

Radicación n.º 68071

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL2791- 2019

Radicación n.º 68071

Acta 24

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de julio de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por MAURICIO PRIETO SUÁREZ, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 12 de diciembre de 2013, en el proceso ordinario laboral que adelanta el recurrente contra el CONSORCIO METALÚRGICO NACIONAL – COLMENA LTDA.

ANTECEDENTES

Mauricio Prieto Suárez convocó a juicio al Consorcio Metalúrgico Nacional – Colmena Ltda. con el fin que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo, entre el 1º de abril de 1990 y el mismo día y mes del año 2009 y que dicho vínculo fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

Como consecuencia de la anterior declaración, pidió que la demandada fuese condenada a pagar la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, conforme lo previsto en el artículo 64 del CST, que, en su decir, equivale a la suma de \$433.819.807,73; que adicional a este valor, se debía sufragar la indemnización por perjuicios morales.

Igualmente, pidió que se cancelara a su favor los siguientes conceptos: (i) el incremento del salario en 5.5% a partir del 1º de diciembre de 2008, de conformidad con lo establecido en la convención colectiva de trabajo vigente para esa data, lo cual asciende a la suma de \$17.050.504; (ii) la reliquidación de salario que debió efectuarse en los meses de diciembre de 2008 y enero, marzo y abril de 2009 equivalente a \$2.251.852; (iii) el reajuste de las vacaciones, en el cual se debe adicionar «el incremento del 5.5% y el valor de la medicina prepagada» lo que corresponde a la cantidad de \$17.896.490; (iv) a la reliquidación de la base salarial con la que se efectuaron los aportes al sistema de seguridad social, debiendo pagar el empleador la diferencia que resultare y los «intereses que el sistema le imponga por mora» y (v) a cancelar «el valor del juego de llantas [...] por el año causado entre marzo de 2008 y marzo de 2009».

Finalmente, solicitó que se condenara a la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST; a lo que resulte probado ultra o extra petita; la indexación de las sumas adeudadas y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que fue contratado por la empresa Consorcio Metalúrgico Nacional S.A. – Colmena S.A., a través de un contrato de trabajo, desde el 1º de abril de 1990 hasta igual día y mes del año 2009; que el 15 de junio de 2006 la citada empresa se transformó en anónima; que durante los primeros cuatro años de vinculación, desempeñó el

cargo de «administrador de planta y jefe de relaciones industriales»; que «posteriormente hasta el año 2005», ocupó la labor de director de relaciones industriales y finalmente, fue promovido al cargo de gerente administrativo hasta la fecha de su desvinculación.

Narró que el último salario mensual que percibió ascendió a la suma de \$16.161.615; que la demandada, como parte integrante de su remuneración le reconocía los siguientes conceptos: (i) medicina prepagada a todo su grupo familiar; (ii) un seguro por todo riesgo para vehículo; (iii) un seguro de vida equivalente a «16 salarios mensuales» y (iv) el equivalente a un juego de llantas al año para automóvil, el cual se pagaba en especie o en dinero.

Precisó que a partir de la llegada del grupo «GyJRamírez» a la entidad demandada, el 1º de mayo de 2006, se le impuso una alta carga de trabajo y se le exigió laborar más de diez horas diarias de lunes a sábado, a pesar de que el reglamento interno de trabajo vigente establecía que la jornada laboral en la empresa y en su área, correspondía de lunes a viernes de 7:30 a. m. a 5:00 p. m.

Aseveró que el señor Oscar Gilberto Ramírez Acevedo, director del mencionado grupo, asumió el control y dirección de la empresa demandada, el cual emprendió en su contra «una campaña sistemática de hostigamiento, maltrato laboral con todo tipo de agravios» y que en múltiples ocasiones, fue abordado por directivos de esa entidad «con el fin de que revisara mi salario para reducirlo a menos de la mitad».

Relató que sin que existiera notificación alguna y en forma intempestiva, el mencionado doctor Oscar Gilberto Ramírez Acevedo ordenó que saliera a vacaciones, debiéndose reintegrar a laborar el 16 de marzo de 2009. Explicó que en ese periodo de descanso fue incapacitado por la EPS Colpatria, a causa de una hospitalización que tuvo lugar en la Fundación Santafé de Bogotá; sus vacaciones se interrumpieron por cuatro días, lo que significaba que su retorno a las labores debía extenderse hasta el 20 de marzo de 2009.

Adujo que a pesar de lo anterior, la demandada mediante comunicación del 16 de marzo de 2009, dio por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, aduciendo justa causa y precisando que el último día de trabajo sería a la finalización de la jornada del 1º de abril de 2009; que tal determinación se tomó sin que previamente se le requiriera para rendir descargos sobre algún hecho en particular; y que durante los 19 años de servicio a favor de la accionada, nunca fue objeto de sanción disciplinaria alguna.

Explicó que a partir del 1º de diciembre de 2008, se decretó en forma general un aumento de salarios equivalente al 5.5% el cual no le fue aplicado, ello sin explicación alguna; que la convocada a juicio tampoco le suministró el juego de llantas al que tenía derecho por el año causado entre 2008 y 2009; razón por la cual, el 31 de marzo de 2009 presentó una reclamación administrativa a la accionada de lo aquí pretendido.

Finalmente, expuso que el despido injusto que sufrió, le ha causado múltiples problemas financieros y familiares, tanto así, que se han deteriorado en forma grave las condiciones de vida de todo su grupo familiar.

Al dar contestación a la demanda, el Consorcio Metalúrgico Nacional Ltda. – Colmena Ltda. se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó como ciertos los referidos a la vinculación laboral del demandante con esa entidad y el cargo ejecutado de administrador de planta y jefe de relaciones industriales; no obstante precisó que esas funciones las ejerció hasta que, por acuerdo entre las partes, se efectuó la liquidación de su contrato trabajo;

y que se realizó una nueva contratación «a partir del 10 de enero de 1.995, a través de la cual se acogió integralmente a la Ley 50 de 1.990 para ejercer el nuevo cargo de Director de Relaciones Industriales». De los demás supuestos fácticos, dijo que simplemente no le constaban o que no eran ciertos.

En su defensa, precisó que no era cierto que entre las partes hubiese existido una sola relación laboral desde el 1º de abril de 1990 hasta el 1º de abril de 2009, ya que la relación laboral que se encontraba vigente a la fecha de la terminación del vínculo contractual inició el 10 de enero de 2005; que el accionante era un directivo que ocupaba un cargo de dirección, confianza y manejo. Explicó que la decisión de dar por culminado el contrato de trabajo, obedeció a una justa causa imputable al trabajador, como consecuencia de una falta grave consagrada tanto en la ley como en el reglamento interno de trabajo de la compañía, la cual se especificó en la carta de despido, en donde se dijo que el accionante le causó un perjuicio patrimonial a la compañía, quien en calidad de Director Jurídico de la accionada, en forma negligente, al no ejercer la acción cambiaria permitió que un título valor caducara.

Propuso como excepciones de mérito las de cobro de no lo debido, inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción y «las demás que resulten probadas y surjan de los indicios en el curso del proceso».

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, profirió fallo el 7 de junio de 2013, en el que resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER a la demandada **CONSORCIO METALURGICO NACIONAL LTDA – COLMENA LTDA**, de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante **MAURICIO PRIETO SUAREZ** identificado con Cédula de Ciudadanía **19.325.453**.

SEGUNDO: ABSTENERSE de considerar las excepciones de fondo propuestas por la parte demandada, dado el resultado absolutorio de la presente Litis.

TERCERO: CONDENAR en costas de la acción a la parte demandante, oportunamente **TÁSENSE**.

CUARTO: CONSULTESE la presente decisión ante el Superior, en el evento de no ser apelada.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló el demandante y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia proferida el 12 de diciembre de 2013, confirmó íntegramente el fallo de primer grado e impuso costas de esa instancia a la parte demandante.

De conformidad con lo esbozado en el recurso de apelación, el ad quem precisó que con miras a evacuar el citado medio defensivo se estudiarían cuatro aspectos puntuales, a saber: (i) la existencia de la relación laboral y sus extremos; (ii) el reajuste de salario y acreencias laborales; (iii) el incremento del salario del 5.5% y (iv) si había lugar a declarar un despido sin justa causa.

1. Existencia de la relación laboral.

Indicó que según los elementos de convicción obrantes en el plenario, no existía controversia en

cuanto a que las partes celebraron contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de abril de 1990, pues así fue aceptado al contestar el hecho primero de la demanda inaugural, sin embargo, según relató la accionada, el citado nexo contractual terminó por renuncia del actor el 31 de diciembre de 1994, y fue a partir del 10 de enero de 1995 que se celebró otra vinculación; afirmación que encuentra respaldo con las documentales obrantes a folios 374 a 376, en las cuales está la liquidación del contrato de trabajo del 1° de abril de 1990, y la carta de renuncia con efectos a partir del 1° de enero de 1995; circunstancias que dejan en evidencia que el trabajador por iniciativa propia decidió finalizar la primera relación contractual, sin que se encuentre en el acervo probatorio «que dicha situación acaeció como consecuencia de alguna clase de presión que se le realizará al trabajador como él lo manifestó».

Resaltó que si bien el promotor del proceso afirmó que dicha renuncia tuvo como motivación el hecho de que ahora recibiría un salario integral, lo cierto es, que entre la data en que se presentó la manifestación voluntaria de terminación del primer contrato y el extremo inicial de la nueva vinculación pasó aproximadamente «un año y medio después» ya que la renuncia se presentó el 21 de diciembre de 1994 y el paso a salario integral ocurrió hasta el 15 de agosto de 1996. Lo que significa, que en dichos acontecimientos no existió simultaneidad, por tanto, no podía ser de recibo la tesis expuesta por el promotor del proceso.

Recordó que de conformidad con el artículo 177 del CPC, quien tenía la carga de probar la existencia de una sola relación laboral, como se alega en el sub lite, era el demandante trabajador, por ende, ante dicha ausencia probatoria y la contundencia del material previamente analizado, era dable concluir que, en efecto, entre las partes existieron dos contratos de trabajo, el primero, desde el 1° de abril de 1990 hasta el 1° de enero de 1995 y el segundo, a partir del 10 de enero de 1995 al 1° de abril de 2009.

De ahí, que afirmó en lo que tenía que ver con las relaciones laborales existentes y sus extremos, que se debía confirmar la decisión del a quo.

2. Reajuste salarial.

En este punto, el Tribunal advirtió que la controversia a resolver, consistía en determinar si los valores percibidos por concepto de medicina prepagada, seguro vehicular, seguro de vida y juego de llantas eran constitutivos de salario. En tal sentido aludió, a la definición de salario según el artículo 1° del Convenio Internacional 95 de 1949, ratificado por Colombia mediante la Ley 54 de 1962 y revisado parcialmente por el convenio 173.

Luego indicó que la Corte Constitucional en sentencia SU-995 de 1999, aludió al concepto de salario tratado en el citado convenio, oportunidad en la que precisó que este debía integrarse por todas las sumas de dinero generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, criterio que fue ratificado posteriormente en la sentencia CC- T 500 de 2000.

En ese orden de ideas, aseveró que los beneficios que recibía el trabajador no son constitutivos de salario, ya que «es un beneficio que no está encaminado enriquecer su patrimonio» y debido a que no son otorgados como contraprestación directa de su servicio, sino que se entregan por mera liberalidad del empleador, en cuanto no se establece en un contrato de trabajo o convención colectiva, no pueden ser tenidos como salario; que en esa medida tal pretensión no tiene vocación de prosperidad y se impone confirmar la sentencia del juez de conocimiento. En respaldo de su afirmación, trajo a colación las sentencias CSJ SL, 7 feb. 2006, rad. 25734 y CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475.

3. Incremento de salario del 5.5%.

Adujo el Tribunal, que los aumentos salariales se encuentran estipulados en el artículo 4° de la convención colectiva de trabajo vigente para la época en que se vinculó el promotor del proceso, el cual señala: «a partir de diciembre de 2008, la empresa aumentará los salarios de sus trabajadores en un 5.5%».

Dijo que según la documental que obra a folios 497 a 504 y 519, es posible determinar que quienes ocupan el cargo de gerente, subgerente y superintendente; entre ellos el demandante, tenían salario integral; y que a ellos dicho aumento salarial no se les aplicaba, por tener origen convencional.

En tal sentido explicó que como el actor no aparece sindicalizado para entender, conforme al artículo 470 del CST, que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo; además, tampoco se probó que el sindicato excediera de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, para aplicar por extensión la convención colectiva, carga probatoria que estaba en cabeza del actor, pues es quién solicita y dice ser acreedor del incremento salarial.

Aseveró que el señor Montaña presidente del sindicato, lo que manifestó en su declaración, fue que la convención operaba para directivos pues ellos manejaban eso de manera interna.

Concluyó que en esa medida, de un análisis integral de las probanzas reseñadas, era dable entender que el incremento del 5.5% convencional no le era aplicable al gerente, subgerente y superintendente, máxime si se tiene en cuenta que el actor en su declaración manifestó que negoció todas las convenciones colectivas de trabajo en representación de la empresa hasta el año 2008.

