



Sentencia 11539 de 1999 Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Sala de Casación Laboral

Magistrado Ponente Dr.: JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

Fecha: Marzo 11 de 1999

No. de Rad.: 11539-99

BUENA FE-Exonerante de la Sanción por Mora/ PRIMA DE VACACIONES/ TERMINACION DEL CONTRATO-Mutuo Acuerdo/PLAN DE RETIRO/BONIFICACION/VIOLACION DE LA LEY SUSTANCIAL

[Ver la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia 10864 de 1999](#)

RESUMEN:

1.- Advierte la Sala que la posición defensiva de la demandada en este caso fue apropiadamente razonada y fundada en un antecedente jurisprudencial, no rebatido. Pero fundamentalmente, si la propia convención colectiva que el actor invocó en su favor guardó silencio en unos casos o excluyó en otros expresamente la prima en mención como factor salarial, no se entiende cómo puede atribuírse al tribunal desatino de valoración cuando dio por demostrado lo que la convención acredita en favor de la accionada, respaldado con el tratamiento dado por las partes durante toda la relación laboral. Diferente podría ser si la convención referida no fuese aplicable al actor, pero en este caso es indubitable que sí lo fue, así lo reza su texto y lo reconoce la impugnante, lo cual significa que al no colacionar la prima como factor salarial, la argumentación de la demandada no corresponde a una negativa llana o caprichosa, sino por el contrario sólidamente fundamentada.

2.- Sin incidencia alguna en la decisión, se ve precisada la Corte, por vía de doctrina, a corregir el entendimiento equivocado del tribunal en punto a la prima de vacaciones. Este beneficio extra legal de los trabajadores, si bien en ocasiones puede llegar a ser factor de salario, atendidos los elementos fácticos que demuestren en un momento dado que su finalidad sí fue la retribución de servicios, per se no es factor de salario - como lo entendió de modo erróneo el ad quem -, esto es, su simple convenio en un acuerdo colectivo ayuno de la precisión acerca de su naturaleza, no faculta al juzgador para derivar automáticamente de ese simple hecho la naturaleza salarial; a fortiori si en la propia convención colectiva o aún en el contrato individual de trabajo (art., 15 de la Ley 50 de 1990) se le despoja de ese carácter o se pacta simple y claramente como un beneficio accesorio a los descansos o a las vacaciones para que no sea colacionable como factor de liquidación prestacional.

3.- Importa recordar que insistentemente esta Corporación ha permitido la oferta de sumas de dinero a título de bonificación, para la estructuración de la rescisión legal del vínculo, aspecto jurídico controvertido impropiaamente en este cargo propuesto por la vía indirecta. Empero, quedó diáfano cómo la demandante aceptó el plan de retiro ofrecido por el empleador, configurándose una terminación del nexo contractual laboral por mutuo acuerdo, lo cual hacía que faltase el tercer requisito para la modalidad de pensión convencional reclamada por la demandante en éste juicio. Como esa, y no otra fue la pensión impetrada, no puede predicarse en tales condiciones la existencia de los yerros ostensibles atribuidos por la censura.

...

I.- ANTECEDENTES

NESTY DEL ROSARIO GONZÁLEZ SILGADO demandó al BANCO DE LA REPÚBLICA para que previo el trámite del proceso ordinario se le condenara, al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación según lo preceptuado en la convención colectiva, a la indemnización moratoria desde el día de la terminación del contrato de trabajo hasta el día en que se efectúe el pago total de todo lo debido, la indemnización por despido sin justa causa, lo que resulte probado ultra y extra petita, la indexación de todos los conceptos reclamados y finalmente que para todos los efectos de tiempo de servicio se considere que no ha existido solución de continuidad en su labor.

Afirmó el extrabajador haber laborado para la entidad bancaria desde el 12 de noviembre de 1975 hasta el 30 de junio de 1994, con asignación mensual al momento del retiro de \$ 384.375,00; que el empleador invitó al demandante a renunciar invocando un plan general de retiro y advirtiéndole que de no acogerse se perderían las garantías, así ante el anuncio de una bonificación se vició la voluntad del trabajador obligándolo a renunciar, cuando en realidad la iniciativa de la desvinculación fue del banco demandado.

