso de un empleador muy sencillo, que no tuviera funcionarios expertos en manejo de nóminas y de liquidaciones, que careciera de abogados dentro de sus funcionarios, pero es inadmisibles en una Corporación Financiera”.

“Se insiste, la empleadora no solo a la terminación del contrato, sino durante toda la vigencia del mismo estuvo violando la ley laboral, haciendo descuentos indebidos, ocultando la condición salarial de algunos pagos, omitiendo la cancelación de los derechos prestacionales del actor de causación periódica y, ratificando su conducta negativa con una serie de descuentos impropios en la misma liquidación final, amparada en una autorización contraria a la ley, por genérica e indeterminada”.

“Además, al absolver el interrogatorio de parte, la representante de la empresa, en la respuesta a la pregunta cuarta, confiesa que no le comunicó al demandante que su nuevo salario era integral bajo el argumento de que "no era necesario" y como si fuera poco al contestar la pregunta sexta, da la única razón con la que pretende respaldar su afirmación según la cual el demandante tenía salario integral, y es que éste había firmado el acuerdo sobre tal suerte de salario, lo cual la obligaba a probar esa explicación y no lo hizo”.

“Sencillamente, la supuesta buena fe esta construida sobre una razón, el paso del actor al régimen de salario integral, la cual no tiene ninguna respaldo probatorio y, por eso, no se cumple la orientación jurisprudencial según la cual le corresponde a la empleadora probar las razones

atendibles que invoca como sustento de su afirmación de haber actuado de buena fe”.

“En relación con los otros aspectos, por el contrario, no hay ninguna razón que justifique la conducta impropia de la demandada, particularmente en lo tocante con los descuentos ilegales que le practicó al actor”.

“Como se encuentran establecidos todos los errores evidentes de hecho debe prosperar el presente recurso y por ello, en sede de instancia, solicito muy comedidamente que se tengan en cuenta los mismos argumentos que se han señalado en la sustentación del cargo, para que se revoque la absolución que el A quo impartió respecto de los descuentos ilegales que la practicó al Sr. Guzmán y sobre la sanción moratoria, para que en su lugar se ordenen las condenas consecuentes, teniendo en cuenta que los rubros respecto de los cuales no procede la sanción por mora, dado que no tienen la condición de salario o de prestaciones, deben mantenerse indexados por no tener otro medio que supla el efecto adverso de la tardanza del empleador en hacer el pago correspondiente.

LA RÉPLICA

En cuanto a los errores de hecho expresa que la parte demandante no entendió el fundamento esencial del fallo en lo tocante con los préstamos educativos que recibió y que, a la finalización del contrato, le permitían a la empresa compensar las deudas de sus acreencias laborales, conforme lo ha expresado la jurisprudencia de esta Sala.

En lo relativo a los descuentos por llamadas telefónicas dice:

“...el Tribunal rechazó la petición del reintegro de los valores adeudados, entre otras razones, porque el demandante autorizó a la demandada a descontarlos de sus prestaciones sociales. Al respecto es indiscutible que así ocurrió, tal como consta claramente en los documentos de folios 241 y 362, especialmente en el punto cuarto del mismo donde se refiere a “cualquier obligación que esté a mi cargo y a favor de la Corporación”. Por tanto no es cierto que el Tribunal haya valorado equivocadamente dicha prueba porque lo que concluyó es lo que ella acredita”.

Expresa, además, que un aspecto diferente era el que si las autorizaciones emitidas por el trabajador debían ser genéricas o para cada caso, lo cual implica un análisis de tipo jurídico, pero que, independientemente de lo dicho por el Tribunal, la demandada tenía la facultad de compensar las deudas por llamadas telefónicas, conforme lo tenía dicho esta Sala, para lo cual transcribe apartes de la sentencia de 10 de septiembre de 2003, rad. 21057.

Cuanto a los descuentos por calamidad doméstica señala que si el Tribunal no se había pronunciado se debería haber pedido complementación al respecto, y que, además, no se había apelado al respecto, por lo que constituía un medio nuevo.