Por lo anterior adujo, que esta pretensión tampoco salía avante.

4. Despido sin justa causa.

Sobre este tópico el Tribunal, luego de referirse al contrato de trabajo, arguyó que si el trabajador omite el cumplimiento de los deberes emanados de dicha relación contractual, origina de manera consecuente causal suficiente para dar por finalizado ese vínculo laboral, sin que por ello pueda pretender la indemnización establecida por la legislación laboral por la terminación unilateral e injustificada de la relación de trabajo, de tal suerte que al presentarse tal situación la carga probatoria recae, por una parte, en cabeza del trabajador a quién le basta probar el hecho del despido, mientras que al empleador le corresponde acreditar la justa causa.

Explicó que en este asunto, el hecho del despido está descrito en la carta del 16 de marzo 2009, (f,° 177 y 179) en la que se señaló como hecho constitutivo de la terminación del contrato el incumplimiento grave de las obligaciones laborales, con fundamento en los numerales 16 y 10 del artículo 62 del CST.

Enseguida, con fundamento en la comunicación de desahucio, la cual trajo a colación, se refirió a las conductas allí endilgadas así:

En primer lugar, encuentra la Sala en lo referente a la causal primera enrostrada, que no se llegaron los títulos-valores 26761242 y 26761243 del cliente Alfonso Cárdenas Pico; en lo que respecta al segundo, debe anotarse que el título valor 713 de Gamez y Gamez Limitada se entregó el 18 de septiembre 2008 folio 388 y ya había sido protestado a tiempo, por lo que no es

dable considerar que operó su caducidad, en tanto que se presentó dentro de los quince días a partir de la fecha de su creación conforme a los artículos 718 y 721 del CCo; no obstante, es menester señalar que el actor permitió sobre él que operara el fenómeno prescriptivo, lo anterior en cuanto que conforme a las declaraciones de la señora Magnolia Riaño y el señor Samuel Suárez, último testigo sobre el que si bien se realizó una tacha, es posible tener en cuenta su testimonio conforme a la libre formación del convencimiento, artículo 61 del CPTSS, el trámite a seguir era su cobro jurídico función que le correspondía a los abogados externos una vez fuera entregado los títulos por parte del demandante; además que dicha función fue aceptada por el actor en su interrogatorio de parte cuando manifestó que respecto a los títulos valores gestionado su trámite jurídico si a ello hubiere lugar así como facilitaba el entendimiento con los abogados externos.

Por otra parte, el numeral tercero resulta demasiado genérico para extraer de allí cuáles fueron específicamente la falta que cometió el actor.

En lo referente al numeral 4° si bien no se allegó el título Q4183798 del cliente Mauricio Alejandro Díaz Mateus del folio 385 se puede extraer que se entregó el cheque número Q4183799 el 10 de noviembre de 2008 para su cobro. Así mismo, se nota que del cheque 713 del cliente Gamez y Gamez Limitada se había realizado el protesto y que él permitió que operará el fenómeno prescriptivo de dichos valores con base en los mismos fundamentos estudiado respecto a tal cheque».

Finalmente y en lo que tiene que ver con el numeral 5 desde el momento en que se suscribió la escritura pública y se adquirió por parte del grupo G y J Ramírez la entidad demandada, es decir, 28 abril de 2006 folio 32 a 35, se dejó transcurrir alrededor de 3 años hasta el despido; por manera que se considera que no existe inmediatez entre la ocurrencia de la falta y la desvinculación del trabajador pues pasó el tiempo considerable desde la ocurrencia inicial de los hechos hasta cuando aconteció el despido (Subraya la Sala).

De lo expuesto concluyó que los numerales 2 y 4 de tal elemento probatorio, se advertía que en el momento en que el accionante recibió los títulos valores, la acción cambiaría aún estaba vigente, «por lo que al permitir el actor que se completara seis meses dio lugar a que operara el fenómeno prescriptivo», lo que ocurrió por su negligencia y descuido. Sobre el particular puntualizó el sentenciador, que si bien, le asistía razón a la parte demandante en cuanto a que en la carta de terminación del contrato de trabajo se estableció literalmente, como motivo del despido «la caducidad de la acción cambiaria», para el Tribunal era claro que la razón o motivo del despido obedeció al descuido y negligencia a la omisión del accionante para iniciar su cobro jurídico, situación que a la postre generó que operara el fenómeno prescriptivo y, por ende, una repercusión económica en los haberes de la demandada.

Por último, adujo que, en ese orden de ideas, se encontraban probados los numerales sexto y décimo del artículo 62 del CST, en razón de la violación grave a los deberes y obligaciones especiales que le incumbían al actor como trabajador, máxime si se tiene en cuenta que la parte actora no probó haber realizado gestión alguna para el cobro de los títulos valores estudiados.

Bajo esas consideraciones, indicó que la terminación del vínculo contractual no podía tipificarse como sin justa causa.

Por esas razones, finalmente confirmó de manera integral la decisión recurrida.

RECURSO DE CASACIÓN

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

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita el recurrente que la Corte case la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 12 de diciembre de 2013, y en sede de instancia, revoque la emitida el 7 de junio de 2013 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá y, en su lugar, condene a la sociedad Consorcio Metalúrgico Nacional Limitada -Colmena Ltda. a las peticiones de la demanda inaugural.

Con tal propósito, por la causal primera de casación laboral, formula tres cargos que obtuvieron réplica, los cuales se estudiarán en forma conjunta porque, aunque el tercero está dirigido por la vía indirecta, denuncian similar elenco normativo, se valen de una argumentación común que se complementa y persiguen el mismo fin.

CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria, por la vía directa, en la modalidad de infracción directa o falta de aplicación del artículo 258 del CPC – hoy 250 del CGP, aplicable por analogía a los procesos laborales por mandato del artículo 145 del CPTSS y como violación medio las siguientes normativas:

[...] de los artículos 1° del Convenio N° 95 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por ley 54 de 1962, debidamente ratificado y promulgado por el decreto número 1264 de 1997; 62 (modificado por el artículo 7° del D.L. 2351 de 1965) del Código Sustantivo del Trabajo; 1, 2, 13, 25, 29, 48, 53 y 93 de la Constitución Política; 1, 9, 10, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 23 (subrogado Ley 50 de 1990 art. 1°), 24 (Subrogado. L50/90, art. 2°. Presunción), 32 (subrogado por el D.L. 2351 de 1965 art. 1°), 37, 38 (modificado por el D. 617/54 art. 1°), 39, 40 (modificado por L. 962/2005 art. 51), 43, 47 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 5), 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61 (modificado por el artículo 5o de la Ley 50 de 1990), 64 (modificado por el art. 28 de la L. 789 de 2002), 65 (modificado por el art. 29 de la ley 789 de 2002), 66 (sustituido por el art. 7 del D.L. 2351/65), 104, 105, 107, 108, 109, 127 (modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990), 128 (subrogado por el art. 15 de la ley 50 de 1990), 129 (subrogado por el art. 16 de la ley 50 de 1990), 132 (modificado por el artículo 18 de la ley 50 1990), 142, 186, 189 (subrogado por el D. L. 2351/65 art. 14), 193, 249, 253 (subrogado por el D.C. 2351/65, art. 17), 306, 340, 467, 468, 470 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 35), 471 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 38) del Código Sustantivo del Trabajo; 8° del Decreto-ley 2351 de 1965; 6 de la Ley 50 de 1990; 22, 23 y 161 de la ley 100 de 1993; 16 de la ley 446 de 1998; 63, 1495, 1502, 1602, 1604, 1618, 1620 y 1622 del Código Civil; 619, 625, 712, 714, 718, 720, 727, 729, 730, 772, 773, 779, 789 del Código de Comercio; 51, 60, 61, 66 A (modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 35), 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; 167 del Código General del Proceso (antes 177 del Código de Procedimiento Civil).

En la demostración del cargo, el recurrente arguye que el Tribunal desconoció el contenido del artículo 258 del CPC hoy 250 el CGP, ya que al analizar las causales de despido invocadas por la demandada «no podía seleccionar una parte de la causal invocada y desechar la otra, cuando tal documento debe comprenderse en integralidad y unicidad».

Sostiene que la causal legal de incumplimiento de las obligaciones es tan genérica que necesita

una precisión en los hechos y las consecuencias que ellos generan, de lo contrario la normatividad laboral tendría abierta las puertas a la arbitrariedad del empleador, y es por ello que el párrafo del artículo 62 del CST, exige que ella sea concreta y no pueda variarse posteriormente; presupuesto que no se cumplió en el sub lite, ya que una situación es la consecuencia de que el actor dejó caducar la acción cambiaria (15 días) invocada en la carta de terminación del contrato, otra es inculparlo de dejar prescribir dicha acción (6 meses) y otra muy diferente la de no realizar ninguna acción para el cobro jurídico de unos títulos valores (3 años de las facturas).

Asevera que no se trata de una simple calificación jurídica de la causal de despido como lo comprende el Tribunal, sino que es una designación de una conducta inherente a la misma causa de despido, porque las consecuencias son diferentes según se trate de una u otra conducta, en cuanto a unos posibles perjuicios recibidos o no por el empleador, por tanto, la supuesta calificación jurídica de la falta no es inane para la construcción de la causal de despido.

Es decir, si se hubiese tomado en cuenta la verdadera designación de la falta argüida por el empleador en la carta de despido, habría encontrado que no es cierto que el actor hubiese dejado caducar la acción, pues tiene plazo de tres años para ejecutar la factura y le quedaba más de dos años para cobrar las sumas adeudadas, pero, sin embargo, lo cierto fue que el Tribunal acomodó la causal de despido e infirió que el trabajador había superado el plazo permitido porque pasaron más de seis meses.

LA RÉPLICA

La opositora empresa Consorcio Metalúrgico Nacional Ltda Colmena Ltda. sostiene que el ataque contiene graves deficiencias técnicas, entre ellas, que a pesar de que la acusación se dirigió por la vía directa y bajo la violación medio, lo cierto es que en la demostración se cuestiona es la valoración probatoria del documento de terminación del contrato de trabajo, sin que controvirtiera el análisis jurídico de la justa causa invocada, tal como lo exige esta senda de ataque.

En su decir, el ataque en este cargo fue desviado, toda vez que el punto a definir era «si el hecho o hechos invocados por el empleador para la terminación unilateral del contrato encuadran dentro del marco de las justas causas establecido en la ley laboral colombiana, sino la valoración probatoria que el ad quem hizo respecto del contenido de la carta de terminación del contrato de trabajo a establecer el alcance del mismo».

CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia del Tribunal, de violar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea las siguientes normas:

[...] artículo 1° del Convenio N° 95 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por ley 54 de 1962, debidamente ratificado y promulgado por el decreto número 1264 de 1997, que condujo a la violación de los artículos 1, 2, 13, 25, 29, 48, 53 y 93 de la Constitución Política; 1, 9, 10, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 23 (subrogado Ley 50 de 1990 art. 1o), 24 (Subrogado. L50/90, art. 2°. Presunción), 32 (subrogado por el D.L. 2351 de 1965 art. 1°), 37, 38 (modificado por el D. 617/54 art. 1°), 39, 40 (modificado por L. 962/2005 art. 51), 43, 47 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 5), 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61 (modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990), 62 (modificado por el artículo 7o del D.L. 2351 de 1965), 64 (modificado por el art. 28 de la L. 789 de 2002), 65 (modificado por el art. 29 de la ley 789 de 2002), 66

(sustituido por el art. 7 del D.L. 2351/65), 104, 105, 107, 108, 109, 127 (modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990), 128 (subrogado por el art. 15 de la ley 50 de 1990), 129 (subrogado por el art. 16 de la ley 50 de 1990), 132 (modificado por el artículo 18 de la ley 50 1990), 142, 186, 189 (subrogado por el D. L. 2351/65 art. 14), 193, 249, 253 (subrogado por el D.C. 2351/65, art. 17), 306, 340, 467, 468, 470 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 35), 471 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 38) del Código Sustantivo del Trabajo; 8o del Decreto-ley 2351 de 1965; 6 de la Ley 50 de 1990; 22, 23 y 161 de la ley 100 de 1993; 16 de la ley 446 de 1998; 63, 1495, 1502, 1602, 1604, 1618, 1620 y 1622 del Código Civil; 619, 625, 712, 714, 718, 720, 727, 729, 730, 772, 773, 779, 789 del Código de Comercio; 51, 60, 61, 66 A (modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 35), 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; 250, 167 del Código General del Proceso (antes 258 y 177 del Código de Procedimiento Civil).

En esta acusación, el censor sostiene que el Tribunal se equivocó al concluir, que conforme al artículo 1° del Convenio 95 de 1949, los conceptos de medicina prepagada, seguro vehicular, seguro de vida familiar y el juego de llantas no podían ser constitutivos de salario, ya que precisamente, dicho acuerdo, consagra que este concepto, está compuesto por «todo lo que recibe el trabajador a cualquier título y por cualquier concepto».

Luego de transcribir la citada norma, agrega en que la sentencia SU-995 de 1999, la Corte Constitucional estableció el alcance del término salario en la legislación interna y determinó que, en el concepto de éste deben integrarse todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes.