Agregó que le liquidaron sus prestaciones sociales aparentemente definitivas, pero no se reconocieron todos los factores constitutivos de salario,

como la prima vacacional, por lo cual se causó la indemnización moratoria. Además, al no haber sido voluntario el retiro, se debe a la demandante la pensión de acuerdo a lo dispuesto en la convención colectiva, normatividad que le favorece por extensión. El banco demandado en su respuesta solamente aceptó ser cierta la existencia de la relación laboral, los extremos temporales y la remuneración final. Se opuso a las pretensiones con soporte en el acta de conciliación suscrita entre las partes el 29 de marzo de 1.994, los recibos firmados por la demandante sobre la satisfacción de los valores recibidos por vacaciones y prima de vacaciones y la convención celebrada el 25 de julio de 1979, según el cual la compensación de vacaciones se liquidaba con el salario devengado en ese momento sin incluir como factores salariales las primas de servicio, ni las de vacaciones y citó pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia sobre la naturaleza no salarial de la prima de vacaciones y los efectos de tránsito a cosa juzgada de la conciliación. Hizo énfasis en que el vínculo laboral feneció por mutuo acuerdo por lo cual no se dan las exigencias legales para el reconocimiento de la pensión por despido. Como excepciones propuso las denominadas: cosa juzgada, inexistencia de la obligación, falta de causa y de título de los derechos reclamados, compensación, cobro de lo no debido y prescripción.

El Juzgado de conocimiento, que lo fue el Primero Laboral del Circuito de Montería, mediante fallo del 3 de octubre de 1997 declaró probada la excepción de cosa juzgada propuesta por la parte demandada.

II.- SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación de la parte demandante conoció el Tribunal Superior de Montería - Sala Laboral - , quien mediante sentencia del 24 de julio de 1998 revocó parcialmente la apelada, en su lugar declaró no probada la excepción de cosa juzgada referente al pago de prestaciones sociales, condenó al ente demandado a pagar al demandante \$1.523.529,98 por concepto de diferencia de lo pagado, la confirmó en lo demás y condenó al demandado al 50% de costas en ambas instancias.

Consideró el ad quem en lo que importa al recurso extraordinario, que no había vicios del consentimiento en el acta de conciliación, otorgándole valor a la terminación del nexo contractual laboral por mutuo acuerdo. Insertó apartes del pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia sobre el hecho de no constituir medio de presión indebida la oferta de bonificaciones para la renuncia (sentencia del 3 de diciembre de 1997), y también dio validez a la conciliación en lo atinente a la pensión de jubilación, de acuerdo a los expresado en la misma acta por la demandante. Más adelante transcribió apartes del proveído de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral del 12 de febrero de 1993, donde distingue la naturaleza de los diferentes pagos que hace el empleador, como salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y descansos, trajo a colación los artículos 14 de la ley 50 de 1990 y 127 y 308 del Código Sustantivo del Trabajo, para concluir el carácter salarial a la prima de vacaciones y proceder a reajustar cesantías, intereses sobre éstas, vacaciones, primas semestrales todo por un total de \$1.523.529,98. Finalizó considerando que la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., no era de aplicación inmediata y que en el caso objeto de estudio la entidad demandada durante todo el proceso expuso razones valederas para no haber incluido la prima de vacaciones como factor salarial, existiendo el debate sobre tal aspecto.

III.- RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme la parte demandante interpuso el recurso de casación el cual una vez concedido por el Tribunal y admitido por esta Sala, se procede a resolver junto con el escrito de réplica.

Pretende el recurrente la casación parcial de la sentencia impugnada, en cuanto absolvió al Banco de la República de las pretensiones relativas a la pensión de jubilación convencional e indemnización moratoria, para que en su lugar, revoque la decisión de primera instancia y acceda a tales pretensiones, proveyendo con las respectivas costas.

Para tal efecto formuló dos cargos.