En lo relativo a la diferencia salarial entre \$9.350.000 y \$8.270.208, expresa que, para efectos de la buena fe de la demandada, cabía anotar que el propio accionante había reportado el segundo guarismo en la demanda, y que, si bien había aludido a otros ingresos, razonablemente podía entenderse como no salariales. Además, que era la misma empresa la que, en la liquidación, reportaba ambos ingresos porque no todos los conceptos laborales eran liquidables con igual salario.

Señala, además, que el propio actor reportó en la demanda que tenía un salario integral, lo que justificaba la convicción de la demandada al respecto, ya que aquél era una persona calificada,

directivo, de altos ingresos, que mensualmente recibió los valores sin inconformidad alguna y durante prologado tiempo.

En suma, expresa que, independientemente de haber el fallador concluído el derecho del demandante a las prestaciones sociales, era indiscutible que la demandada tenía sólidas razones que la convencían de que el salario del actor era integral.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En lo concerniente al primer error de hecho atribuido al ad quem, es de señalar que cabe razón a la réplica: aquel, en realidad, no expresó que el actor hubiera autorizado el descuento del valor préstamo educativo, sino que, de ninguna parte de los documentos firmados se desprendía la imposibilidad de reclamarle al trabajador el valor del crédito. Además, como lo apunta la oposición, entendió que el fundamento del demandante apelante para cuestionar el descuento podía residir en la condonación prevista en el folio 130 del manual de política de créditos, conclusión ésta, acertada o no, que no fue controvertida por el recurrente y que, por ende, se mantiene incolume.

De otro lado, cabe también razón a la contraparte, respecto a la facultad legal de que disponía la demandada para efectuar las compensaciones de las deudas del actor, una vez finalizado el contrato de trabajo, ya que conforme lo ha expresado esta Corporación:

“Respecto del alcance del numeral 1 artículo 59 del CST esta Sala ha precisado:

“En el cargo se acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por aplicación indebida del numeral 1º del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíbe al empleador deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sin autorización expresa y por escrito para cada caso por parte del trabajador”.

“Es cierto que el Tribunal al darle valor a la autorización otorgada por el trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo y para que obrara por deudas de cualquier concepto, no se ajustó de manera exacta a los requerimientos del numeral 1º del artículo 59 del C.S. del T.; en consecuencia el cargo tiene fundamento pero no prosperidad porque al entrar a hacer las consideraciones de instancia se advertiría lo siguiente:

“Presupuesto previo a dilucidar las características con que se ha de revestir el otorgamiento de una autorización de descuento, es el determinar si ésta es o no exigible”.

“Las restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador”.

“Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica”.

“La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la

expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuro, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la causación de más salarios o prestaciones sociales”.

“Tiene decisiva incidencia el momento en el cual se hace valer el descuento, para determinar si se requiere o no la autorización de descuento, pues si es el de la terminación del contrato de trabajo, porque (sic) hasta allí es el ámbito en que actúa la vocación tuitiva que inspira el artículo 59 del C.L. sin producir consecuencias adversas en el mundo laboral; si a los créditos laborales se les niega su valor pignoraticio por no poder obrar frente a ellos la compensación en el momento de la terminación del contrato, se afecta la fluidez de aquellas relaciones laborales para cuyo cabal desarrollo se deban entregar valores al trabajador; o el que los trabajadores se beneficien de formas de crédito empresariales que no pueden obtener en el mercado financiero”.

“Las razones anteriores persuaden a la Sala a seguir la línea doctrinaria fijada cuando dijo:

<Las normas prohibitivas de la compensación rigen durante la vigencia del contrato laboral; concluido este, aquella queda bajo el imperio de las del C.C. Terminado el contrato desaparecen los peligros que el legislador quiso conjurar; patrono y asalariado vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual> (Sent. 1 de marzo 1.967).