De suerte que, la interpretación que le da el Tribunal al término salario, no se acompasa ni con la definición que del mismo ha establecido el artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, ni con el desarrollo que de este artículo ha hecho la Corte Constitucional; razón por la cual el cargo debe prosperar y ordenarse el reconocimiento de los conceptos cancelados a título de medicina prepagada, seguro vehicular, seguro de vida familiar y el juego de llantas, como constitutivos de salario.

LA RÉPLICA

El opositor sostiene que no hay duda que el ejercicio hermenéutico realizado por el fallador de alzada, se encuentra completamente acorde con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, entendiendo que si bien, todos los beneficios que obtiene el trabajador de su empleador tiene como origen el servicio prestado, también lo es que la definición de la naturaleza salarial o no salarial no debe buscarse en dicha causa sino más bien en su finalidad, ya que ello permite delimitar los conceptos y dar una aplicación e interpretación adecuada a las normas objetos de ataque (CSJ SL, 23 jun. 2006, rad. 27725).

CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada, de ser violatoria por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de las siguientes disposiciones normativas:

[...] artículos 13 y 53 de la Constitución Política; 1o del Convenio N° 95 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por ley 54 de 1962, debidamente ratificado y promulgado por el decreto número 1264 de 1997; 10, 24 (Subrogado. Ley 50/90, art. 2o. presunción), 62 (modificado por el artículo 7° del D.L. 2351 de 1965), 132 (modificado por el

artículo 18 de la ley 50 1990) del Código Sustantivo del Trabajo; que condujo a la violación de los artículos 1, 2, 25, 29, 48, y 93 de la Constitución Política; 1, 9, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 23 (subrogado Ley 50 de 1990 art. 1°), 32 (subrogado por el D.L. 2351 de 1965 art. 1°), 37, 38 (modificado por el D. 617/54 art. 1°), 39, 40 (modificado por L. 962/2005 art. 51), 43, 47 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 5), 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61 (modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990), 64 (modificado por el art. 28 de la L. 789 de 2002), 65 (modificado por el art. 29 de la ley 789 de 2002), 66 (sustituido por el art. 7 del D.L. 2351/65), 104, 105, 107, 108, 109, 127 (modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990), 128 (subrogado por el art. 15 de la ley 50 de 1990), 129 (subrogado por el art. 16 de la ley 50 de 1990), 142, 186, 189 (subrogado por el D. L. 2351/65 art. 14), 193, 249, 253 (subrogado por el D.C. 2351/65, art. 17), 306, 340, 467, 468, 470 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 35), 471 (subrogado por el D.L. 2351/65 art. 38) del Código Sustantivo del Trabajo; 8° del Decreto-ley 2351 de 1965; 6 de la Ley 50 de 1990; 22, 23 y 161 de la ley 100 de 1993; 16 de la ley 446 de 1998; 63, 1495, 1502, 1602, 1604, 1618, 1620 y 1622 del Código Civil; 619, 625, 712, 714, 718, 720, 727, 729, 730, 772, 773, 779, 789 del Código de Comercio; 51, 60, 61, 66 A (modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 35), 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; 250, 167 del Código General del Proceso (antes 258, 177 del Código de Procedimiento Civil),

Sostiene que el Tribunal incurrió en los siguientes errores manifiestos de hecho:

1. No dar por probado, estándolo, que entre las partes se desarrolló un solo vínculo laboral entre el 1 de abril de 1990 y el 1 de abril de 2009, sin solución de continuidad.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que entre las partes se desarrollaron dos vínculos laborales, el primero entre el 1 de abril de 1990 y el 1 de enero de 1995, y el segundo entre el 10 de enero de 1995 y el 1 de abril de 2009.
3. Dar por probado, sin estarlo, que el actor dejó de prestar sus servicios a la demandada entre el 1 de enero de 1995 y el 10 de enero de 1995.
4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el vínculo laboral iniciado entre las partes el 1 de abril de 1990 terminó por renuncia del trabajador el 1 de enero de 1995.
5. No dar por demostrado, siéndolo, que la renuncia presentada por el trabajador el 21 de diciembre de 1994 con efectos a partir del 1 de enero de 1995, se dio por exigencia de la empresa para el traslado al nuevo régimen de cesantías y a salario integral.
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor se trasladó a salario integral el 15 de agosto de 1996.
7. No dar por probado, estándolo, que los emolumentos recibidos por el trabajador, como son, medicina prepagada, seguro vehicular, seguro de vida y un juego de llantas son parte integral de su salario.
8. Dar por demostrado, sin estarlo, que los beneficios que recibe el trabajador encaminados a cubrir riesgos de salud, tránsito o vida no son constitutivos de salario.
9. No dar por demostrado, estándolo, que a todos los directivos de la empresa demandada, salvo al trabajador demandante, se les incrementó su salario en el año 2009 en un 5.5%.
10. Dar por demostrado, sin estarlo, que el salario del demandante no debió ser incrementado en un 5.5 % para el año 2009.
11. No dar por demostrado, estándolo, que los hechos que soportan las justas causas alegadas por la demandada son inexistentes.
12. Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor no realizó el cobro jurídico de unos títulos valores.
13. Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor fue una persona negligente que no cumplió con sus funciones de trabajador.

14. Dar por demostrado, sin estarlo, que la causal de despido alegada por el empleador en la carta de terminación del contrato es la genérica de incumplimiento de sus labores y no la específica de caducidad de la acción cambiaría.
15. No dar por demostrado, siéndolo, que la demandada debe al actor la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, la indemnización por perjuicios morales y materiales, el reajuste de su salario en un 5.5% a partir del 1o de enero de 2009, la liquidación de sus acreencias laborales conforme al salario real, la sanción contemplada en el artículo 65 del CST y el valor equivalente a un juego de llantas.

Denuncia como pruebas y piezas procesales apreciadas erróneamente las siguientes: la demanda inicial y su contestación (f.º 339 a 350, 354 a 359 556 a 571, y 595 a 596); liquidación del contrato de trabajo 1994 (f.º 374 a 375); carta de renuncia, diciembre 21 de 1994 (f.º 376); documento en el que se lee «trasladó a salario integral» y en el que se registra como fecha 15 de agosto de 1996 (f.º 460); liquidación definitiva de prestaciones sociales del 1 de abril de 2009 (f.º 203 y 467); liquidación y solicitudes de vacaciones (f.º 433 a 447); solicitud de aumento de salario de fecha 1 de junio de 1995 (f.º 489); relación de contratos de personal vinculado a Colmena Ltda. (f.º 490 a 528); memorando del director jurídico Manuel Suárez del 16 de marzo 2006 (f.º 529 a 530); convención colectiva de trabajo (f.º 206 a 225); carta de terminación del contrato de trabajo (f.º 177 - 178, 372 - 373, 475-476); memorando del 18 de septiembre de 2008 (f.º 388); memorando del 10 de noviembre de 2008 (folio 385); escritura pública de cesión de cuotas de fecha 28 de abril de 2006 (f.º 32 a 35); interrogatorio de parte al representante legal de la demandada Óscar Gilberto Ramírez Acevedo (CD folio 819,21:03); interrogatorio de parte al señor Mauricio Prieto Suárez (CD folio 819, min 3:30); y los testimonios de Jaime Moreno Mcallister y Héctor Manuel Suárez Novoa (CD f.º 819, min 1:30 y 44:59).

Y como pruebas dejadas de apreciar las siguientes: certificados laborales expedidos por la demandada en los años 2004, 2005, 2006, 2007 y 2009 (f.º 23 a 28); certificado de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio (f.º 29, 652 a 665); reporte de semanas cotizadas a pensiones (f.º 19); autorización de libranza dada a favor del actor por el gerente de la compañía en febrero 9 de 2009 (f.º 30); solicitud de aumento de salario de 1º de diciembre de 2001, (f.º 10); solicitud de aumento de salario de fecha 1º junio de 1995 (folio 486); certificación del revisor fiscal de la compañía de pérdidas a corte 31 de diciembre de 2010 (f.º 383); certificados de cotizaciones de llantas y pagos por el equivalente (f.º 89 a 104); denuncia presentada ante la policía metropolitana de Bogotá el 18 de marzo de 2009 (f.º 390); certificados de salud Colpatria de medicina prepagada del actor (f.º 81 a 87, 638); seguro de vida a favor del actor por valor de \$7.200.000 (f.º 88); seguro del vehículo a favor del promotor del proceso (f.º 105 a 109); reglamento interno de trabajo de la empresa demandada (f.º 113 a 173, 409 a 428); relación de documentación - cartera enviada a cobro jurídico (f.º 387).

En la sustentación del cargo el recurrente afirma que el primer error de hecho manifiesto cometido por el ad quem consiste en considerar que entre las partes se desarrollaron dos contratos de trabajo, el primero entre el 1 de abril de 1990 y 1 de enero de 1995, y el segundo desde el 10 de enero de 1995 hasta el 1 de abril de 2009; que arribó a esa conclusión, sin apreciar las pruebas que daban cuenta de que el actor prestó sus servicios a la demandada entre el 1º y el 10 de enero de 1995, y al darle validez a una carta de renuncia presentada por el trabajador en diciembre de 1994 por exigencia de la empresa, para hacer el tránsito de modalidad de cesantías y salario integral, lo que lo condujo a aplicar indebidamente el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 que consagra el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades.

Arguye que contrario a lo afirmado por el Tribunal, la carga de prueba de demostrar que el actor no laboró durante el lapso comprendido entre el 1° y el 10 de enero de 1995 le correspondía era a la entidad demandada y no al promotor del proceso, ya que éste afirmó en la demanda inaugural, que prestó sus servicios personales durante el lapso comprendido entre el 1 de abril de 1990 y el 1 de abril de 2009 (f.° 339 a 350, y 354 a 359), por lo que recaía sobre la accionada la obligación de demostrar que el contrato de trabajo del actor se había suspendido a partir del 1° de enero de 1995 y así mismo, de acreditar que se desarrollaron dos contratos de trabajo con los extremos ya indicados, es decir, de comprobar que el demandante no prestó sus servicios personales de manera efectiva entre «el 1° de enero de 1995 y el 10 de enero de 1995»; que no obstante, en el plenario no obra elemento probatorio alguno del que pueda derivarse que el actor dejó de laborar para la demandada en ese lapso.

Asevera que el ad quem dejó de analizar algunos medios de convicción que demostraban que dicha interrupción en el contrato de trabajo no existió, entre los cuales destaca el interrogatorio de parte absuelto por el señor Oscar Gilberto Ramírez Acevedo, representante legal de la demandada (CD f.° 819 min 21:03), en el cual, «confesó que no existe contrato de trabajo suscrito por el señor PRIETO del mes de enero de 1995 y que no se suspendió el pago de la seguridad social entre el 31 de diciembre de 1994 y el 10 de enero de 1995».

Igualmente, explica que también existían pruebas documentales en el plenario que demostraban la existencia de una sola relación laboral entre las partes, tales como las certificaciones laborales expedidas por la empresa en diferentes anualidades, en las que se da cuenta que el actor laboró desde el 1 de abril de 1990; que igualmente obran las certificaciones de la caja de compensación familiar Colsubsidio, en las que se deja constancia que el señor Prieto Suárez estuvo afiliado por la demandada a dicha entidad desde febrero de 1992 hasta abril de 2009 y que no hubo interrupción en el pago de aportes; el reporte de semanas cotizadas a pensiones, en el que el ISS registra que la empleadora realizó las cotizaciones a pensión a favor del actor para el mes de enero de 1995, entre el 1° y el 31 de dicho mes, por un total de 4.29 semanas.

Y respecto de las pruebas testimoniales, trajo a colación la declaración rendida por Jaime Moreno Mcallister, Gerente del Consorcio Metalúrgico Nacional – Colmena Ltda. entre 1982 a 2005 (CD f.° 819, min 44:59), quien testificó «que el señor PRIETO tuvo un solo contrato de trabajo y que éste no se vio interrumpido en ningún momento durante su gestión (CD folio 819, min 50:00)».

Esgrime que no es de recibo el argumento del ad quem de que el contrato finalizó por la renuncia que el trabajador presentó el 20 de diciembre de 1994, con efectos a partir del 1° de enero de 1995 (f.376) y tampoco es prueba de que la argumentación del demandante no tiene soporte el documento de folio 460, en el que se indica «traslado a salario integral», ya que aunque en efecto ocurrió la renuncia, la misma se presentó por exigencia de la demandada, para el cambio al nuevo régimen de cesantías y el tránsito a salario integral.

Dice que el reglamento interno de trabajo consagra el instrumento utilizado por la empresa, para acogerse al salario integral, pues en su artículo 25 indica que: «el trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990) (folio 121)».

De otro lado, en lo que tiene que ver con los conceptos constitutivos de salario de los valores de

medicina prepagada, seguro vehicular y familiar, así como el juego de llantas, precisó que, contrario a lo afirmado por el Tribunal, estos sí constituyen salario, ya que fueron otorgados al trabajador en virtud de su contrato de trabajo y por sus servicios prestados, pues no existe un vínculo jurídico distinto al nexo contractual por el cual la demandada le otorgue al trabajador tales documentos, que además no existe prueba del pacto de salario integral que permita determinar que los beneficios citados se encuentran dentro de ese supuesto acuerdo.

