

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

SL2475-2023

Radicación n.º 95167

Acta 31

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por CLAUDIA LILIANA GUARÍN NIÑO, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 29 de abril de 2022, en el proceso que instauró contra ESPUMAS MEDELLÍN S.A.

ANTECEDENTES

Para que le fuera reconocida y pagada 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, la actora llamó a juicio a Espumas Medellín S.A. (Fls. 10 al 15 y, 46 y 47 Cdo. 1. Exp. Digital).

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 de Justo Pastor Guarín Gómez, -mayor accionista de la demandada, y de las demás empresas que conforman el Grupo Espumados-; que 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 hubiese cometido un acto que «configure un desequilibrio para la vigencia y ejecución del contrato».

Esgrimió, que es accionista de las sociedades Espumados S.A., Espumados Medellín S.A., Espumados del Litoral S.A., y Espumas del Valle S.A., y que «la calidad de trabajador, coexiste con la de accionista, en la que su padre (...) era mayoritario en las sociedades del denominado Grupo Espumados, en el periodo comprendido desde la creación de cada sociedad hasta el año 2020».

Espumas Medellín S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Admitió, el cargo que ocupó la demandante, así como el salario; que fue socia e hija del mayor accionista de la encausada; el no pago de salarios desde marzo de 2020, y la terminación el vínculo laboral con justa causa (fls. 67 a 75 Cdo. 1. Exp. Digital).

Negó que la demandante se hubiera vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido. Dijo, que le pagó la remuneración hasta el 15 de marzo de 2020, por un «error humano y administrativo cometido de buena fe por parte de la empresa», dado que aquella no realizaba ninguna labor desde 2011, de suerte que no había razón para pedirle que regresara a trabajar de manera presencial, toda vez que nunca le dio la orden de laborar remotamente.

Señaló, que antes de terminar el contrato de trabajo, le inició a la demandante un proceso disciplinario con el fin de que informara las razones por las que no se presentó a trabajar, justificara su inasistencia, y aportara las pruebas que considerara necesarias; no obstante, anotó que lo único que aquella mencionó, fue que «tenía una supuesta autorización por parte del señor JUSTO PASTOR GUARÍN», situación que una vez investigó, a fin de constatar su veracidad, llevó a concluir que tal orden «no existía de manera verbal ni escrita», razón que resultó suficiente para finalizar la relación de trabajo. No le constó lo demás.

En su defensa, formuló las excepciones de carencia absoluta de causa, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho reclamado y buena fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 19 de enero de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, resolvió:

PRIMERO: se CONDENA a la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A., a reconocer y pagar a la señora CLAUDIA LILIANA GUARÍN NIÑO, los siguientes conceptos de índole laboral:

Indemnización por despido injusto: [\$]183'462.817.

Salarios causados y no pagados desde el 15 de marzo de 2020 a 31 de julio de 2020: [\$]82'035.972.

Por lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: SE CONDENA a la sociedad ESPUMAS MEDELLÍN S.A., a reconocer y pagar a la señora CLAUDIA LILIANA GUARÍN NIÑO, la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST por el término de 24 meses a razón de un día de salario por día de retardo, lo que a la fecha asciende a [\$]102'696.883 y a partir del mes 25 se pararán (sic) intereses moratorios a la tasa de interés moratorio vigente al momento en que se efectúe el pago de la obligación, (...).

TERCERO: Las excepciones se resolvieron en el contenido de la providencia.

CUARTO: SE CONDENA EN COSTAS a la parte demandada (...).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Las partes apelaron, y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de la sentencia gravada, revocó el fallo de primer grado y, en su lugar, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra. Costas en ambas instancias a cargo de la actora (fls. 22 al 39 Cdo. 2 Exp. Dig).

Dejó por fuera de debate la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 25 de octubre de 2000 hasta el 31 de julio de 2020; que la actora devengó un último salario por valor

de \$18.230.216, y que la accionada finalizó el vínculo con sustento en que:

“1. La empresa evidenció que usted no cumplió con las obligaciones que le corresponden como trabajadora, como lo es la prestación personal de sus servicios y el cumplimiento del objeto de su contrato de trabajo en el cargo de Gerente de Mercadeo y Publicidad, desde el mes de septiembre de 2011.