“La compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo”.

“En el orden sistemático que adopta el Código para la protección de la integridad de pago de la remuneración laboral primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sociales sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando éste termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el artículo 65 del C.S.T., por la cual los valores insolutos debidos a la mala fe patronal generan para el trabajador la sanción conocida como de brazos caídos. De esta manera, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada. (Sent. 10/9/03, rad.21057, ratificada en la 25894 de 2006)”.

Por lo tanto, como la deducción por préstamo para estudio practicada al recurrente, fue efectuada cuando ya el contrato había finalizado, y la alegación se restringió a la ausencia de consentimiento escrito para realizarla, y conforme a la jurisprudencia de la Sala al respecto, no era ya en realidad requerida, por lo que el error endilgado no se configuró.

En lo tocante con el descuento por calamidad doméstica, tiene razón la réplica al señalar que el recurso de apelación ejercitado por el demandante en contra de la sentencia de primera instancia, que le fue parcialmente favorable, no abarcó la absolución por tal rubro, lo cual implicó conformidad al respecto y, por ende, ausencia de legitimación para replantear el asunto en el ámbito del recurso extraordinario de casación. El silencio de la alzada sobre aquel tópico explica, entonces, el del Tribunal. Con todo, de no presentarse las circunstancias antecitadas, la mismas consideraciones hechas en cuanto al descuento por estudio serían aplicables al por calamidad doméstica.

Ahora bien, en lo relativo al descuento por llamadas telefónicas, aunque el ad quem no precisó en cuál documento sustentaba su aserto de haber el actor autorizado a la demandada a descontar

de sus prestaciones sociales las cantidades necesarias para amortizar, entre otras, cualquier obligación que existiera a su cargo, tanto la censura como la oposición confluyen en admitir que se refería al documento a folio 241, repetido en el 362, lo cual comparte la Sala, dada la indubitable correspondencia entre su contenido y la alusión del colegiado.

Sin embargo, es palpable que, por parte alguna de tal documento se halla autorización, expresa o tácita, **para descontar del salario del actor el valor de llamadas telefónicas realizadas por él durante la vinculación laboral**. La demandada esgrime a su favor la frase contenida en el punto cuarto del documento de marras: “cualquier obligación que exista a mi cargo y a favor de la Corporación”; no obstante, es palpable que lo que ese punto cuarto dice es: “Al momento de mi retiro las cantidades que fuera necesario tomar de mis prestaciones sociales y salarios para la amortización de cualquier obligación que exista a mi cargo y a favor de la Corporación”, (subraya la Sala) lo cual, claramente, excluye la situación del actor, a quien se le hicieron los descuentos fue **antes de su retiro**, hasta el 13 de enero de 2000. En la liquidación de su contrato, folio 14, se observa que tal descuento no existe.

Lo anterior, pues, patentiza a las claras que el ad quem cometió el segundo error de hecho que le enrostró el accionante porque dio por demostrado, sin estarlo, que el accionante había autorizado a la encartada a descontar de sus prestaciones sociales el valor de llamadas telefónicas personales que hiciera. Ni siquiera se percató el Tribunal que tales descuentos no se hicieron al finalizar el contrato sino durante la existencia del vínculo laboral, y que no se efectuaron sobre prestaciones sino sobre salarios. Habrá, pues, de casarse la sentencia impugnada, para efectos de dispensar la condena por el valor retenido por concepto de llamadas telefónicas.

Ahora bien, como el triunfo de la acusación en el aspecto anotado no conlleva necesariamente a que se abra paso también el concerniente a la indemnización moratoria, se dilucida, entonces, lo concerniente a este objetivo del cargo, sustentado por la censura, en conjunto, en los tres últimos errores de hecho atribuidos al ad quem.