PRIMER CARGO.-

Acusó la sentencia de violar por vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida el artículo 65 del C.S.T., en relación con los artículos 9, 13, 14, 16, 19, 21, 28, 55, 57 -4-, 59 -9-, 127, 128, 249, 306, 340, 467, 468 y 476 del C.S.T., artículo 1o. de la ley 52 de 1975 y artículos 1, 2, 5, 6, 25 y 53 de la Constitución Política.

Afirmó el recurrente que la violación de las normas se produjo como consecuencia de haber incurrido el Tribunal en los siguientes errores de hecho:

"1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandada actuó de buena fe al no tener en cuenta como factor de salario en la liquidación de prestaciones sociales definitivas del actor, la prima vacacional.

2.- Dar por no demostrado, pese a estarlo, que la demandada actuó de mala fe al no incluir la prima de vacaciones como factor de salario en la liquidación de prestaciones definitivas del actor".

Atribuyó los anteriores errores de hecho a la equivocada apreciación de los siguientes elementos de juicio: el escrito de contestación de la demanda, la convención colectiva de trabajo de 1.973, las demás convenciones colectivas celebradas entre Anebrey y el Banco de la República y la liquidación de prestaciones sociales.

Reprocha al Tribunal no haber condenado a la indemnización moratoria, pese a considerar ausente de duda la naturaleza salarial de la prima de vacaciones. Que no negar un derecho laboral, argumentando que no se debía, equivaldría al su desconocimiento en la práctica. Anotó que la circunstancia de no preverse como factor salarial la prima de vacaciones en las convenciones colectivas no otorgaba buena fe al empleador,

porque la convención colectiva no puede ir contra lo dispuesto en el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo y art. 14 de la ley 50 de 1.990 y el silencio de la trabajadora al recibir la liquidación tampoco significa avalar la conducta de la demandada, porque el ad quem debió analizar si los derechos sociales se pagaron de conformidad a la ley o teniendo en cuenta la interpretación del banco demandado y menos con supuestos subjetivos. El opositor pone de presente la fuerza de cosa juzgada que ostentan las conciliaciones y la ausencia de certeza sobre la naturaleza jurídica de las primas de vacaciones, y que aún aceptando que ellas son salario debe darse por probada la excepción de compensación dada la cuantiosa suma percibida por el trabajador en el acta en referencia. Analiza igualmente el principio general de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, para asentar que si las vacaciones son un descanso, la prima que se paga por las mismas debe corresponder a igual concepto. Finalmente discrepa de las argumentaciones del recurrente sobre la ausencia de buena fe del banco demandado, porque desde la misma contestación de la demanda se han expuesto los planteamientos de la defensa, trayendo como soporte los acuerdos colectivos y la manera como se efectuaron los pagos por dichos conceptos causados con antelación.

IV.- CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El ad quem concluyó la buena fe del banco demandado para exonerarlo de la indemnización moratoria, del siguiente razonamiento:

"En el sub lite a juicio de la colegiatura encuentra justificada y atendible la conducta de la entidad bancaria al no incluir dicho factor en la citada liquidación, por cuanto desde el inicio de la contienda adujo por un lado un motivo serio para ello, puesto que tal y como consta en el informativo su posición no fue temeraria u obstinada y tanto es así que precisamente el debate giró al rededor de determinar si dicha prima era o no factor salarial, además que la misma no fue incluida dentro de la convención colectiva para efectos de liquidar prestaciones sociales; y por otro lado también fundamentó la excepción propuesta, es decir la cosa juzgada, dando razones que la movían a considerar que tal prima no debía tenerse como factor integrante del salario. No está por demás agregar que el actor estuvo conforme con lo que se liquidó y se le pagó por concepto de prestaciones sociales, sin hacer ninguna salvedad al respecto, lo que indica que dentro de la seriedad y honradez que debe presumirse en toda persona capaz, el Banco pensó que había pagado lo que legal y convencionalmente le correspondía sin que esa conducta pueda calificarse como de mala fe..."