2. Por los anteriores hechos usted fue escuchada en diligencia de descargos el día 28 de julio de 2020.

3. En la mencionada diligencia usted aceptó el incumplimiento a las obligaciones que le competen y que le fueron asignadas como trabajadora, como lo es la prestación personal de sus servicios y el objeto de su contrato de trabajo, en el cargo de Gerente de mercadeo y publicidad, desde el mes de septiembre de 2011.

4. En la mencionada diligencia usted indicó que:

(...)

PREGUNTA: ¿desde hace cuánto no presta sus servicios de forma personal en la empresa?

CONTESTA: Desde septiembre de 2011, fecha en la cual se pactó con el presidente de la empresa JUSTO PASTOR GUARÍN GOMEZ -mi padre y gerente de ese momento, el pago del salario sin la prestación del servicio.

PREGUNTA: ¿Recuerda el nombre del gerente de ese momento?

CONTESTA: Con Cristian Pastos Guarín Niño, acuerdo que han respetado todos los gerentes que ha tenido la empresa, inclusive el actual el Doctor RAUL VERGARA B, que lleva cuatro años en la empresa.

PREGUNTA: ¿este pacto o acuerdo quedó registrado en algún otro sí a su contrato de trabajo o documento escrito?

CONTESTA: No, porque en ningún momento he desconfiado de mi padre y del (sic) gerente[s] de las empresas, porque ellos siempre han respetado lo pactado, es decir el pago del salario sin la prestación del servicio.

PREGUNTA: ¿Sra. Claudia usted desea aportar o tiene prueba de las manifestaciones que realizó en la presente diligencia?

CONTESTA: No es necesario, porque he confiado en el actuar de mi padre que es el Presidente de la empresa, y el gerente en su momento, y el actual, quienes con su palabra ha[n] respetado el acuerdo verbal que tiene vigencia desde septiembre de 2011 (...).”

Así mismo, adujo que según la carta de terminación del contrato de trabajo, la encausada señaló que tras revisar los documentos que reposan en el área de gestión humana, en la carpeta laboral de la empresa, y validar la información con gerencia general y presidencia, concluyó que la actora «no tiene ninguna autorización de la Empresa que confirme o justifique válidamente las razones de su incumplimiento»; en consecuencia, culminó la relación por el incumplimiento a los deberes de que tratan los numerales 1 del art. 58; 4, 5, 28 y 44 del art. 60; 3, 43 y 48 del art. 61; literal a), numeral 6 del art. 68; 1, 2, 11, 14 al 16 y 49 del art. 69 del reglamento interno de

trabajo, y numeral 6, literal a) del art 62 del Estatuto Laboral.

Por lo expuesto, centró el debate en definir si el pago del salario a la demandante, sin la prestación del servicio desde septiembre de 2011, se ajustó a lo previsto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, «y con ello pregonarse o no la existencia del vínculo laboral»; afirmó, que de arribar a la misma conclusión del a quo, analizaría cada una de las condenas impuestas a la llamada a juicio.

Para tal fin, memoró que el artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral, permite a los jueces formar de manera libre su convencimiento con base en los principios científicos que informan la crítica de la prueba; que si bien, el artículo 60 ibídem impone la obligación de analizar todas aquellas allegadas oportunamente, también los faculta para darle mayor valor a cualquiera de ellas, salvo que se exija determinada solemnidad.

Señaló, que en casos como el presente, al trabajador le corresponde probar el despido, mientras que al empleador la existencia de la justa causa, so pena de asumir el pago de la indemnización por despido sin justa causa; que, adicionalmente, la jurisprudencia ha enseñado, que la comunicación contentiva de la extinción del contrato por justa causa, debe atender los requisitos de forma y de fondo exigidos legalmente; el primero, relativo a las normas en que su funda y, el segundo, la identificación de los hechos que motivan la determinación.

Como quiera que a la accionante se le cuestionó la obligación de prestar personalmente el servicio, señaló que el trabajo gobernado bajo los postulados de las leyes sociales, según el artículo 5 del Estatuto Laboral, corresponde a aquella «“actividad humana libre, ya sea materia o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra (...)”».