Como en sede de casación se abrió paso el reintegro del valor de llamadas telefónicas, deducido al trabajador durante la vigencia de la relación, la Sala estima que, si bien tal proceder no fue ajustado a Derecho, no es menos cierto que es posible, razonablemente, inferir la ausencia de mala fe en la empresa en tal quebranto normativo; carencia derivada, como lo advirtió el ad quem, de la propia actitud o conducta del accionante, gerente de sistemas de la entidad, cuya jerarquía le permitía alejarse del ordinario temor reverencial dentro de la organización para efectos de exponer sus observaciones, insatisfacciones o reclamos, y quien, a pesar de conocer los descuentos en su salario por el rubro de llamadas telefónicas, no dejó sentada en los volantes de pago ni en ningún otro medio de prueba, la más mínima manifestación de protesta sobre tal circunstancia, lo que permite avizorar la existencia de un allanamiento de su parte, por lo menos tácito, y que, por tanto, habilitó a la empresa a persistir en su actuar bajo el admisible entendimiento de no constituir su proceder una actitud consciente y maliciosa en contra del estipendio de su directivo o de la ley.

Cabe acá recordar lo dicho por la Sala en sentencia de 21 de febrero de 2006, rad. 25094.

“En el presente caso, el ad quem fincó su decisión de sancionar a la empresa con la sanción moratoria, porque no contó ésta con el permiso escrito del trabajador para efectuar los descuentos al trabajador, durante la vigencia del contrato ni a su terminación, ni tampoco demostró que realmente hubiera efectuado el préstamo que motivo los descuentos.

“No obstante, no apreció el Tribunal que en la demanda inicial del proceso, el trabajador no cuestionó que en realidad nunca se le haya hecho el préstamo para carnaval, sino que los descuentos que se le hicieron por ese concepto, no contaron con su autorización.

“Ni, tampoco, tuvo en cuenta el Tribunal, como lo señala el censor, que el trabajador nunca cuestionó a la empresa, durante la relación laboral, ni a su terminación, por haberle hecho tales deducciones, como aparece en las nóminas de pago que se adujeron y en la liquidación final que fue suscrita por éste, sin ninguna observación. Simplemente se basó automáticamente en la falta de autorización, para deducir la mala fe, amparado además en una supuesta falta de prueba de la deuda, que no se puso en duda en la demanda.

“Aunque es cierto, como lo señala la oposición, que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala, los finiquitos o paz y salvos que expida el trabajador son de valor relativo, y sólo sirven para demostrar el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en la cuantía detallada, más no anulan su derecho a reclamar cualquier otro valor que el empleador hubiere quedado debiendo por esos mismos conceptos, si pueden ser indicativos, como en este caso, de que las partes obraron, razonadamente o no, bajo la conciencia de que nada se debían recíprocamente. Ahora bien, que ese modo de pensar estuviere válidamente sustentado, es lo que debe el juez analizar, junto con otros medios de prueba, no para determinar la validez o no de la manifestación hecha por el trabajador, sino establecer si hubo buena o mala fe por parte del empleador al hacer el pago.

(“... “) la demandada no contaba con la autorización escrita del trabajador para efectuar los descuentos, también es cierto que esa insular circunstancia, no era suficiente para determinar su mala fe, toda vez que, como se dijo, el trabajador no cuestionó el préstamo en la demanda inicial, ni nunca mostró su desacuerdo en que se le efectuaran esos descuentos, lo que demuestra que, en realidad, aunque no contó con la formalidad escrita de la autorización, la empleadora no actuó con ánimo de perjudicar al trabajador, ni de burlarle sus derechos, ni tampoco, con ello afectó, los topes legales establecidos en la ley para efectuarlos, como se desprende de las nóminas de pago.

“En cuanto al monto ínfimo de la deuda total y de los descuentos efectuados para su pago, aunque el criterio jurisprudencial aludido por el censor, no resulta determinante para establecer indefectiblemente la buena fe del empleador, sí es una de esas circunstancias que debe ser analizada por el juez, pues no se puede desconocer que, cuando el empleador cancela a su trabajador cumplidamente una suma importante, que cubre la casi totalidad de sus salarios y prestaciones, y que le resta a deber una cantidad muy inferior a lo pagado, fundado en razones que si bien no son jurídicamente viables o en errores en que justificadamente incurrió, si puede llegar a ser un elemento que lleve al juzgador a establecer que ese actuar estuvo revestido de buena fe y que no hubo intención dañina en la omisión, como ocurrió en este caso.