Indica que, en efecto, tales emolumentos ingresaron al patrimonio del trabajador, pues así se puede colegir de las certificaciones emitidas por Salud Colpatria, quien da fe que la empleadora cotizó a la medicina prepagada del demandante, desde el 1 de agosto de 1995 hasta el 1 de mayo de 2009, documentos en los que, por demás, relaciona los pagos efectuados en dicho periodo.

Explica que al valorar erradamente las pruebas enunciadas en lo que tiene que ver con la inclusión de los conceptos de medicina prepagada, seguro vehicular y familiar y el juego de llantas, el fallador de alzada aplicó indebidamente el artículo 1° del Convenio n° 95 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la Ley 54 de 1962, debidamente ratificado y promulgado por el Decreto 1264 de 1997, que establece que el salario está constituido por todo lo que recibe el trabajador a cualquier título y por cualquier concepto.

Respecto del incremento del 5.5% en su salario, el censor sostiene que en autos quedó demostrado que a los directivos de la demandada se les realizaba un incremento anual igual o superior al establecido en la convención colectiva de trabajo para sus beneficiarios y que de ello da cuenta el reporte que corre a folio 519; que además el representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte aceptó que a los señores Óscar Gilberto Ramírez Acevedo, Julián Puerto y Clara Marcela García, directivos de la parte pasiva, se les incrementó su salario a partir del 1 de enero de 2009, en porcentaje superior al establecido en la CCT.

Asegura que si la alzada hubiese apreciado esas pruebas habría concluido que el demandante tenía derecho al incremento salarial reclamado.

Finalmente, respecto de la terminación en forma injusta del contrato de trabajo del actor, sostiene que se equivoca de manera evidente el Tribunal, al considerar que la razón o motivo por el cual la demandada decide darlo por terminado, obedeció a que por descuido y negligencia permitió que operara el fenómeno prescriptivo de un título valor, pues en la carta de despido lo que se expresa en los hechos segundo y cuarto, es que «la gerencia le remitió al actor para el cobro el título valor cheque [...] estando vigente la acción cambiaría, sin que hiciera lo necesario para su cobro jurídico, caducando la acción cambiaría derivada de dichos títulos valores, por descuido o negligencia [...]», es decir, el descuido o negligencia que se le atribuye al promotor del proceso es por haber dejado caducar la acción cambiaría derivada de dos cheques.

Insiste que no es válida la consideración del Tribunal, respecto a que lo que se juzga es el cobro jurídico de unos cheques, ya que puede darse a través de varias acciones, entre ellas, evitando la caducidad de la acción cambiaría sobre los mismos o la prescripción de esta, fenómenos absolutamente distintos y regulados por separado en el C.Co., por lo que la calificación jurídica dada por la demandada en la carta de despido sí era en este asunto de vital transcendencia.

Explica que la caducidad de la acción cambiaría opera cuando el cheque no es presentado para su pago en los términos dispuesto por la ley (artículo 718 del Código de Comercio) y la prescripción cuando habiendo sido presentado el cheque, no se inicia su cobro a fin de obtener el

pago en el lapso de seis meses, este cobro sólo se puede realizar si se comprueba que efectivamente existe dinero para cubrir el monto del cheque en la cuenta respectiva; de suerte que no puede considerarse que cualquier actitud no mencionada en la carta de despido es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, ni tampoco variarse las causales o motivos tenidos en cuenta para dar por finalizado el mismo, así se encuentra estipulado en el parágrafo del artículo 62 (modificado por el artículo 7° del D.L. 2351 de 1965) del CST.

En ese orden, asevera que de todos modos, «no existe prueba de la cual se pueda deducir que el actor permitió que operara el fenómeno prescriptivo sobre la acción cambiaria derivada de los cheques #713 del cliente Gámez & Gámez LTDA (folio 389) y # Q 4183799 del cliente Mauricio Alejandro Díaz Mateus (folio 386)»; que además, tampoco hay prueba que demuestre que su empleador recibió un perjuicio por culpa de la supuesta inactividad del trabajador, porque le quedaba más de dos años para cobrar las sumas adeudadas.

Sobre el particular, textualmente, indicó:

Sobre el cheque # Q 4183799 del cliente Mauricio Alejandro Díaz Mateus (folio 386) al ser entregado al actor (folio 385) no se relacionó la existencia de cartera alguna sobre la cual se pudiera cobrar o ejercer acción para su pago. En el memorando mediante el cual se le entregó al actor claramente se expresa "Adjunto al presente, estamos entregando debidamente protestados los cheques correspondientes a los clientes de la referencia, para que se sirva inicial el proceso de cobro de los mismos. Banco de Bogotá cuenta corriente N° 009090978 devueltos por fondos insuficientes, Mauricio Díaz, correspondiente a cartera de Steel de Colombia S.A." (folio 385). Por tanto, el demandante no tenía cómo ejercer la acción cambiaria derivada de dicho título valor. Aunado a esto no existe relación de pérdidas del cliente Mauricio Alejandro Díaz Mateus (folio 383), tal como lo certificó el revisor fiscal de la compañía.

Respecto al cheque #713 del cliente Gámez & Gámez LTDA (folio 389), si bien en el memorando de entrega al actor se relaciona la existencia de una cartera para respaldar el cheque, no existe prueba alguna de la cual se puede derivar que el actor no realizó ninguna gestión para su cobro.

En la relación de cartera enviada para cobro jurídico y aportada a folios 387 por la demandada no se relacionan cheques o facturas del cliente Gámez & Gámez LTDA, y si bien, en la relación de pérdidas certificada por el revisor fiscal de la compañía (folio 383) se relacionan pérdidas del cliente Gámez & Gámez LTDA (folio 389), las mismas conciernen a facturas y no a cheques. Sobre este punto, es preciso poner de presente que en materia comercial la factura, como lo advierte el revisor fiscal de la demandada, al ser el título valor que el vendedor libra, entrega o remite al comprador (art. 772 C. Co.), es la que genera pérdidas, y la acción cambiaria directa derivada de la misma prescribe en tres años, de conformidad con el artículo 789 del Código de Comercio que se aplica a este tipo de títulos por remisión del artículo 779 del mismo estatuto normativo.

Seguidamente afirma que los enunciados errores evidentes de hecho, condujeron al Tribunal a dar por demostrado, sin estarlo, que los hechos en los cuales se soporta el despido del actor fueron demostrados, pero que si el colegiado hubiera apreciado el acervo probatorio en su integridad y sin parcialidad, habría concluido que el actor fue despedido injustificadamente y hubiera condenado a la demandada a pagar a su favor el valor de la indemnización correspondiente, y los perjuicios morales o materiales que sufrió de conformidad con el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, aplicable a todos los procesos.

Bajo esos razonamientos, solicita que se case la sentencia impugnada y se provea de conformidad con el alcance de impugnación presentado.

LA RÉPLICA

El opositor sostiene que el análisis esbozado por la censura, en este cargo en realidad obedece a una «simple disparidad» de criterio en torno al análisis del acervo probatorio efectuado por el Tribunal, hasta el punto que el recurrente «tilda el mismo de parcializado y limitado» y ello, por sí mismo, no puede constituir un error de hecho, ya que debe recordarse que los jueces y tribunales del trabajo, se encuentran facultados en forma legal y constitucional para formar en libertad su convencimiento.

Indica que debe recordarse, que el estadio de casación no representa una tercera instancia y por eso las alegaciones propias en tales etapas no pueden ser de recibo para dirimir el cargo, por tanto, este debe desestimarse y dejarse incólume la decisión adoptada por el fallador de segundo grado.

CONSIDERACIONES

Para una mayor comprensión se estudiará por temas los motivos de inconformidad de la censura, en tal sentido son cuatro aspectos los que corresponde dilucidar a la Corte, así:

i) si hubo error del Tribunal al determinar que no existió una relación laboral con extremos temporales entre el 1 de abril de 1990 y el mismo día y mes de 2009, sino dos contratos de trabajo con solución de continuidad; ii) si la medicina prepagada, seguro vehicular, seguro de vida y el equivalente a un juego de llantas anual, que el empleador le proporcionaba al actor, son constitutivos de salario; iii) si el demandante tiene derecho al incremento salarial del 5.5% conforme a la convención colectiva de trabajo; y iv) si se presentó el despido sin justa causa y, por ende, si el demandante tiene derecho a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, aspecto éste cuyo estudio en todo caso depende del éxito de la pretensión anterior.

i) Relación Laboral

Frente a este tópico, preliminarmente cumple decir, que el recurrente en la sustentación del cargo, en lo que tiene que ver con el tema objeto de estudio, hace una mezcla inapropiada de aspectos fácticos y jurídicos, pues a pesar de que el ataque se encamina por la senda de los hechos, alude a la carga de la prueba y en ese sentido afirma que a quien le competía probar si el actor laboró en el lapso comprendido entre el 1 y el 10 de enero de 1995, era a la demandada; empero, establecer a quien le corresponde la carga probatoria es un asunto que debió plantearse por la senda directa o del puro derecho; sin embargo, tal desatino técnico no impide que la Corte aborde de fondo el asunto, en la medida que se relacionan los defectos fácticos, se denuncian las pruebas que se consideran erróneamente apreciadas y las no valoradas e igualmente se hace una sustentación adecuada frente al tema debatido que se ciñe a los lineamientos fácticos.

Superado lo anterior, sobre la existencia de la relación laboral, el juez de alzada partió del hecho irrefutable de que las partes celebraron contrato de trabajo a término indefinido el 1 de abril de 1990, y con fundamento en elementos probatorios como, la carta de renuncia con efectos a partir del 1 de enero de 1995, la liquidación del contrato de trabajo (f.º 374 y 376), el cambio a salario integral (f.º 460) liquidación de prestaciones del segundo contrato (467), solicitud de aumento salarial (433 a 439 y 486), solicitud de vacaciones (f.º 434 a 447) e informe dirigido a la nueva

administración de que su contrato de trabajo inició el 10 de enero de 1995 (f.º490 a 529); coligió que a través de la renuncia del trabajador de fecha 31 de diciembre de 1994, se finiquitó el primer contrato de trabajo y que el 10 de enero de 1995 se celebró uno nuevo.

La censura por su parte, ataca este tema, básicamente, por la senda de lo fáctico, en ese sentido considera que las conclusiones del Tribunal son equivocadas, y que ello obedece a la apreciación errónea de la renuncia presentada por el demandante en diciembre de 1994, el documento en el que se trasladó a salario integral, la liquidación de prestaciones, la solicitud de vacaciones, la petición de aumento de salario, el interrogatorio de parte rendido por el demandado (f.º376, 460,433 a 444, 489 a 529 486, 819); y por la falta de valoración de las certificaciones laborales, autorización de libranza, solicitud de aumento de salario del 1 de diciembre de 2001, certificación de la caja de compensación familiar Colsubsidio, reporte de semanas cotizadas a pensiones al ISS, reglamento interno de trabajo y el interrogatorio de parte absuelto por representante legal de la demandada (f.º 19, 23 a 28, 29, 652 a 665, 30, 10 y 13).

La Sala al analizar las pruebas que se denuncian como mal apreciadas o dejadas de valorar, a efecto de establecer si en la realidad existieron dos contratos de trabajo como coligió el juez de segundo grado o, si por el contrario, se trató de una sola relación laboral con extremos temporales desde el 1 de abril de 1990 hasta igual día mes de 2009, objetivamente encuentra lo siguiente:

Pruebas erróneamente apreciadas

1. Renuncia (f.º 376). Se trata de un documento fechado 21 de diciembre de 1994, que el demandante dirige al gerente del «Consortio Metalúrgico Nacional S.A. "Colmena"», cuyo texto es el siguiente:

Comunico la renuncia al cargo que he venido desempeñando en esta empresa, esta se hará efectiva a partir del 1º de enero de 1995.

Agradezco la oportunidad dada y el apoyo prestado en el ejercicio de mis funciones.

De esta documental el Tribunal adujo que acreditaba que el trabajador a muto propio decidió dar por finalizada la relación contractual y que del acervo probatorio no se advertía que la misma obedeciera a alguna clase de presión. La censura por su parte asegura que tal renuncia se produjo por exigencia de la empresa para hacer tránsito a la modalidad de cesantía y salario integral.

Sobre el particular la Sala observa que en verdad la carta de renuncia refleja la voluntad del trabajador de ponerle fin a esa relación laboral desde el 1º de enero de 1995, tal como lo advirtió la alzada, por manera que no existe error de valoración por parte del juez plural frente al citado elemento demostrativo, pues tampoco es cierto, como afirma la censura, que tal renuncia se haya presentado por la transición de «cesantías a salario integral», como pasa a verse en los siguientes numerales.

2. Liquidación contrato de trabajo (f.º460). Es un documento fechado el 15 de agosto de 1996, a nombre de Mauricio Prieto Suárez «director de relaciones Industriales», allí se indica «traslado a salario integral» de fecha 15 de agosto de 1996; este documento registra como data de ingreso 10 de enero de 1995.