Aludió a los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, y mencionó que los elementos que contiene el último precepto, permiten pregonar la existencia del contrato de trabajo, con independencia de la denominación que se le dé; se refirió a la presunción que consagra el artículo 24 ibídem, para luego asentar que sobre las citadas disposiciones descansa la teoría del contrato de trabajo, en la que la prestación personal del servicio se convierte en un requisito esencial, dado que las relaciones de tal índole, presuponen la necesaria realización de labores.

Expuso, que la existencia de un acuerdo de voluntades para que una persona natural ejecute una actividad al servicio de otra, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, cualquiera que sea su finalidad, pero en la que no se concrete la prestación personal del servicio, «haría del contrato de trabajo un acuerdo virtualmente estéril», pues no de otra manera se explicaría que ante la prestación de un servicio deba presumirse la existencia de un contrato de trabajo, como lo dispone el art. 24; en otras palabras, dijo, un contrato de trabajo suscrito, pero no acompañado del servicio, debe acarrear las correspondientes consecuencias, según a quien sea imputable la ausencia del mismo, pero la materialización de este, hará presumir su existencia.

Mencionó, que en situaciones en las que existe un nexo laboral, pero sin la ejecución personal de las tareas, se deben analizar las razones por la que hubo ausencia de actividad; que de ser imputables al empleador, se estaría en el escenario regulado por el art. 140 del Estatuto Laboral, que permite al trabajador percibir el salario aun cuando no preste el servicio, «“por disposición o culpa del empleador”», supuesto que está condicionado a la disposición previa o culpa del empleador en la suspensión de labores; explicó, que de no ser así, se presumirá el incumplimiento del contrato por parte del trabajador, lo que encuentra solución en la potestad

disciplinaria del patrono, o en la facultad de terminar el contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones resarcitorias que pudiere adelantar contra el trabajador incumplido.

Memoró, que esta Sala en fallos CSJ SL, 20 oct. 2010, rad. 38949, CSJ SL10106-2014 y CSJ SL851-2021, ilustró que para que proceda lo previsto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, es necesario que la ausencia de la prestación personal del servicio del trabajador se dé por culpa o disposición del empleador, y que el contrato esté vigente. En ese orden, señaló que en el caso de marras, es un hecho incontrastable que la actora no sirvió a la entidad desde septiembre de 2011, en tanto en la diligencia de descargos, afirmó:

PREGUNTA: ¿Cuáles son sus funciones laborales?

CONTESTA: Todo lo relacionado con el mercadeo de la empresa, como manejo de marca, eventos, promociones, desarrollo de estrategias, valoración de productos, entre otras.

PREGUNTA: Tenemos conocimiento que usted no presta sus servicios de forma personal en la empresa ¿Qué manifiesta usted al respecto?

CONTESTA: Es cierto, y fue por un acuerdo con el presidente de la empresa JUSTO PASTOR GUARÍN GOMEZ, mi padre y el gerente de ese momento, donde se pacto (sic) el pago del salario sin la prestación del servicio.

PREGUNTA: ¿desde hace cuanto (sic) no presta sus servicios de forma personal en la empresa?

CONTESTA: Desde septiembre de 2011, fecha en la cual se pacto (sic) con el presidente de la empresa JUSTO PASTOR GUARÍN GOMEZ – mi padre y el gerente de ese momento, el pago del salario sin la prestación del servicio.

Apuntó, que las anteriores declaraciones las reiteró en el interrogatorio de parte, cuando «confesó» que dejó de prestar los servicios de manera personal a la sociedad en septiembre de 2011. Así, dijo ser evidente que el primer supuesto de que trata el citado artículo 140 no se presentó, en la medida en que, si bien es cierto, la convocante del juicio explicó que había sido por orden de Justo Pastor Guarín, presidente, socio mayoritario de la compañía, y padre de la actora, también lo es que «es la misma empresa la que está cuestionando este elemento esencial del contrato de trabajo».