Frente a lo analizado por el Tribunal, estudia la Corte las pruebas cuya valoración ataca el impugnante: 1.- Respuesta a la demanda: al hecho cuarto del libelo demandatorio donde se afirmó que la liquidación final se efectuó sin incluir todos los factores salariales conforme a lo dispuesto en el artículo 127 del C.S.T., en especial la prima de vacaciones, se respondió "No es cierto. La prima de vacaciones nunca fue constitutiva de salario en el Banco de la República. Por acuerdo convencional de 1979 se estableció que al igual que la prima de servicios, la de vacaciones no constituía salario. En 1983, al relacionar en norma convencional los factores de salario para la liquidación y pago de prestaciones legales y extralegales previstas convencionalmente o en laudo arbitral, no se incluyó la prima de vacaciones. En 1985 la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, en causa seguida por el extrabajador del Banco Julio César Flórez Alarcón, expresó que la prima de vacaciones en el Banco de la República no era salario".

Advierte la Sala que la posición defensiva de la demandada en este caso fue apropiadamente razonada y fundada en un antecedente jurisprudencial, no rebatido. Pero fundamentalmente, si la propia convención colectiva que el actor invocó en su favor guardó silencio en unos casos o excluyó en otros expresamente la prima en mención como factor salarial, no se entiende cómo puede atribuírse al tribunal desatino de valoración cuando dio por demostrado lo que la convención acredita en favor de la accionada, respaldado con el tratamiento dado por las partes durante toda la relación laboral. Diferente podría ser si la convención referida no fuese aplicable al actor, pero en este caso es indubitable que sí lo fue, así lo reza su texto y lo reconoce la impugnante, lo cual significa que al no colacionar la prima como factor salarial, la argumentación de la demandada no corresponde a una negativa llana o caprichosa, sino por el contrario sólidamente fundamentada. Nótese que en la recopilación de normas convencionales vigentes (folios 63 a 84) se insertó el artículo 3o de la convención colectiva de 1983, enunciativo de los factores salariales para la liquidación y pago de prestaciones sociales, dentro de los cuales no se citó la prima de vacaciones, sin que sea dable deducir lo contrario de la expresión "... y todo lo que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte..."

En el acuerdo convencional de 1979 (folios 19 - 20 cuaderno de segunda instancia), en el literal a) se convino que para liquidar vacaciones compensadas se tomarán en cuenta los factores allí discriminados, excluyendo expresamente la prima de vacaciones y en el literal b) señala que los parámetros para el reconocimiento de las mismas disfrutadas en dinero será siguiendo las pautas de la Homologación, en pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia del 18 de abril de 1975 en el conflicto de la Central Hidroeléctrica del Río Anchicayá Limitada y el sindicato de sus trabajadores.

Así las cosas, en verdad el acuerdo convencional si reguló aspectos económicos de las condiciones de trabajo, (salarial, prestacional, seguridad social etc), ámbito propio de su naturaleza y por tanto, al contemplar tales estipulaciones, dio pie para que la empleadora y luego el Tribunal se apoyaran en su regulación, para definir un conflicto, ésta la razón para que su interpretación y aplicación no constituya error de hecho, por tratarse de un debate explicable acerca de la naturaleza de una prima extra legal que en la misma jurisprudencia, tuvo diferentes posturas.

Además, el ad quem sopesó los efectos de cosa juzgada de la conciliación para deducir la buena fe, soporte no desvirtuado por la censura, razón adicional para que quede incólume la sentencia impugnada.

Entonces, es indudable que la argumentación del fallador de segunda instancia para considerar desvirtuada la mala fe de la demandada y por ende negar la indemnización moratoria, no contiene los errores evidentes que se le enrostran, por lo que el cargo no prospera. Sin incidencia alguna en la decisión, se ve precisada la Corte, por vía de doctrina, a corregir el entendimiento equivocado del tribunal en punto a la prima de vacaciones.