El citado elemento demostrativo deja en evidencia que no le asiste razón al recurrente,

cuando afirma que la renuncia que presentó el promotor del proceso el 21 de diciembre de 1994, con efectividad a partir del 1 de enero de 1995, obedeció al acuerdo de salario integral, pues se trata de dos situaciones totalmente distintas que no se encuentran concatenadas entre sí; toda vez que como lo acredita el documento que se analiza, el cambio a salario integral se dio el 15 de agosto de 1996 e inclusive en el ítem de «tiempo trabajado» se dejó consignado que la fecha de ingreso fue el 10 de enero de 1995, mientras que la renuncia se había presentado siete meses antes, lo que hace imposible que tengan alguna relación causa efecto, como lo pretende el demandante en casación; máxime si se tiene en cuenta que a folios 374 y 375 se encuentra la liquidación del contrato de trabajo de fecha 31 de diciembre de 1994, la cual sí guarda total concordancia con la aludida renuncia.

Ahora, ciertamente el reglamento interno de trabajo en el numeral 4 del artículo 25 establece, que: «el trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo», sin embargo, ello en realidad nada prueba, si se tiene en cuenta que entre la renuncia y el cambio a salario integral transcurrieron más de siete meses.

En este orden de ideas, contrario a los argumentos de la censura, la liquidación del contrato de trabajo por «traslado a salario integral», en principio corroboraría la inferencia del Tribunal respecto a que las partes estuvieron atadas por dos contratos de trabajo y que el segundo inició el 10 de enero de 1995, pues así se indica en éste documento.

3. Los documentos relativos a la liquidación definitiva de prestaciones sociales de fecha 1 de abril de 2009, la relación de contratos de personal vinculado a «Colmena», liquidación de vacaciones años 1996 y 1998 y solicitudes de vacaciones aumento de sueldo (f.º 203, 490 a 528, 433, 439 y 486); no fueron valorados con error por la alzada, pues en todos ellos se indica que la fecha de ingreso del trabajador fue el 10 de enero de 1995, en esa medida no resultaría equivocado que el juez de segundo grado los hubiese tenido como fundamento para colegir que era acertada la decisión del a quo, en cuanto consideró que entre los litigantes se presentaron dos contratos de trabajo, el primero del 1 de abril de 1990 hasta el 1 de enero de 1995 y el segundo desde el 10 de este último mes y año hasta el 1 de abril de 2009.

4. Interrogatorio de parte rendido por el demandante (f.º 819). El señor Prieto Suárez al absolver la pregunta uno, consistente en: «Diga cómo es cierto sí o no que usted presentó personalmente carta de renuncia al contrato de trabajo suscrito el día primero de abril de 1990, el día 31 de diciembre de 1994», Contestó: «sí es cierto y aclaro, en la época que menciona el abogado se hizo este trámite esta gestión para el cambio de la modalidad de contrato realmente fue el tránsito a salario integral sin que en efecto se presentará ninguna solución de continuidad en el vínculo laboral y se hizo continuo desde la fecha que en realidad inicio que fue el primero de abril de 1990 hasta la fecha del 1 de abril del año 2009». Así mismo, a la pregunta dos, respecto a: «Indique al despacho entonces si usted manifiesta que el contrato no tuvo solución de continuidad por qué razón el nuevo contrato que se firma, se firma el día 10 de enero de 1995, es decir, 10 días después de la terminación del contrato de trabajo por su renuncia». Contestó: «No es cierto lo que acaba de firmar el abogado, no se firmó ningún otro nuevo contrato»

Conforme a la anterior transcripción en realidad le asiste razón al recurrente, cuando afirma que el Tribunal valoró con error el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, pues del mismo no se puede colegir la existencia de confesión en los términos del artículo 195 del CPC,

hoy artículo 191 CGP, ya que ninguna de esas dos respuestas absueltas le produce consecuencias jurídicas adversas al absolvente, en la medida que si bien es cierto el actor acepta que presentó la carta de renuncia de 31 de diciembre de 1994, aclaró que lo hizo para cambiarse a salario integral, pero que el vínculo fue continuo desde que inició el 1 de abril de 1990 hasta igual día y mes de 2009.

Pruebas no valoradas

Las certificaciones laborales expedidas por la demandada en los años 2004 a 2007 y 2009 (f.º 23 a 28). Estas certificaciones se encuentran firmadas en su orden por el auditor general, subgerente general y las cuatro últimas por el gerente de la empresa demandada; en esencia todas ellas dan fe que: Mauricio Prieto Suárez, identificado con la cédula de ciudadanía 19.325.453 es funcionario de la empresa «desde el 1º de abril de 1999 [...] con contrato a término indefinido».

Las citadas pruebas documentales de haber sido analizadas por el Tribunal, le habría permitido inferir que aunque existe una supuesta renuncia firmada por el demandante y una liquidación de prestaciones que coincide con dicha renuncia, las citadas certificaciones suscritas por la empresa permitían tener como un hecho cierto, que esas actuaciones no fueron más que un formalismo, porque en la realidad se presentó un único contrato de trabajo con extremos entre el 1º de abril de 1990 y el mismo día y mes de 2009, pues fue la propia empresa demandada la que en repetidas oportunidades certificó el extremo inicial de la relación laboral, sin aludir para nada a la aparente renuncia ni a la existencia de dos contratos de trabajo o a alguna interrupción. Por manera que no hay ninguna razón para dudar de los documentos o certificaciones creadas por la misma demandada.

En relación a la valoración de esta clase de documentos, la Corte se pronunció en sentencia CSJ SL 8 mar. 1996, rad. 8360, oportunidad en la cual puntualizó:

"(...) El demandante en el interrogatorio de parte admitió que solicitó para diligencias particulares de él las constancias que le expidiera el demandado sobre tiempo de servicios y salario, pero no dijo que su contenido fuera inexacto o contrario a la realidad que de ellas emerge. El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral...".

En este orden de ideas, el Tribunal al no valorar las certificaciones expedidas por la empresa, según las cuales solo existió un contrato de trabajo y no dos como lo determinó el juez de alzada, incurrió en los errores fácticos que le enrostra la censura consistente en: 1) no dar por demostrado, estándolo que entre las partes se desarrolló un solo vínculo laboral, entre el 1º de abril de 1990 y el mismo día y mes de 2009, sin solución de continuidad y 2) dar por demostrado, sin estarlo que entre las partes se presentaron dos vínculos laborales, el primero entre el 1 de abril de 1990 y el 1 de enero de 1995, y el segundo, entre el 10 de enero de 1995 y

el 1 de abril de 2009.

A lo anterior se suma, que el Consorcio Metalúrgico Nacional Ltda. Colmena Ltda. realizó los aportes a pensión a favor de Mauricio Prieto Suárez por todo el mes de enero de 1995, esto es desde el 1 al 31 de enero 1995, en un equivalente 4.29 semanas (f.º 19); si el Tribunal hubiera apreciado este elemento demostrativo, habría llegado a la obligada conclusión que en realidad el contrato del demandante nunca se suspendió, entre el 1 y el 10 de enero de 1995, pues no de otra forma se explica que la convocada al proceso hubiera aportado por la totalidad del mes.

Esta circunstancia además es corroborada con la declaración de confeso que hizo el a quo al representante legal de la demandada, frente a la pregunta siete del interrogatorio de parte en la que se indagó «diga cómo es cierto sí o no que la empresa no suspendió el pago a la seguridad social del señor Mauricio Prieto en el lapso comprendido entre el 31 de diciembre de 1994 y el 10 de enero de 1995», ello por cuanto el absolvente se negó a dar respuesta.

En el mismo sentido, frente a la pregunta 14 que hace relación a: «diga cómo es cierto, sí o no que la empresa que usted representa le pagó absolutamente todos los derechos al actor en el lapso comprendido entre el 31 de diciembre de 1994 y el 10 de enero de 1995». Contestó: «es cierto todos los trabajadores de colmena se les paga el día».

Lo confesado por el representante legal de la demandada, es una prueba más de que en la realidad el contrato de trabajo del accionante nunca estuvo suspendido en el lapso del 1 de enero de 1995 al 10 de igual mes y año, es decir, que lo que se dio en la práctica fue un contrato de trabajo desde el 1 de abril de 1990 hasta el mismo día y mes de 2009; ello con independencia de que formalmente el trabajador hubiera presentado renuncia con efectividad a partir del 1 de enero de 1995 y se efectuara una aparente liquidación.

Respecto de la autorización de libranza a favor del accionante, suscrita por el gerente de la compañía, el 9 de febrero de 2009 (f.º 19); en ella se relaciona una antigüedad del trabajador demandante de 226 meses, prueba que no resulta tan contundente para efectos de determinar que la relación laboral del actor fue ininterrumpida desde el 1 de abril de 1990 hasta la fecha que se suscribió la autorización de libranza por el gerente de la empresa, pues si se cuentan 226 meses hacia atrás desde el 9 de febrero de 2009, llegaríamos al 9 de abril de 1990, lo que no coincidiría con la data de iniciación de la relación laboral del actor, la cual corresponde al 1º de abril de 1990. Así las cosas, la valoración de tal documental por parte del Tribunal en nada hubiera cambiado su decisión.

Frente a las solicitudes de aumento de salario de fechas 1 de junio de 1995 y 1 de diciembre de 2001 (f.º 10). Revisada la foliatura que se indica, la Sala advierte que a folio 10 en realidad se encuentra una comunicación suscita por el «contralor» y dirigida a «contabilidad», de fecha 4 de abril de 1990, allí se informa de la incorporación laboral del demandante a la compañía y que hará parte de la nómina de gerencia. Este documento no aporta ningún elemento de juicio que permita desvirtuar la conclusión del Tribunal respecto a la existencia de dos contratos de trabajo, pues solo informa de la fecha de la iniciación del vínculo laboral sobre la que no existe discusión alguna.

De las pruebas que se acaban de analizar, miradas en su conjunto, es dable concluir, que el Tribunal se equivocó al inferir que entre las partes existieron dos contratos de trabajo, el primero entre el 1 de abril de 1990 hasta el 1 de enero de 1995 y el segundo, desde el 10 de enero de 1995 hasta el 1 de abril de 2009, pues si bien aparece una carta de renuncia suscrita por el demandante,

en la que se informa que se hace efectiva a partir del 1 de enero de 1995 y la supuesta liquidación de tal contrato, lo cierto es que en la realidad no se presentó solución de continuidad en la prestación del servicio por parte del trabajador, aspecto que se acredita con las diferentes certificaciones expedidas por la empresa demandada, con los aportes que realizó la empleadora a favor del demandante por todo el mes de enero de 1995 y con lo confesado por el representante legal de la empresa al absolver el interrogatorio de parte.

Por todo lo expuesto, esta parte de la acusación resulta fundada, por ende, se casará la sentencia impugnada, en cuanto declaró la existencia de dos contratos de trabajo.

ii) ¿La medicina prepagada, seguro vehicular, seguro de vida y el equivalente a un juego de llantas anual, que el empleador le proporcionaba al actor, son constitutivos de salario?

Sobre esta precisa temática el Tribunal para confirmar el fallo de primer grado, en lo que atañe a que, la medicina prepagada, el seguro vehicular, el seguro de vida y el equivalente a un juego de llantas anual, no son constitutivos de salario, luego de aludir al artículo 1° del Convenio Internacional 95 de 1949, ratificado por Colombia mediante la Ley 54 de 1962 y revisado parcialmente por el convenio 173, al igual que a las sentencias CC SU-995, CC C-892 de 2009, CSJ SL 7 feb. 2006, rad.25734 y CSJ SL 13 jun.2012, rad.39475, coligió que los beneficios que aquí se estudian no son constitutivos de salario, porque no están encaminados a enriquecer el patrimonio del trabajador, no los recibe como contraprestación directa de su servicio, ni se establecen como salario en el contrato de trabajo o la convención colectiva; que si bien esos beneficios son de origen laboral, no retribuyen directamente los servicios del trabajador, en tanto que lo que buscan es cubrir riesgos de vida, salud y tránsito del trabajador, así como de brindarle unos privilegios tanto a él como a su grupo familiar, pero sin que en momento alguno ingresen a su patrimonio.

El recurrente por su parte, estima que el Tribunal yerra fáctica y jurídicamente, al considerar que el trabajador no recibe los beneficios de medicina prepagada con cobertura a todo su grupo familiar, el seguro de riesgo para su vehículo, un seguro de vida y el equivalente a un juego de llantas para su automóvil, como contraprestación directa de sus servicios; que tales emolumentos, si bien no están encaminados a enriquecer su patrimonio y no se encuentran consagrados en contrato de trabajo y/o convención colectiva alguna, si resulta evidente que esos conceptos se le otorgaron al actor en virtud de la relación laboral y por sus servicios prestados; y que en tales yerros incurrió el Tribunal porque interpretó equivocadamente el artículo 1° del Convenio 95 de 1949 de la OIT y no advirtió que conforme al mismo, salario es todo lo que recibe el trabajador a cualquier título y por cualquier concepto; que además porque no apreció la certificación de cotizaciones de llantas y pagos por su equivalente (f.° 89 a 104); certificación de Salud Colpatria de medicina prepagada (f.° 81 a 87 y 638); seguro de vida (f.°88); y seguro vehicular a favor del convocante al proceso (f.° 105).