Agregó, que aunque el acuerdo entre las partes no está atado a una solemnidad y que se pudo haber dado de manera verbal, las razones que la actora expuso para no desarrollar su labor, de forma personal, distan de lo que rodea un nexo trabajo y las causas que podrían dar lugar a que la misma no la ejecutara, puesto que, según los propios dichos de la demandante en el interrogatorio de parte, **«dicha decisión obedeció a que su padre quería que sus hijas buscaran familia y compartieran con su esposo, supuesto que confirmó el señor Cristian Guarín en su testimonio, cuando a [la] pregunta [¿] conoce la motivación interna para que su papá tomará esa decisión?, respondió: Siempre dijo que las hijas debían estar con los hijos en la casa cuidándolos, y Claudia iba a tener hijos o estaba en ese proceso»** (Negrillas del texto). Destacó, que el deponente también informó que esa consideración de pago sin prestación del servicio «y por las mismas condiciones también la tuvo el señor Justo Pastor, con su hermana Paula Andrea en Bogotá (...)».

Así las cosas, estimó que en el caso bajo estudio no se cumplieron los supuestos para considerar que a la actora le asistía derecho al pago del salario, pese a no prestar el servicio, toda vez que las

razones por las que tal situación se presentó no obedecieron a circunstancias particulares que rodearan el nexo laboral, bien, por parte del trabajador, como sería, por ejemplo, cuestiones de salud, por el empleador, o para tener un puesto adecuado; que las máquinas estén dañadas, entre otras, supuestos objetivos que no fueron demostrados, en tanto:

(...) a la luz del principio de la realidad sobre las formas, las circunstancias que rodearon la no prestación del servicio difieren y distan mucho de lo que sería una causa válida para no ejecutar el mismo, al ser precisamente un elemento constitutivo del contrato, en tanto, una relación laboral donde falte ese supuesto carece de fundamento, no tener razón un acuerdo en tal sentido, y más de manera indefinida en el tiempo, sin circunstancia objetiva que lo respalde (...).

A modo de ilustración, indicó que, incluso, esta Corporación, en relación con actividades sindicales que gozan de especial protección, ha puntualizado que el empleador no está obligado a conceder permisos permanentes, es decir, que lo sustraigan completamente de su jornada de trabajo (CSJ SL1899-2021), pues lo que lesiona mandatos sindicales no son los permisos sindicales propiamente dichos, sino que se consagren con vocación de permanencia.

Resaltó, que aun cuando la relación se mantuvo vigente hasta el 31 de julio de 2020, los medios persuasivos permitieron constatar que desde septiembre de 2011, no hubo prestación personal del servicio, de suerte que no hay lugar al pago de salarios, prestaciones ni a las indemnizaciones reclamadas, pues se acreditó que, justamente, la falta de tal elemento conllevó la terminación del contrato por el incumplimiento de la trabajadora a la obligación consignada en el artículo 58, numeral 1 del Estatuto Laboral.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante la formulación de un cargo, replicado en tiempo, pretende que la Corte case el fallo impugnado para que, en sede de instancia, confirme el proferido por el juez de primer grado.

CARGO ÚNICO

Denuncia violación directa por interpretación errónea del artículo 140 del Estatuto Laboral, en relación con los artículos 5, 22, 23, 58-1, 61, 64, 65, 133 y 138 ibídem; el 7 del Decreto 2351 de 1965, y el 8 de la Ley 153 de 1887.

Luego de aludir a las consideraciones del Tribunal, expresa que no cuestiona que la norma llamada a resolver el caso, es el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, ni discute que: i) a la luz de lo previsto en dicha norma, el reconocimiento salarial se causa siempre que la no ejecución de labores haya acaecido por disposición o culpa del empleador; ii) la decisión tomada por el patrono no exige solemnidad; iii) la aplicación de tal precepto, supone la vigencia del contrato de trabajo y, iv) dejó de prestar sus servicios personales para la accionada desde septiembre de 2011, por disposición de su padre, presidente y socio mayoritario de la accionada, «por razones de orden familiar, ya que quería que sus hijas “buscaran familia y compartieran con su esposo”».

Critica el sentido dado por el Tribunal al artículo 140 del CST, en cuanto a que el acto de

disposición del empleador que la norma refiere, debe estar relacionado con las condiciones particulares de la empresa o del trabajador, con exclusión de las motivaciones personales del patrono para que el subordinado no preste el servicio.