“De modo, entonces, que son evidentes los errores en que incurrió el Tribunal en la valoración de la prueba, por lo que la decisión deberá ser casada, en cuanto condenó a la demandada a pagar al actor la indemnización moratoria”.

Y en casación del mismo año, rad. 25894 se expresó:

“Respecto del descuento por concepto de Coindega (\$469.925), la Sala hallaría que, aunque, no se acredita la correspondiente autorización escrita, tal circunstancia, si bien genera la orden de reintegro de lo deducido, no podría erigirse en insular, automático y trascendente factor para

imponer la carga moratoria ya que la buena fe no sólo es deducible de las atendibles explicaciones que el empleador pueda suministrar, sino que, inclusive es susceptible de deducirse de la propia documentación aportada por el demandante o en su conducta.

“Es así como se observaría que, al recibir el actor los \$16.113.936 (que incluían una bonificación de \$14.175.111) de liquidación final de prestaciones sociales, no expresó o hizo constar manifestación alguna de inconformidad o reserva sobre tal finiquito, lo cual, como se ha dicho por esta Sala, puede ser indicativo, como en este caso, de haber las partes obrado, razonadamente o no, bajo la conciencia de que nada se debían recíprocamente. Ahora, si bien se ha expresado que la parvedad de la materia no es lo que determina la buena fe, no es menos cierto que puede ser un indicio de la misma, como acá sucede, al contrastar el 2.91% que representa lo deducido respecto de lo pagado, que en lógica conduce a inferir en el empleador ausencia de ánimo matrero para escamotear las rupias debidas al ex laborante. Por manera que, aunque la demandada no contó con la formalidad escrita de la autorización, la Sala estimaría que no actuó con ánimo de perjudicar al trabajador, ni de birlarle sus derechos....”

Esta razón es, a su vez, extensible y aplicable a lo concerniente con el convencimiento que podía tener la empleadora respecto de estar regido el vínculo laboral entre ella y su gerente de sistemas por la variante retributiva de salario integral, ya que si el directivo no estaba –realmente- de acuerdo con ésta, resultaba insoslayable, en lógica, una mínima exteriorización de su inconformidad al resultar afectado, totalmente, nada menos que su régimen de ingreso mensual y de prestaciones periódicas y definitivas. Es indubitable, entonces, que, en este caso, el avizorar en la empresa una conducta desprovista de mala fe o, como lo dijo, el ad quem, dentro de la moralidad contractual y de buena fe, no estructura un yerro fáctico manifiesto por parte de éste sino una opción interpretativa razonablemente admisible, compartida por la Sala.

En el presunto cuarto error es de, señalar, de entrada, que tanto Tribunal como recurrente pierden de vista que en la liquidación final de contrato, bajo la óptica de la existencia de un salario integral, no se liquidaron prestaciones sociales sino rubros diferentes de las mismas, como son vacaciones e indemnización por despido, únicos a los que el ad quem se refirió, y que el no pago de ellos no genera, en el sector privado, carga moratoria alguna. Por ende, si ni siquiera la no solución total de los mismos apareja esa consecuencia, con mucha más razón la eventual diferencia salarial que exista en la base para liquidarlas, podrá erigirse como factor a tener en cuenta para derivar de allí mala fe. Con mucha mayor razón en el sub lite, donde, tanto vacaciones como indemnización se liquidaron con base en un salario mayor al básico de liquidación registrado en el mismo cuerpo de la liquidación de contrato, lo que, por el contrario, habla a favor de la actitud de la encartada, pues, suministra un salario básico de liquidación, pero, sin embargo liquida y paga los conceptos antecitados con uno mayor. Esto implica, entonces, contrario a lo aducido por el recurrente, que tal diferencia salarial en un mismo instrumento, o conducta dual, como la denomina, es factible de interpretarse a favor del empleador y no como de mala fe, sin que por ello se esté incurriendo en un error de facto ostensible y trascendente como el endilgado por la censura.