Al respecto se tiene que el artículo 1° del Convenio 95 de 1949 de la OIT, señala:

A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar (subrayas de la Sala).

De acuerdo a la literalidad del precepto normativo en cita, resulta claro que el Tribunal no se

equivocó en su interpretación; lo que sucedió fue que consideró que debido a que tales conceptos, no se le otorgaron al trabajador como contraprestación directa de su servicio, en virtud de la labor desarrollada por el trabajador; sino que, por el contrario, encontró que se entregaban tales beneficios por mera liberalidad del empleador; por ende, estos no pueden ser constitutivos de salario, dado que, aunque son de origen laboral no retribuyen directamente los servicios del trabajador.

Ciertamente no porque los referidos emolumentos tengan origen en la relación laboral, puede considerarse per se que retribuyen el servicio; en tal sentido la Sala tiene dicho, que hay pagos que obtiene el trabajador que no retribuyen el servicio y en esa medida no constituyen salario, así se reciban por causa o con ocasión de la relación subordinada de trabajo.

Sobre el tema, en la sentencia CSJ SL, 27 de may. 2009, rad. 32657, la Corte precisó qué debe entenderse por contraprestación directa del servicio, de la siguiente manera:

[...] Sea lo primero observar que el artículo 14 de la Ley 50 de 1990 introdujo el calificativo de directa aplicado a la remuneración, como determinante en la definición de los pagos que constituyen salario, que no traía la prístina redacción del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pues bien. Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra vengencia en el trabajo realizado por el empleado.

De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador.

Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie.

A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitio elevado a la hora de definir la naturaleza salarial de un determinado pago o beneficio, en dinero o en especie, que recibe el trabajador.

Ese carácter de retribución directa que se erige en nota distintiva del salario, en cuanto traduce la remuneración próxima o inmediata, por oposición a la lejana o mediata, que recibe el trabajador por el servicio prestado, es una consecuencia natural y lógica de los rasgos de bilateralidad u onerosidad, que acompañan al contrato de trabajo o a la relación legal y reglamentaria, en cuya virtud éstas generan naturalmente obligaciones recíprocas a cargo de cada una de las partes, y en ellos está presente, por lo general, el ánimo especulativo o lucrativo de ambas partes.

Se sigue de lo dicho que pagos, reconocimientos, beneficios o ventajas que tengan un propósito distinto al de retribuir, directa, inmediata o derechamente, la actividad, tarea o labor del trabajador, no constituyen salario, así se reciban por causa o con ocasión de la relación subordinada de trabajo.

A propósito de la preponderancia del criterio de retribución directa del servicio en la determinación certera de lo que es salario, esta Sala de la Corte, en sentencia del 12 de febrero de 1993 (Rad. 5.481), adoctrinó:

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

De igual modo ha explicado que, a la luz de lo que establecen las normas que regulan el salario en el Código Sustantivo del Trabajo, no es posible concluir que todo pago que reciba el trabajador en su calidad de tal y dentro de la ejecución de una relación de trabajo, sea constitutivo de salario, pues ese razonamiento "desconoce que desde antiguo la legislación laboral de nuestro país ha consagrado la existencia de diferentes pagos al trabajador que si bien tienen origen en el contrato de trabajo y se deben hacer en atención a la calidad de parte de ese contrato que adquiere el trabajador, no pueden ser considerados como salario por no remunerar el servicio prestado, esto es, por no corresponder a la retribución directa del trabajo"(subrayas fuera del texto).

Así las cosas, el Tribunal no interpretó con error el artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, que define lo que significa salario, el cual fue acogido por la Corte Constitucional en la sentencia SU-995 de 1999. De ahí que, las consideraciones de la segunda instancia, respecto a los conceptos que deben ser tenidos como salario, se avienen a la jurisprudencia de la Sala.

De otra parte, **para desestimar el cargo desde el punto de vista fáctico, basta decir que las pruebas que se denuncian como no apreciadas** y con las que se pretenden demostrar los errores fácticos 7 y 8 enrostrados al Tribunal; sobre este específico tema, que hacen relación a: «7) No dar por probado, estándolo, que los emolumentos recibidos por el trabajador, como son, medicina prepagada, seguro vehicular, seguro de vida y un juego de llantas son parte integral de su salario» y «8) Dar por demostrado, sin estarlo, que los beneficios que recibe el trabajador encaminados a cubrir riesgos de salud, tránsito o vida no son constitutivos de salario»; son documentos emanados de terceros, no aptos en la casación del trabajo para estructurar un yerro fáctico.

Ciertamente, las certificaciones de salud Colpatria de medicina prepagada (f.º 81 a 87, 638), en las que consta los valores que la empresa Consorcio Metalúrgico Nacional ha cancelado por concepto del subcontrato de medicina prepagada por los años 2001 a 2006 y el año 2008, de la que es beneficiario el demandante; así como el documento expedido por «Cia. Suramerican de seguros de Vida S.A», en donde se observa que Mauricio Prieto Suárez hace parte de la póliza colectiva tomada por la empresa accionada (f.º 88); las pólizas colectivas de automóviles adquiridas por la convocada al proceso en las que también aparece como beneficiario el actor (f.º 105 a 109) y las certificaciones de cotizaciones de llantas (f.º 89, 91, 94, 96, 99); todos son documentos emanados de terceros, lo que significa que no se trata de prueba calificada en la casación del trabajo, dada la restricción prevista en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, según la cual solo tiene tal carácter el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial.

Sobre tales documentos declarativos emanados de terceros, esta Corporación en sentencia CSJ SL, 17 ag. 2011. Rad.43094, puntualizó:

Aún cuando el recurrente en el primer cargo esgrimió de manera genérica que la violación de la ley sustancial tuvo origen por "error de hecho de las pruebas **documentales** sumarias,

certificaciones y testimonios", lo cierto es que, **no denunció en concreto ninguna prueba calificada en casación**, valga decir, documento auténtico, confesión judicial o inspección judicial, pues los medios de convicción que refiere en la sustentación de esta primera acusación como en el desarrollo del segundo cargo, son meramente testimoniales. Es dable aclarar, que la certificación expedida por el gerente de la Cooperativa de Empleados de Comunicaciones del Valle Ltda. de folio 107, la comunicación firmada por varios funcionarios activos y pensionados de la Administración Postal Nacional visible a folios 27 - 28 que se repite a folios 120 - 121, así como las varias declaraciones extraproceso rendidas ante Notario que menciona la censura, por tratarse de **documentos que provienen de terceros**, en casación laboral reciben el mismo tratamiento de la prueba testimonial, y en consecuencia no resultan aptos dentro del recurso extraordinario, según la restricción prevista en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969.

En torno a tales documentos declarativos emanados de terceros, esta Corporación en sentencia del 17 de marzo de 2009 radicado 31484, reiterada en casación del 25 de junio de igual año radicación 35740, puntualizó:

"(...) Aunque, a raíz de la reforma introducida al ordinal 2 del artículo 277 del C. de P. C., por el artículo 23 de la Ley 794 de 2003, para la apreciación de los **documentos declarativos emanados de terceros**, ya no se requiere la ratificación de su contenido <...mediante las formalidades establecidas para la prueba de testigos...>, ni su apreciación se debe hacer <...en la misma forma que los testimonios...>, como lo exigía la anterior norma, sino que, simplemente, <...se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite su ratificación>, tal como lo prevé el actual texto legal, y ya lo había previsto el ordinal 2 del artículo 22 del Decreto 2651 de 1991 y lo adoptó definitivamente el numeral 2 del artículo 10 de la Ley 446 de 1998, dichos cambios legislativos no alcanzan a variar la vieja tesis de la Corte de que los documentos de esta naturaleza **no son prueba calificada en casación**, pues, si bien, tal postura había estado basada en el carácter no auténtico del documento, toda vez que, para poder ser apreciado en juicio requería de su ratificación, también se ha venido considerando que, no obstante ratificarse éstos en el proceso, tenían una naturaleza intrínseca testimonial, lo cual, si bien se apoyaba en el mismo texto legal, que exigía que fueran apreciados <...en la misma forma que los testimonios>, según lo disponía inicialmente el artículo 277 del C. de P. C., no por haberse eliminado tal previsión del legislador, puede decirse que ha desaparecido su condición de testimonio, así sea extraprocesal, ni que para su valoración no se deban seguir las mismas reglas de apreciación y crítica de este tipo de pruebas, lo cual se ofrece claro en el caso presente, en donde los referidos documentos son actas de declaraciones rendidas por testigos ante el propio empleador, en donde se debe ser más riguroso al momento de determinar su valor de convicción.

En este orden de ideas cabe seguir sosteniendo que, por su naturaleza intrínseca testimonial, **los documentos simplemente declarativos emanados de terceros, no constituyen prueba calificada en casación**, por lo que no se podrá asumir su estudio, sino en la medida que se demuestre error respecto de una prueba que sí lo sea"(Resalta la Sala).

Finalmente, respecto de los folios 90, 92, 93, 95, 97, 98, 100 a 103, que contienen los pagos realizados por «COLMENA» por concepto de llantas para el vehículo de propiedad de Mauricio Prieto Suárez, en las siguientes fechas: 20 de octubre de 1994, 7 de diciembre de 1995, 1 de noviembre de 1996, 6 de octubre de 1997, 20 de octubre de 1998, 28 de noviembre de 2000 y 13 de agosto de 2003, debe decirse que tales documentos no demuestran que lo recibido por el trabajador, por la cancelación de llantas para su vehículo pueda considerarse como salario, ya

que no se trata de pagos ordinarios y permanentes, como tampoco son de origen legal y menos se demostró que el cubrimiento de este concepto derive del contrato de trabajo o la convención colectiva de trabajo; por el contrario son pagos ocasionales conforme se desprende de las fechas en que fueron efectuados.

Sobre lo que recibe el trabajador en razón del vínculo laboral que debe ser considerado como salario, la Sala en sentencia CSJ SL1993-2019, rad. 74628 señaló:

Al respecto, esta Corporación ha enfatizado que los pagos que se perciben en razón a la relación de trabajo se presumen salario, a menos que se demuestren las condiciones de ocasionalidad, mera liberalidad del empleador y/o que no van dirigidos a remunerar los servicios prestados (CSJ SL3272-2018).

Es decir, el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados.

De esta manera, no basta con referir que como la denominación de un rubro coincide con aquellos que consagra taxativamente el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, no es factor salarial, en la medida que un pago seguirá predicándose como tal si cumple las condiciones previstas en la ley, aun cuando exista estipulación en contrario, pues se impone la realidad sobre las formalidades, a más de que tal y como lo aduce el recurrente la naturaleza salarial proviene de lo dispuesto en el artículo 127 ibídem y no es dable su desconocimiento por lo previsto en la primera preceptiva enunciada.

Por lo expuesto, el Tribunal no incurrió en los yerros fácticos ni jurídicos que se le enrostran, al concluir que los beneficios de medicina prepagada con cobertura a todo su grupo familiar, el seguro de riesgo para su vehículo, un seguro de vida y el equivalente a un juego de llantas para su automóvil, que recibía el demandante, no son contraprestación directa de sus servicios y, por ende, no pueden ser considerados como salario.

iii) Incrementos salariales

El tema de los incrementos salariales **del 5.5% que pretende el accionante**, la censura lo ataca únicamente desde lo fáctico, en ese sentido le endilga al Tribunal la comisión de dos yerros fácticos, que consisten en: «9. No dar por demostrado, estándolo, que a todos los directivos de la empresa demandada, Salvo al trabajador demandante, se les incrementó su salario en el año 2009 en un 5.5%» y «10. Dar por demostrado, sin estarlo que el salario del demandante no debió ser incrementado en un 5.5% para el año 2009».

Como se recordará los argumentos del Tribunal, para confirmar la decisión absolutoria frente a los incrementos salariales del 5.5%, en esencia consistieron en que: i) tales incrementos salariales se encuentran estipulados en el artículo 4 de la convención colectiva de trabajo; ii) que de las pruebas se desprende, que en la empresa hay un grupo de trabajadores con cargos de gerente, subgerente, y superintendente, entre ellos el actor, a quienes no se les aplicaba los incrementos salariales convencionales; iii); que conforme a la documental de folios 516 a 518, el accionante no aparece sindicalizado para entender a la luz del artículo 470 del CST que fuera beneficiario de la CCT; y iv) que tampoco le es aplicable la CCT por extensión, porque no se probó que el sindicato estuviera integrado por más de la tercera parte de los trabajadores.

Así las cosas, es claro que para la confirmación de la decisión absolutoria de primer grado, respecto al tema de los incrementos del 5.5%, la alzada nunca refirió a que el demandante tuviera o no derecho a aquellos, porque a los demás directivos de la empresa se los hubieran reconocido; en otras palabras, el fundamento del Tribunal para resolver este asunto tuvo que ver exclusivamente con su origen convencional, del cual, en su decir, no se beneficiaban los directivos de la empresa.