Dice que la norma es clara al establecer, que en vigencia del nexo laboral, el trabajador tiene derecho al pago del salario, pese a la no prestación del servicio, cuando ello obedece a un acto de disposición del empleador o a una conducta culposa que le es atribuible, sin limitarlo a razones específicas que guarden relación con el trabajo, para que se legitime el acto. Cree que para que el subordinado tenga derecho al pago, sin trabajar, basta con que exista una manifestación de voluntad por parte del empleador, con independencia de si los motivos de su decisión están dirigidos a «favorecer su desarrollo personal o familiar».

Afirma, que un análisis coherente del precepto referido, reconoce dos supuestos diferentes para la percepción del salario sin la prestación del servicio. El primero, enmarcado en un acto de autonomía del empleador -poder de decisión, sin condicionamiento legal- y, el segundo, relacionado con un juicio de reproche de la conducta patronal -culpa-. Expone, que el primer supuesto no admite un juicio de valor o de calificación por parte del operador judicial, mientras que el segundo, supone la valoración de la conducta patronal en aras de definir si es configurativa de culpa.

Manifiesta, que la lectura que el Tribunal hizo al citado artículo 140 es equivocada, como quiera que interfiere en la autonomía del empleador para adoptar una decisión en relación con los contratos de trabajo, y desconoce que las determinaciones «de orden humano» son constitucionales, legalmente válidas y suficientes para legitimar al patrono a autorizar que el trabajador no preste el servicio y devengue un salario; por ejemplo, para «consolidar un proyecto familiar».

Expresa, que el recto entendimiento que ha debido darle el juez colegiado a la disposición en cita, es que el reconocimiento del salario en situaciones como la de ahora, procede cuando el contrato está vigente; el trabajador no prestó el servicio, y esto es resultado de una situación atribuible al empleador, bien sea por una conducta negligente, o porque proviene de su manifestación de voluntad, no por circunstancias atribuibles al trabajador, como erradamente lo planteó el fallo confutado.

Menciona, que con la lógica que le imprimió el juzgador de segunda instancia a la norma denunciada, el empleador no podría concederle a un trabajador una licencia remunerada para estudiar o para atender calamidades, por tratarse de actos que no tienen relación directa con el objeto del contrato. Reproduce apartes del fallo CSJ SL10106-2014, y anota que esta Corte no ha exigido que las decisiones del patrono deban obedecer a razones determinadas, justamente, porque se está en presencia de un acto de autonomía empresarial, que no puede limitarse por vía judicial, pues ni la literalidad de la norma, ni su razón de ser permiten tal proceder.

Esgrime que resulta contrario al carácter tuitivo del derecho laboral, que en los casos en los que el patrono decide que el trabajador no preste el servicio, y reciba el salario, sea entonces el último quien asuma las consecuencias desfavorables de dicha determinación. Agrega, que la razón de ser de tal normativa, es proteger al trabajador en casos en los que el empleador decidió, por cualquier razón, o por un acto reprochable, continuar pagando el salario.

Expone, que el juez colegiado erró al haber concluido que la orden emitida por el empleador para que el trabajador no ejerza sus actividades, por razones distintas a las relacionadas con el

contrato, desnaturaliza el vínculo laboral pues, en realidad, ello se da cuando la ausencia de la prestación del servicio «no tiene justificación». Sostiene que si bien, la prestación personal del servicio es un elemento del contrato de trabajo, el legislador previó que los convenios conservaran su vigencia y eficacia aun si este no se satisface, sin que la inexistencia de tal elemento se limite a un lapso determinado.

Manifiesta, que si en gracia de discusión se admitiera el razonamiento del Tribunal sobre el alcance que debe dársele al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, de allí no se podría inferir que la ausencia de la prestación del servicio por decisión del patrono, inspirada en razones de orden familiar, constituye una justa causa para terminar el contrato, pues ninguna falta puede cometer un trabajador cuando deja de laborar y continúa percibiendo el salario por decisión del superior, ni tal supuesto está contemplado en el art. 61 ibídem, como causal para terminar el vínculo.

Arguye, que el hecho de que hubiera celebrado un contrato de trabajo con su padre, accionista mayoritario y presidente de la sociedad demandada, no impedía que aquel tuviera «consideraciones especiales por el trabajador con quien lo liga un vínculo particular».

VII. LA RÉPLICA

Espumas Medellín S.A., menciona que la actora olvidó que las relaciones laborales se estructuran sobre criterios éticos de honestidad, honradez, rectitud y confianza; es por ello que existe el artículo 83 de la norma superior, para positivizar que todas las actuaciones deban ceñirse a los postulados de buena fe.