Ahora bien, es cierto, como lo aduce el censor, que ni la incuria, desidia o ignorancia del trabajador pueden erigirse en factores para exonerar al empleador del cumplimiento de sus deberes u obligaciones, ya que, precisamente, por eso se libraron las respectivas condenas, pero ello no es óbice para que el fallador ejercite la facultad-deber de realizar un juicio valorativo de la conducta del empleador al quebrantar el artículo 65 del CST en alguna de sus modalidades, para de allí concluir si la carga moratoria es o no procedente.

Por otro lado, en cuanto a la prueba testimonial a la que alude la censura, es de señalar que parte de una premisa no correspondiente a la realidad, cual es la de expresar que los testigos no dan fe de lo afirmado por la demandada en el sentido de haberse firmado por el actor el acuerdo de cambio al régimen de salario integral, ya que la enjuiciada, en realidad, no hizo tal afirmación, sino que al contestar la demanda alegó que el actor “en forma libre y voluntaria se acogió al régimen de salario integral...”, y el ad quem, al analizar la prueba testimonial en relación con la imposición de sanción moratoria, lo que expresó fue que la totalidad de la misma había sostenido que todos los ejecutivos de la demandada se habían acogido al salario integral a partir de julio de 1993. Expresión que valoró como uno de los elementos en que se fundamentó para columbrar que la actuación de la demandada se había ceñido a la moralidad contractual y a la buena fe, conclusión que, para la Sala, se avino a lo que la prueba acreditaba, sin que, entonces, sea factible imputar ningún yerro fáctico evidente en su interpretación sobre dicho aspecto.

En cuanto a que el colegiado derivara buena fe del hecho de que la Financiera reconociera y pagara al despedido lo que razonablemente creyó deber y, además, una indemnización apreciable en su cuantía, de casi 155 millones de pesos, ya que consideró que si su querer hubiese estado asistido de mala fe entonces no se hubiera dado tal reconocimiento y pago en esa cantidad, es una posición conceptual, interrelacionada con otras percepciones al respecto, de la que se puede discrepar pero que, por sí misma no es estrafalaria, contraevidente o constitutiva de exabrupto alguno; luego, entonces, no constituye un error de hecho evidente y manifiesto sino que se ubica dentro de los límites razonables de convencimiento al que puede llegar un fallador.

En consecuencia, como los pilares concretos en que el juzgador cimentó expresamente su decisión de mantener la absolucón por sanción moratoria decretada por el a quo, no pudieron ser derribados por la censura, como tampoco la Sala, en la pretensión que en sede de casación se abrió paso, encontró mérito para despachar favorablemente aquélla, resulta entonces inocuo el análisis del resto de fundamentos y argumentos del censor respecto del fallo, ya que éste quedaría, de todas maneras, sustentado en aquellas bases, pues, como es sabido, cabe al impugnante la carga de derruir la totalidad de los mismos.

En sede de instancia bastan las consideraciones hechas en casación respecto de los descuentos por llamadas telefónicas y su incidencia en la carga moratoria. Se condenará, entonces, a la demandada a reintegrar al actor la suma deducida por concepto de llamadas telefónicas, ya que, aun cuando éste las hubiera realizado, no estaba autorizada, a retenerle parte de su salario para cancelarlas; el valor retenido, \$1.148.973.00, asciende, indexado, a \$1.968.955.70, suma a la que se condenará.