Ciertamente, lo que realmente dedujo el ad quem sobre el particular y que fue la verdadera razón para no acceder a los pedimentos de la demanda inicial, fue que había un grupo de directivos, entre ellos el demandante, a quienes no les aplicaba tales incrementos dado su origen convencional; y, además, Prieto Suárez no demostró que estuviera afiliado al sindicato, ni que esa organización superara la tercera parte de los trabajadores para tener derecho al beneficio reclamado por extensión.

En ese orden de ideas, surge evidente que los errores de hecho que la censura le enrostra al Tribunal, se soportan en una conclusión totalmente ajena y contraria a lo realmente esgrimido en el fallo de segundo grado. Por consiguiente, la falencia probatoria que el recurrente le enrostra al Juez Colegiado, es desatinada, pues el Tribunal no puede incurrir en yerros fácticos sobre aspectos que no fueron objeto de su pronunciamiento; así lo tiene adoctrinado la Corte, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 17 sep. 2008, rad. 33450, reiterada en casación CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 38700, donde se dijo:

«[...] De tal modo, que el Tribunal no pudo incurrir en un error de hecho en relación a un aspecto que no fue objeto de pronunciamiento, pues se repite se abstuvo de hacer análisis alguno en cuanto al monto de la pensión de jubilación, al no encontrar acreditado lo estipulado al respecto en la prueba de la convención colectiva de trabajo.

Cabe traer a colación lo dicho por esta Corporación frente a la improcedencia de aducir un error de hecho sobre un aspecto que no fue materia de pronunciamiento por parte del Juez Colegiado, en casación del 26 de enero de 2006 radicado 25.494 reiterada en sentencia del 6 de junio de 2007 radicación 31.010, donde puntualizó:

<En lo que concierne a los yerros enumerados como segundo y tercero, que tienden a demostrar es la vigencia durante todo el vínculo contractual del anexo al contrato de trabajo suscrito entre las partes, que consagró la fórmula o sistema de liquidación de comisiones que "incluía restar del valor establecido para identificar la comisión para el trabajador, el 10% de 6 salarios mínimos legales vigentes", el juez colegiado no pudo cometer ningún dislate en la medida que en su decisión no analizó lo que pactaron los contratantes en materia de liquidación de comisiones, en especial lo acordado en los anexos u "otro si" del contrato, que éstos celebraron en el transcurso de la relación laboral, pues simplemente se limitó a establecer las cantidades que por el rubro "(-) 10% 6 SALARIOS MINIMOS VIGENTES" figuraban en las planillas valoradas de "DETALLE LIQUIDACION DE COMISIONES" y a inferir que se trataba de descuentos de salarios no autorizados.

Corolario de lo anterior, el recurrente dejó libre de ataque los verdaderos razonamientos o pilares fundamentales que sirvieron de base a la decisión atacada, que se itera, fue la inexistencia de prueba sobre la condición de beneficiario de la convención colectiva del promotor del proceso, lo que hace que la misma se mantenga incólume dada la doble presunción de legalidad y acierto. Así lo ha sostenido esta Corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL12298-2017, rad.50844 cuando adujo:

Debe recordarse que las acusaciones exiguas o parciales son insuficientes para quebrar una sentencia en el ámbito de la casación del trabajo y de la seguridad social, por cuanto dejan subsistiendo sus fundamentos sustanciales y, por tanto, nada consigue el censor si se ocupa de combatir razones distintas a las aducidas por el juzgador o cuando no ataca todos los pilares, porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión sigue soportada en las inferencias que dejó libres de ataque. Lo anterior conlleva a que con independencia del acierto del recurrente y de que la Sala comparta o no sus deducciones, se mantenga la decisión de segundo grado.

[...]

En este orden de ideas, esa falta de ataque a los pilares que soportan la decisión impugnada, traen como consecuencia que se mantenga incólume, amparada por la doble presunción de legalidad y acierto.

Por lo expuesto el Tribunal no pudo incurrir en los yerros fácticos 9 y 10.

iv) Despido sin justa causa.

Sobre este tópico se observa que el Tribunal confirmó el fallo de primer grado que absolvió respecto del despido sin justa causa, porque encontró, que el demandante incurrió en las conductas que se le endilgaron en los numerales 2 y 4 de la carta de despido, toda vez que en el momento en que el accionante recibió los títulos valores -cheques, la acción cambiaria aún estaba vigente y la conducta negligente y descuidada del actor permitió que operara el fenómeno prescriptivo.

El juez plural al respecto puntualizó que, si bien le asistía razón al actor en cuanto a que en la carta de terminación de contrato de trabajo, se estableció literalmente: «estando vigente la acción cambiaria, sin que usted hiciera lo necesario para su cobro jurídico caducando la acción cambiaria», para esa colegiatura era claro que la razón o motivo del despido obedeció «al descuido y negligencia a la omisión del accionante para iniciar su cobro jurídico situación que a la postre generaría que operara el fenómeno prescriptivo y, por ende, una repercusión económica en los haberes de la demandada, pues si bien el título del cliente Mauricio Díaz era de \$1.000.000 el de Gámez y Gámez era equivalente a \$20.600.731» (subraya la Sala); que en ese orden se encontraban probadas las causales previstas en los numerales 6 y 10 del artículo 62 del CST, para dar por terminado el contrato de trabajo, debido a la violación grave de los deberes y obligaciones que le incumben al actor.

La censura por su parte, considera que el Tribunal incurrió en yerros fácticos y jurídicos frente a este puntual tema, ya que de una parte desconoció el contenido del artículo 258 del CPC -hoy 250 CGP, pues al analizar las causales de despido invocadas por la demandada no podía seleccionar una parte de aquella y desechar la otra, porque esta debe tomarse en su integridad; que dada la generalidad de la causal legal «incumplimiento de las obligaciones», el parágrafo de artículo 62 del CST exige que ella sea concreta y no puede modificarse posteriormente, presupuesto que desconoció la alzada, pues una cosa es la consecuencia de dejar caducar la acción cambiaria invocada en la carta de terminación del contrato de trabajo y, otra dejar prescribir dicha acción como lo coligió el Tribunal.

De otro lado, para el censor, no es válida la consideración del Tribunal en el sentido de que

lo que se juzga es el cobro jurídico de unos cheques, en la medida que ese cobro puede darse a través de varias acciones, entre ellas evitando la caducidad de la acción cambiaria o la prescripción de la misma, fenómenos que son totalmente diferentes; que con tal conclusión el ad quem seleccionó una parte de la causal invocada y desechó la otra, cuando la misiva de despido debe comprenderse en su integridad y unicidad; que además no existe prueba de la que pueda deducirse que el actor permitió que operara el fenómeno prescriptivo sobre la acción cambiaria derivada de los cheques #713 del cliente Gámez y Gámez Ltda. (f.º 389) y # Q 4183799 del cliente Mauricio Alejandro Díaz Mateus (f.º 386).

Ante el anterior panorama, a la Corte le corresponde determinar, si en efecto, se encuentra probada la justeza del despido como aduce el Tribunal o sí, por el contrario, el demandante fue desvinculado sin justa causa.

Del análisis objetivo de las pruebas se tiene lo siguiente:

- Carta de terminación del contrato de trabajo (f.º 177 a 178, 372 a 373 y 475 a 476). El citado documento está fechado el 16 de marzo de 2009, el obrante en los dos primeros folios, es el mismo que se repite en las siguientes foliaturas y tiene el siguiente tenor literal:

"Señor

Mauricio Prieto Suárez E.S.M.

Por medio de la presente nos permitimos informar que la empresa ha resuelto dar por terminado unilateralmente su Contrato de Trabajo por Justa Causa.

Esta terminación es efectiva a la finalización de la jornada de trabajo del día 1 de Abril de 2009, la presente notificación de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo.

Para esta decisión, la empresa se apoya en la causal primera (1), sexta (6) y decima (10) del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, por el incumplimiento sistemático de sus obligaciones contractuales y legales y en especial las señaladas en el artículo 58 del código sustantivo del trabajo.

Estas causales tienen fundamento en los siguientes hechos:

Primero: El día 4 de junio de 2008 la gerencia administrativa y financiera de la empresa le remitió para el cobro los títulos valores cheques Nos. 26761242 y 26761243 del cliente Cárdenas Pico Alfonso, estando vigente la acción cambiaria, sin que usted hiciera lo necesario para su cobro jurídico, caducando la acción cambiaria derivada de dichos títulos valores, por su descuido o negligencia, ocasionándole pérdidas económicas a la compañía, siendo de sus funciones en su calidad de director jurídico y de relaciones industriales, realizar todas las gestiones pertinentes para asegurar los intereses económicos de la empresa; adicionalmente en su calidad de abogado sabía o podía predecir las consecuencias de dicha ligereza.

Segundo: El día 18 de septiembre de 2008 la gerencia administrativa y financiera de la empresa le remitió para el cobro el título valor **cheque Nos. 713** del cliente **Gámez y Gámez Ltda.**, estando vigente la acción cambiaria, sin que usted hiciera lo necesario para su cobro jurídico, caducando la acción cambiaria derivada de dichos títulos valores, por su descuido o negligencia, ocasionándole pérdidas económicas a la compañía, siendo de sus funciones en su

calidad de director jurídico y de relaciones industriales, realizar todas las gestiones pertinentes para asegurar los intereses económicos de la empresa; adicionalmente en su calidad de abogado sabia o podía predecir las consecuencias de dicha ligereza.

Tercero: El día 17 de octubre de 2008, el gerente general de la compañía le envió memorando con copia a la hoja de vida, por medio del cual se le realizó un llamado de atención con el fin de reconvenirlo para el cumplimiento de sus obligaciones laborales y en especial el acatamiento de las ordenes o directrices dadas por la junta directiva o directores de la empresa, sin que hasta la fecha Ud. halla (sic) dado muestras de mejora en su gestión laboral.

Cuarto: Pese a lo anterior el **día 10 de noviembre de 2008, la gerencia** administrativa y financiera de la compañía le remitió para el cobro los títulos valores **cheques Nos. Q4183799 y Q4183798** del cliente **Díaz Mateus Mauric* Alejandro**, estando vigente la acción cambiaria, sin que usted hiciera lo necesaria para su cobro jurídico, **caducando la acción cambiaria** derivada de dichos títulos valores, por su descuido o negligencia, **ocasionándole pérdidas económicas a la compañía, pues de este cliente no existe otro título valor que soporte la obligación** y siendo de sus funciones en su calidad de director jurídico y de relaciones industriales, realizar todas las gestiones pertinentes para asegurar los intereses económicos de la empresa; adicionalmente en su calidad de abogado sabia o podía predecir las consecuencias de dicha ligereza.

Quinto: De igual forma en reiteradas ocasiones se le ha solicitado informar a la gerencia general, la junta directiva y junta de socios de la compañía, su fecha de inicio de labores con la empresa, respuesta que hasta la fecha nos ha parecido insuficiente, pues en su carpeta solo existe un contrato de trabajo cuya fecha de inicio de labores es el día 1° de abril de 1990, pero en la misma carpeta hay documentos firmados por usted que establecen como fecha de inicio de labores el 10 de enero de 1995 (formulario de vinculación al fondo de pensiones Santander, liquidación de vacaciones, solicitud vinculación fondo obligatorio de pensiones Davivir) y otros documentos firmados por usted en los cuales manifiesta que su fecha de ingreso es el día 10 de enero de 1995. Por los motivos anteriores la empresa ha inferido que usted ha manipulado la documentación que reposa en su carpeta, con el fin de obtener un provecho indebido para sí, en perjuicio de los intereses de la compañía (Subraya la Sala).

Frente a este elemento demostrativo no se advierte equívoco valorativo por parte del Tribunal; pues de ella simplemente infirió que el hecho del despido se encontraba probado, esto es, que fue la empleadora la que tomó la decisión de despedir al demandante y, que además alude a los motivos que llevaron a esta drástica determinación, conductas que se describen en la citada carta del 16 de marzo de 2009; así mismo, coligió que allí se señaló como hecho constitutivo de la finalización del contrato de trabajo, el incumplimiento grave de las obligaciones laborales, principalmente, que el demandante no hiciera «lo necesario para su cobro jurídico» ante su actuar descuidado y negligente; y que se habían citado al respecto los numerales 6 y 10 del artículo 62 del CST, luego hizo cita textual del documento; todo lo cual se ajusta a lo que muestra exactamente tal documental.

De lo anterior surge evidente, que el Tribunal no tergiversó el contenido de la citada comunicación, ni le hizo decir nada que no se dedujera de su texto.

2. Memorando de fecha 18 de septiembre de 2008, (f.º388). Se trata de una comunicación que la Gerencia Financiera le remite al demandante en su calidad de Gerente Departamento Jurídico, allí se observa la constancia de recibido en la misma data, y su contenido es el siguiente:

[...] adjunto a la presente le estamos entregando debidamente protestado el cheque No. 713, del Banco BBVA, cuenta corriente No. 693021651 por valor de \$20.501.713, del cliente Gámez y Gámez Ltda. Nit. 830.138.822; para que se sirva iniciar el proceso de cobro del mismo.

En la actualidad el cliente tiene una cartera total de \$22.682.734, la cual fue respaldada por el cheque, de acuerdo con la solicitud del Asesor Comercial Sr. Omar Bautista (Subraya la Sala).