Se pregunta, cuáles aspectos de justicia y equilibrio social podría rescatarse de la conducta de la demandante, quien, sin prestar el servicio durante más de 10 años, y aparecer en nómina, aprovechaba su calidad de hija de los accionistas de la empresa para recibir un cuantioso salario. Añade, que no sería justo que una persona perciba salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, cuando la realidad demuestra que no hizo mérito para ello.

Arguye, que atenta contra la ética, la justicia y el equilibrio social, que en la demanda inicial la actora hubiera afirmado que laboró para la accionada como gerente nacional de mercadeo, por un salario superior a los dieciocho millones de pesos, siendo que la realidad demuestra que violentó el principio de buena fe, y se aprovechó de su calidad de hija de uno de los accionistas. Explica, que en el escrito inicial y en su interrogatorio de parte, la demandante confesó que desde septiembre de 2011 hasta «JULIO DEL AÑO 2022 (sic)», no laboró un solo día, «ni de forma personal, virtual o con una simple llamada a potenciales compradores»; lo único que dijo, es que «visitó la empresa en calidad de accionista».

Esgrime, que aceptar a un trabajador en tal condición y de forma indefinida, no solo es irracional, sino que va en contravía de lo previsto en el art. 1 del Estatuto Laboral, los medios de producción, de desarrollo empresarial, a más de que impide que el empleador pueda generar otros empleos.

Dice que de aceptarse la tesis propuesta por la censura, en cuanto a que el pago de salarios en situaciones como la analizada es viable, por disposición u autonomía del empleador, sea cual fuere el motivo, tampoco habría lugar a los pagos perseguidos, en tanto la norma no autoriza que ese derecho sea indefinido, o pueda catalogarse como adquirido.

CONSIDERACIONES

El Tribunal tuvo por probado, que fue en virtud de un pacto verbal de la trabajadora con su progenitor, presidente de la compañía demandada para septiembre de 2011, y socio mayoritario, que desde la data indicada Claudia Liliana Guarín no siguió prestando sus servicios personales a Espumas Medellín SA, pero sí recibiendo salario, y que ello obedeció a que aquel deseaba que sus hijas permanecieran en el hogar, a cargo de su familia.

Consideró, que en eventos en los que existe un nexo de trabajo sin la prestación del servicio, debe identificarse si ello ocurre por disposición o culpa del empleador; de ser así, asentó, se configuran los presupuestos del artículo 140 del CST.; en caso contrario, se presume el incumplimiento del trabajador, lo que abre paso a que el patrono ejerza su potestad disciplinaria, o termine el contrato. Recordó entonces, que son dos los presupuestos que consagra la norma en comento: i) la ausencia de prestación del servicio por disposición o culpa del empleador y, ii) la vigencia del contrato.

A partir de las pruebas recaudadas, el sentenciador de alzada advirtió, que si bien, la accionante no ejecutó las actividades, no se satisfizo el primer elemento, pues, aunque arguyó que ello obedeció a un acuerdo, fue la propia demandada quien extrañó la prestación del servicio. Dejó claro, que la «disposición» del empleador no está sujeta a una formalidad, no empece, evaluó que las razones que esgrimió la demandante para justificar su inactividad, se alejan del escenario del trabajo y de lo que podría ser una causa admisible para ello.

Así concluyó, que la demandante no tiene derecho a los pagos reclamados, pues demostrado quedó que fue justamente la ausencia de la labor lo que propició la terminación del contrato de trabajo.

La censura estima, que el entendimiento correcto del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, es que el trabajador tiene derecho al pago de salarios, aun sin prestación del servicio, cuando quiera que ello emerja de una conducta culposa o de un acto de disposición del empleador, sin importar cuál sea el motivo; es decir, que la locución «disposición» no necesariamente debe estar relacionada con las condiciones particulares del trabajo, del patrono o del trabajador, como lo consideró el Tribunal.

Cree que la exégesis del colegiado interfiere en la autonomía del dador del empleo, de cara a los actos del trabajador contratado, y que determinaciones como la adoptada en su caso -recibir una remuneración sin prestar el servicio-, «para consolidar un proyecto familiar», son constitucionales y válidas.