Este beneficio extra legal de los trabajadores, si bien en ocasiones puede llegar a ser factor de salario, atendidos los elementos fácticos que demuestren en un momento dado que su finalidad sí fue la retribución de servicios, per se no es factor de salario - como lo entendió de modo erróneo el ad quem -, esto es, su simple convenio en un acuerdo colectivo ayuno de la precisión acerca de su naturaleza, no faculta al juzgador para derivar automáticamente de ese simple hecho la naturaleza salarial; a fortiori si en la propia convención colectiva o aún en el contrato individual de trabajo (artículo 15 de la Ley 50 de 1990) se le despoja de ese carácter o se pacta simple y claramente como un beneficio accesorio a los descansos o a las vacaciones para que no sea colacionable como factor de liquidación prestacional.

Por lo dicho, el ataque no tiene prosperidad.

SEGUNDO CARGO.-

Acusó la sentencia de violar por vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida, de los artículos 9, 13, 14, 457, 468, 469, 470 y 471 del Código sustantivo del Trabajo y 20 y 78 del Código Procesal del Trabajo.

Afirmó el recurrente que la violación de las normas se produjo "...porque el Tribunal apreció equivocadamente la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Anebrey y el Banco de la República en 1973 y el acta de conciliación suscrita entre las partes, cuya consecuencia fue la de haber incurrido en el error de hecho de dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante no tenía derecho a la pensión de jubilación prevista en la cláusula...".

En la demostración transcribe apartes de la sentencia del Tribunal, para concluir que la misma no cubrió lo relacionado con pensión de jubilación proporcional por más de 10 años de servicio sin tener en cuenta la edad; igualmente le reprocha por atribuir la calidad de derecho incierto a dicha pensión al momento de suscribir la conciliación, porque de la simple lectura de la convención se desprende todo lo contrario, es decir que constituía un derecho adquirido con el carácter de irrenunciable, por tal razón estima ineficaz el acuerdo.

Termina endilgando al ad quem dar por probado, sin estarlo, que la pensión sanción a que se refiere el acta de conciliación es la misma pensión a que hace referencia la convención colectiva, siendo que en realidad son muy diferentes.

El opositor consideró que los argumentos expuestos para desestimar el primer cargo eran valederos para éste, a más que la eventual pensión sería con cargo al seguro social.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Antes que fundar su decisión en el debate jurídico que plantea impropriamente la impugnante en este segundo cargo por la vía indirecta, en lo que concierne a si la pensión de jubilación por ser derecho cierto no es conciliable, para absolver al banco demandado de la pensión convencional impetrada por la actora, consideró el Tribunal en primer lugar que la conciliación suscrita entre las partes hace tránsito a cosa juzgada, que no presenta vicios del consentimiento y debe tenerse como cierto lo plasmado allí en cuanto a la terminación del contrato por "mutuo acuerdo"; y en segundo término, que con ésta modalidad de fenecimiento del vínculo laboral no se daban los requisitos para la pensión convencional reclamada, con fundamento en el numeral 3o., artículo 8o. del acuerdo convencional suscrito en 1.993., que exigía: a) tener 10 años de servicios continuos o discontinuos, b) haber observado buena conducta, y c) ser retirado por causa ajena a su voluntad o despedido sin justa causa; es decir el tercer requisito no se cumplía porque el contrato de trabajo se extinguió por "mutuo consentimiento". Para los anteriores razonamientos valoró el acta de conciliación, la convención colectiva y varios testimonios. Confrontando la sentencia impugnada con el cargo, se observa que el verdadero soporte de la decisión, resumido en el párrafo en precedencia, no fue atacado. Se adentró la censura en temas eminentemente jurídicos como son los alcances de los artículos 20 y 78 del C.P.L., sobre los efectos de cosa juzgada de la conciliación y el entendimiento de lo que es un derecho adquirido, para aplicarlo a la época en que se suscribió el acuerdo conciliatorio en materia pensional de origen convencional, temas no aptos de clarificar en la vía indirecta seleccionada.