La aludida documental no se apreció con error por parte de la alzada, pues cuando entró a verificar si en efecto se presentaron las conductas que se le imputaron al trabajador en la carta de despido, el Tribunal adujo que el título valor 713 de Gámez y Gámez Ltda., cuando se entregó el 18 de septiembre de 2008, ya había sido protestado, por lo que no era dable considerar, que operó la caducidad en tanto que se presentó dentro de los 15 días a partir de la fecha de su creación conforme a los artículos 718 y 721 del CCo, pero que «no obstante el actor permitió sobre él que operara el fenómeno prescriptivo».

Así las cosas, el Tribunal no desconoció lo que ahora alega el censor, en el sentido de que el demandante no dejó caducar la acción cambiaria, pues advirtió que fue la propia demandada quien le entregó al accionante el título valor debidamente protestado, ello, en los términos del artículo 787 del Código de Comercio.

En ese orden, el memorando en cita no se valoró con error, pues el ad quem en este caso tampoco tergiversó su contenido ni le hizo decir nada que se alejara de su tenor literal.

Situación diferente es que el sentenciador hubiera precisado que **si bien le asistía razón al actor en cuanto a que en la carta de terminación se aludió a que él dejó caducar la acción cambiaria, lo cual no fue así como quedó visto, allí no solamente se especificó a tal proceder, sino también se imputó el no cumplimiento de la obligación que tenía el demandante, por razón de su cargo de director jurídico, de efectuar el «cobro jurídico» de los títulos valores que le entregaron, que implicaba realizar todas las gestiones necesarias y que estén a su alcance para lograr tal cometido tendiente a la recuperación de los dineros de la empresa, lo cual, según se aludió en la misiva de terminación del nexo laboral, no lo llevó acabo debido a «descuido o negligencia»; es así que esa colegiatura indicó que era claro que la razón o motivo del despido obedeció «al descuido y negligencia a la omisión del accionante para iniciar su cobro jurídico situación que a la postre generaría que operara el fenómeno prescriptivo y, por ende, una repercusión económica en los haberes de la demandada».**

Ahora, que el juez colegiado aclarara que como el cheque #713 se le había entregado al demandante debidamente protestado y, por ende, no era dable considerar que el actor hubiera dejado operar la caducidad de la acción cambiaria; y que lo que había sucedido era que éste permitió que se diera lugar al fenómeno prescriptivo sobre el mismo; para la Sala no constituye un yerro jurídico ni fáctico con el carácter de protuberante, que permita quebrar la sentencia impugnada, como pretende el recurrente; pues aunque en verdad no se llegó a declarar la prescripción, ya que requería de declaración judicial, lo cierto es que en este caso, el señor Prieto Suarez ni siquiera hizo la gestión pertinente para iniciar el proceso ejecutivo, a fin de poder cobrar el título valor y evitar así una prescripción, lo que se enmarca en esencia con los motivos expresados en la misiva de despido como justa causa, en la que se dejó claro que fue el descuido o negligencia del trabajador demandante que originó la imposibilidad del cobro jurídico del título valor que se le entregó.

En tal sentido basta leer la carta de despido para entender que, lo que en realidad la empresa le imputó al trabajador fue que con su conducta «descuidada y negligente» no realizó el «cobro jurídico» del título valor entregado.

De suerte que, el Tribunal, en ningún momento, cambió el motivo del despido, acomodándolo o interpretándolo, como afirma el censor y, por ende, no se violó el parágrafo del artículo 62 del CST, que modificó el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Tal concepción del Tribunal no contradice la jurisprudencia que hasta el presente ha elaborado la Corte Suprema de Justicia, sino que, por el contrario, se ciñe a lo que de tiempo atrás se tiene adoctrinado, como, por ejemplo, en sentencia CSJ SL-8028-2014, donde se señaló:

De todas maneras, trátase de falta grave o de violación grave de obligaciones o prohibiciones, lo cierto es que el cargo es infundado pues, aun si se considerara que el Tribunal cometió la equivocación de dar por demostrada una causal diferente a la que sirvió a la empleadora para motivar el despido, lo cierto es que los hechos que halló acreditados coinciden con la descripción que hiciera el BBVA en la misiva de desahucio. Sobre este aspecto, tiene asentado la Sala que aunque es indispensable que en la carta de despido se señalen los motivos por los cuales prescinde de los servicios del trabajador, el empleador cumple con esa carga describiendo los sucesos que soportan la medida, o invocando el precepto legal eventualmente trasgredido por el empleado, o ambos si lo prefiere.

De todas maneras, ha dicho la Sala que lo que verdaderamente importa demostrar es que el asalariado despedido participó en los hechos que se le atribuyen, o en los que puedan adecuarse a la causal de despido consagrada en la norma. De esta suerte, lo que en esencia interesa destacar es que el accionante sí incurrió en las conductas que le enrostró su empleadora, pues así lo acepta desde los albores del proceso y hasta la propia sustentación del recurso de casación, sólo aduce que sus actuaciones tenían respaldo en la ley y en los reglamentos de la entidad, así como que contaba con autorización de sus superiores.

Conforme a la jurisprudencia en cita, es claro que los hechos que encontró acreditados el Tribunal coinciden con la descripción que de los mismos hizo la empresa demandada en la carta de despido, esto es, que «la empresa le remitió para el cobro el título valor 713 del cliente Gámez y Gámez Ltda. estando vigente la acción cambiaria derivada de dicho título valor, sin que usted hiciera lo necesario para el cobro jurídico» (subraya la Sala); además que, en la citada comunicación de desahucio también se citaron los preceptos legales eventualmente trasgredidos (artículo 62, numerales 1, 6 y 10 del CST), encontrando el ad quem que solo se acreditaron los numerales 6 y 10, bastando con acreditar una sola de las conductas calificadas como justa causa de despido, para efectos de probar su justificación.

Al respecto, en sentencia CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558, reiterada en sentencia SL2342-2019, rad. 62078, se dijo:

[...] cuando se invoca para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, un motivo o falta derivada de varias irregularidades o anomalías cometidas por el trabajador, basta con demostrar una de ellas, puesto que si la misma tiene la identidad o fuerza para configurar la causal alegada, como en esta oportunidad ocurre en relación con la negligencia grave de la demandante en el desempeño de sus funciones, sería esto suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador.

En sentencia del 16 de octubre de 2008 radicado 35545, proceso contra la Embajada de Canadá

en Colombia, en torno a esta temática, la Sala puntualizó:

"(...) Se da por asentado que los motivos aducidos por la Embajada para el despido del actor, fueron los consignados en la comunicación enviada el 11 de abril de 2005 por el Embajador de Canadá en Bogotá al demandante, visible a folios 17 a 19, la que a la letra dice: [...]

De esta misiva queda al canto establecido que fueron varias las causales para el despido, la desobediencia de instrucciones, el incumplimiento de plazos, la falta de atención en la elaboración de documentos, y la falta de iniciativa en el cumplimiento de labores.

Tiene por establecido la jurisprudencia que para justificar el despido aunque concurren varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa". (Subraya la Sala).

En cuanto al título valor #713, y la relación de cartera enviada para cobro jurídico (f.º387), que para el censor no señaló cheques o facturas del cliente Gamez y Gámez, y que si bien el revisor fiscal al certificar las pérdidas de la compañía (f.º 383) enlista a éste cliente, se refiere a facturas y no a cheques (f.º389), se observa lo siguiente:

En efecto en la relación de cartera enviada para cobro jurídico que milita a folio 387, no se encuentran cheques del cliente Gamez y Gamez; sin embargo, es irrefutable que el citado título valor fue entregado para su cobro, conforme consta en el memorando que corre a folio 388, en el que aparece la fecha de recibido del 18 de septiembre de 2008, en cambio en la relación de cartera enviada para cobro jurídico, la data de recibido es de 27 de enero de 2009, es decir, que para esa calenda el cheque que nos ocupa ya había sido entregado al actor para su cobro desde hacía más de cuatro meses.

Ahora, frente a la circunstancia de que en la relación de pérdidas, certificada por el revisor fiscal de la empresa demandada, vista a folio 383, se enlistan pérdidas del Cliente Gamez y Gamez Ltda. (f.º389), pero de facturas y no de cheque; cumple decir, que tal certificación es a corte 31 de diciembre de 2010 y contiene los créditos no recuperados, «al sobrepasar todos los 360 días de mora», es decir, que como el título valor que nos ocupa es de fecha 14 de junio de 2008, no tendría por qué hacer parte de esa relación ya que supera ampliamente el término que se tuvo como límite para considerarlos como no recuperados, además la circunstancia de que no aparece tal cheque en dicha relación, no hace desaparecer la conducta negligente y descuidada del trabajador demandante, pues tal como lo ha señalado la Corte, la apreciación de la gravedad de la conducta no se encuentra afectada por la ocurrencia o no de los efectos dañosos que esta haya producido. Así se dijo en la sentencia CSJ SL 14 ag. 2012, rad. 39518, la cual reiteró la decisión proferida por el extinto Tribunal Supremo de Trabajo el 7 de julio de 1958, en la que se razonó:

La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil medida para el juzgador, suele ser, como en el caso del acuerdo 8º del art. 62 del C.S. del T., el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan

producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los arts. 58 y 60 del C. S. del T., y su violación grave, expresada así por el ord. 8° del art. 62 ibídem, el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos." (GJ. LXXXVIII, números. 2199, 2200, 2a parte, página 819).

En este orden de ideas, el Tribunal no incurrió en los errores fácticos ni jurídicos endilgados por la censura.

Por lo aquí decidido, no hay lugar a condenar por la indemnización por despido injusto implorada, al encontrarse probada la justeza del despido.

No se imponen costas en casación por cuanto los cargos resultaron parcialmente fundados.

CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

En instancia, sobre el único aspecto que prosperó en relación con la existencia de una sola relación laboral, son suficientes las argumentaciones vertidas en la esfera casacional, respecto a que no se encontró probado que existiera interrupción en la prestación del servicio por parte del demandante, entre el 1 de enero de 1995 y el 10 de igual mes y año, ya que fue la propia empleadora quien en diferentes oportunidades certificó la existencia de una relación laboral continua desde el 1 de abril de 1990, sin que para nada hiciera relación a que existieron dos contratos de trabajo y menos con solución de continuidad, el primero, vigente entre el 1 de abril de 1990 y el 1 de enero de 1995 y el segundo, desde el 10 de igual mes y año de la última data citada hasta el 1 de abril de 2009.

Igualmente se encuentra demostrado, como se explicó ampliamente en sede de casación, que la empleadora cotizó para pensiones a favor del actor por todo el mes de enero de 1995 y que «le pagó absolutamente todos los derechos al actor en el lapso comprendido entre el 31 de diciembre de 1994 y el 10 de enero de 1995»; aspecto que corroboran que en la realidad las partes en litigio se rigieron por un solo contrato de trabajo entre 1 de abril de 1990 y el mismo día y mes de 2009.

Sumado a lo anterior habría que decir, que en todo caso una interrupción laboral entre el 1 y el 10 de enero de 1995, de 9 días, no desvirtúa por sí sola la existencia de una sola relación laboral, dado lo minúsculo de tal interrupción, pues la **Corte tiene adoctrinado, que las interrupciones ínfimas** resultan tan de poca entidad que carecen de la virtualidad suficiente para descartar la unicidad de esa relación laboral, pues esas «minúsculas» interrupciones no se tornan serias y significantes, lo que permite entonces concluir que el vínculo se desarrolló en forma continua e ininterrumpida (CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 36897 y CSJ SL8936-2015).

Por todo lo expuesto, se declarará que entre el demandante y la empresa Consorcio Metalúrgico Nacional Ltda, Colmena Ltda existió una relación laboral con extremos temporales ente el 1 de abril de 1990 y el mismo día y mes de 2009.

Por último, debe agregar la Sala que la anterior declaración en el presente asunto, de cara a las súplicas que fueron objeto de reproche y análisis en sede de casación, no conlleva condena alguna, pues para ello se hubiera requerido que los conceptos que se reclamaron como salario, así se hubiera declarado, al igual, que tuviera derecho el actor a los incrementos salariales con los respectivos reajustes y que el despido fuera injustificado, para así tasar una indemnización por

despido con todo el tiempo laborado, lo cual no se probó conforme quedó explicado.

Así las cosas, se adicionará el fallo de primer grado en el sentido de declarar que existió una relación laboral en los extremos mencionados y se confirmará en lo demás.

De las costas de las instancias, no se causan en apelación y las de primer grado como las determinó el a quo.

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 dictada el 12 de diciembre de 2013 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por MAURICIO PRIETO SUAREZ, contra la empresa CONSORCIO METALURGICO NACIONAL – COLMENA LTDA, solo en cuanto declaró que entre las partes existieron dos contratos de trabajo, NO SE CASA EN LO DEMÁS.

En instancia, se ADICIONA el fallo del a quo, en el sentido de DECLARAR que entre el demandante Mauricio Prieto Suárez y la empresa Consorcio Metalúrgico Nacional Ltda. Colmena Ltda. existió un contrato de trabajo con extremos temporales entre el 1 de abril de 1990 y el mismo día y mes de 2009 y se confirma en lo demás.

Costas como quedó dicho en la parte motiva.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

 logo