Plantea que de aceptarse el alcance que el sentenciador plural le imprimió al precepto en cuestión, no se configuraría una justa causa de despido por la no prestación del servicio, toda vez que a ello se llegó, no por la trabajadora, sino por voluntad del empleador que lo licenció.

El cauce de ataque por el que se optó, deja al margen de la discusión, los siguientes supuestos fácticos que tuvo por acreditados el colegiado: i) que a las partes las vinculó un contrato de trabajo entre el 25 de octubre de 2000 y el 31 de julio de 2020; ii) que el cargo de la demandante fue gerente de mercadeo y publicidad; iii) que aquella prestó sus servicios personales hasta septiembre de 2011, en virtud de un pacto con el presidente de la empresa, padre de la actora y el mayor accionista; iv) que recibió salario hasta el 15 de marzo de 2020; v) que la empleadora terminó el nexo laboral, con invocación de una justa causa, por ausencia de prestación del servicio desde 2011, y por falta de autorización de la empresa que confirmara o justificara las razones del incumplimiento.

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. 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.

Por lo demás, 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, desacertó 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 comento.

De lo que viene de decirse, el cargo prospera. Sin costas, dada la prosperidad de la acusación.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

En defensa de que la empresa no emitió la autorización del pago de salario sin prestación del servicio, en el recurso de apelación, la demandada sostiene que, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal, la presidencia no es un cargo que exista en la compañía, de surte que una determinación en tal sentido, ha debido tomarla la gerencia general, que para 2011 estaba en cabeza de Cristian Guarín. Este, recalca la apelante, expresó en el interrogatorio de parte que él no dispuso el cese de la actividad laboral, lo hizo verbalmente su progenitor Justo Pastor Guarín. Añade que, sin embargo, de la revisión que hizo la empresa «en su momento» no logró constatar que ello fuera cierto. Insiste en que el presidente no estaba facultado para otorgar tales «permisos», a la luz de los estatutos, y que esa potestad no se la daba su calidad de accionista.

Señaló, que la revisión de la nómina mensual por parte de las gerencias general y financiera, era generalizada y no específica para cada trabajador y cargo, por manera que no puede afirmarse, como lo hizo el a quo, que la entidad tuvo la oportunidad de advertir la situación y no mostró objeción. A continuación, expone:

(...) Si bien es cierto la empresa de buena fe admite que incurrió en este error, no puede entenderse este error como una tolerancia, en razón a que si bien es cierto hubo pago de salario, no se dio por tolerancia, se dio por un error, en razón a que ninguna de las personas en calidad de accionistas que tenía la señora Claudia Guarín, verificó lamentablemente este hecho, entonces no se puede por el contrario respecto con una verificación o un error que se cometió por parte de las personas que administraban la empresa en no verificar que efectivamente esto ocurriera.

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

Alega, que de marzo a junio de 2020 no hubo una retención del salario, como desatinadamente lo encontró el Despacho de primer nivel; se dio el no pago por la ausencia de prestación del servicio sin razón que lo justificara.

Asegura, que la empresa obró de buena fe durante 9 años, y que a la finalización del contrato pagó lo que creyó deber a la trabajadora, lo que impedía la imposición la indemnización moratoria.

Por su parte, la demandante reclama la indexación de la indemnización por despido, por el tiempo que transcurra entre la finalización del vínculo de trabajo y el pago.

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.

De cualquier manera, 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 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.

En este punto, 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:

$$VA = \frac{VH \times IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

IPC Inicial

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = Valor histórico correspondiente a las obligaciones objeto de actualización

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor correspondiente a la fecha de exigibilidad del concepto laboral adeudado.

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.

Sin costas en esta instancia.

X.DECISIÓN

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 la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 29 de abril de 2022, en el proceso que instauró CLAUDIA LILIANA GUARÍN NIÑO contra ESPUMAS MEDELLÍN S.A.

En sede de instancia, adiciona el fallo proferido el 19 de enero de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, en cuanto a que el valor adeudado por indemnización por despido injusto, deberá indexarse desde su causación hasta el momento del pago efectivo, conforme a la formula indicada en la parte motiva.

Costas como se indicó.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

FERNANDO CASTILLO CADENA

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO



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