De otra parte, al revisar la valoración dada por el Tribunal a los elementos que le produjeron convicción para la decisión adoptada, se encuentra:

1.- Convenciones colectivas: en la recopilación visible a folios 63 y siguientes (capítulo VIII, numeral 3o de la cláusula 8ª de la convención colectiva de 1973), se consagra el derecho a percibir pensión a los empleados que después de 10 años de servicios continuos o discontinuos y habiendo observado buena conducta "... sean retirados por causas ajenas a su voluntad, o que sean despedidos sin justa causa, tendrán derecho a una pensión mensual...", texto que coincide con el que obra a folios 187-188 cuaderno principal. El ad quem no hizo cosa distinta de enunciar los tres requisitos precisados convencionalmente para la obtención de esta pensión especial, haciendo énfasis en la ausencia del tercero. En consecuencia, no existe el error ostensible de apreciación de este medio probatorio. b.- Acta de conciliación (folios 14 a 22 primer cuaderno): la parte demandada expresa "... las Directivas de la entidad aprobaron un especial plan general de retiro para los trabajadores que voluntariamente deseen acogerse, dentro de los parámetros y condiciones establecidos, caracterizados por la favorabilidad a todo el personal (...) En este estado de la diligencia las partes de consuno manifiestan que,(...)1. Libremente hemos convenido en dar por terminado, por mutuo consentimiento, a partir del día 1 de junio de 1994, el contrato de trabajo celebrado entre nosotros, (...) Nuevamente en uso de la palabra el trabajador dice lo siguiente" Reitero mi completa conformidad con lo expresado conjuntamente con el apoderado del Banco. Por consiguiente, acepto en forma libre, voluntaria y sin ningún tipo de presión que mi contrato de trabajo termine a partir del día primero (1) de junio por mutuo consentimiento (...) Igualmente manifiesto que una vez cancelado el valor de mis prestaciones sociales por retiro, declaro a paz y salvo al Banco de la República, por concepto de todo salario, prestación social, bonificación, auxilios e indemnizaciones de toda clase, e inclusive toda clase de pensión sanción por despido injusto o por retiro por causas ajenas a mi voluntad, quedando a salvo únicamente el eventual derecho o la mera expectativa de una pensión de jubilación, si ésta se llega a causar por el cumplimiento de los requisitos de edad y tiempo de servicio previstos en el Régimen Pensional Legal y aplicable en el momento de dicha causación..." (subraya la Sala).

Lo registrado en el acta de conciliación y en especial lo subrayado por la Sala descarta definitivamente el yerro atribuido a la sentencia impugnada. Es indudable que en verdad el acta acredita que hubo fenecimiento del vínculo laboral "mutuo acuerdo", consentido libremente por las partes mediante conciliación en la cual la trabajadora percibió una bonificación por \$20.744.584,00.

Importa recordar que insistentemente esta Corporación ha permitido la oferta de sumas de dinero a título de bonificación, para la estructuración de la rescisión legal del vínculo, aspecto jurídico controvertido impropiamente en este cargo propuesto por la vía indirecta. Empero, quedó diáfano cómo la demandante aceptó el plan de retiro ofrecido por el empleador, configurándose una terminación del nexo contractual laboral por mutuo acuerdo, lo cual hacía que faltase el tercer requisito para la modalidad de pensión convencional reclamada por la demandante en éste juicio. Como esa, y no otra fue la pensión impetrada, no puede predicarse en tales condiciones la existencia de los yerros ostensibles atribuidos por la censura. Además, aun cuando no es dable en esta etapa procesal cambiar el petitum, si lo pedido fuese una pensión de jubilación, por los demás elementos fácticos del proceso, ésta no estaría a cargo de la accionada, como con acierto lo sostiene la réplica.

Al no probarse con elemento de instrucción idóneo un dislate, es improcedente el análisis de los varios testimonios valorados por el Tribunal.

En conclusión, no hay yerro del fallador en su decisión de no acceder a la pensión convencional, por lo que el cargo no prospera.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

NO CASA la sentencia de fecha veinticuatro (24) de julio de mil novecientos noventa y ocho (1.998), proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, en el juicio seguido por NESTY DEL ROSARIO GONZÁLEZ SILGADO contra EL BANCO DE LA REPÚBLICA.

Costas en el recurso extraordinario de casación a cargo de la parte demandante.

Fecha y hora de creación: 2026-05-28 04:57:07