Las costas de segunda instancia y en el recurso extraordinario serán a cargo de la parte demandada, en un noventa por ciento.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el 3 de junio de 2005, en cuanto mantuvo la absolucón decretada por el a quo respecto del reintegro de las sumas descontadas del salario del señor Luís Fernando Guzmán Hernández, sin autorización, por concepto de llamadas telefónicas. No se casa en lo demás. En sede de instancia SE REVOCA el numeral segundo de la sentencia proferida por el señor Juez Séptimo Laboral del Circuito de Calí, Valle, el 16 de diciembre de 2004, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el

señor LUIS FERNANDO GUZMÁN HERNÁNDEZ en contra de la CORPORACIÓN FINANCIERA DEL VALLE S.A., para, en su lugar CONDENAR a la citada entidad a reintegrar al demandante la suma de \$1.968.955.70, por concepto de deducciones ilegales de su salario.

Costas de segunda instancia y en el recurso extraordinario a cargo de la parte demandada, en un noventa por ciento.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA ISAURA VARGAS DÍAZ

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGRO ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

SINOPSIS

27282__

Gerente de sistemas de la demandada que es despedido a partir del 17 de enero de 2000. Se le liquidan vacaciones e indemnización por despido. Se registra salario integral en la liquidación.

Alega que desde 1993, si bien se le aumentó el salario, en suma superior a 10 salarios mínimos más el 30% de factor prestacional no hubo convenio escrito de salario integral. Además que se le hicieron descuentos sin previa y escrita autorización.

Demandada alega que él se acogió al sistema de salario integral. Que no hubo descuentos ilegales.

Tribunal confirma condenas del juzgado e impone otras. Aduce que el salario integral debe ser pactado por escrito para su eficacia. Ante la ausencia del escrito al respecto avala las condenas prestacionales del a quo y las amplía en algunos rubros.

No accede a decretar reintegros por descuentos de sumas por intereses, préstamo educativo y llamadas telefónicas.

Avala la absolución por moratoria. Para la buena fe tiene en cuenta la prueba testimonial, la conducta conforme del demandante, los pagos que se le hicieron. Encontró justificada la diferencia salarial que se tomó para liquidar el contrato (el contrato trae como sueldo básico de liquidación \$8.270.208 pero liquida vacaciones e indemnización con sueldo de \$9.350.000).

2 Cargos por la demandada: directa y violación medio.

Interpretación errónea presunta por considerar que el escrito es formalidad sustancial cuando es meramente probatoria. Y que no hubo violación de las normas sobre congruencia porque ambas partes habían admitido la existencia de salario integral.

Se estudian en conjunto: la interpretación se aviene a lo ya dicho por la Sala: sí es necesaria la solemnidad del escrito para la eficacia del pacto sobre salario integral. Se transcriben fallos en tal sentido. Respecto del 2: Se hace notar que el cargo parte de aludir a lo dicho por el Tribunal respecto de la demanda, y pasa por alto que hubo reforma al hecho 3° de la demanda, donde se dijo que en ningún momento había habido traslado a salario integral; luego, el tema era de prueba cardinal y no estaba probado nada al respecto por confesión. Además, el que ante la presunta aquiescencia de las partes sobre determinado punto la prueba resulte o no necesaria, es un asunto de derecho a dirimir por la vía directa y no indirecta. De todos modos, el ad quem no podía dar por probada la existencia del pacto de salario integral con medio diferente del escrito.

El demandante presenta un cargo por vía indirecta para lograr condena los descuentos no autorizados por préstamo educativo, llamadas y calamidad doméstica, más sanción moratoria.

6 presuntos errores de hecho. Prospera el relativo al reintegro de más de un millón de pesos por descuentos sin autorización del valor de llamadas hechas durante la relación laboral.

La carga moratoria no prospera. Todas las razones que dio el Tribunal fueron admisibles, no constituyen errores manifiestos. Tampoco se genera por la condena a la devolución del valor de llamadas. Se citan precedentes. Como los pilares del tribunal no caen, resulta inocuo el análisis de las demás razones ya que el fallo se sostendría con los fundamentos que no se derribaron.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte demandada

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024



logo