

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

Magistrada ponente

ATP1073-2019

Radicación N°. 105484

Acta 170

Bogotá D.C., dieciséis (16) de julio de dos mil diecinueve (2019).

VISTOS

Se pronuncia la Sala sobre la posibilidad de dar apertura formal al incidente de desacato instaurado por el apoderado judicial de SARA MANTILLA SALGADO, contra la SALA DE DESCONGESTIÓN N°. 4 DE LA SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, por su presunto incumplimiento a la orden impartida mediante fallo de tutela del 18 de febrero del año que avanza, dictado en sede de segunda instancia por la Sala de Casación Civil.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS

1. SARA MANTILLA SALGADO, a través de apoderado, acudió a la extraordinaria vía constitucional, tras estimar que la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, vulneró sus derechos fundamentales.

En su oportunidad señaló la accionante, que acudió a la jurisdicción ordinaria laboral con el fin de que se declarara la existencia del contrato laboral que celebró con Danny Venta

Directa S.A., así como su terminación por causa imputable al empleador y el consecuente reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a las que tuviere derecho.

Explicó que el proceso correspondió al Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, que en sentencia del 29 de marzo de 2012 absolvió a la empresa demandada de las pretensiones, decisión que fue objeto del recurso de apelación, que desató la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior de esta ciudad mediante providencia del 21 de junio del mismo año, en la que revocó parcialmente la del a quo y declaró que los beneficios de «garantía de eficiencia» y «por campaña» percibidos entre el 25 de octubre de 2005 y el 29 de julio de 2009, constituyeron factor salarial. Consecuentemente, condenó a la empresa a la reliquidación de las prestaciones sociales, así como a la indexación de éstas hasta su pago efectivo.

Contra la determinación de segundo nivel la empresa Danny Venta Directa S.A. formuló el recurso extraordinario de casación. En fallo del 8 de agosto de 2018, la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, casó la providencia de la Colegiatura ad quem y en sede de instancia confirmó la absolución que había emitido el juez de primer nivel.

En lo que a la citada Sala respecta, señaló que la decisión atacada incurrió en un defecto sustantivo porque interpretó indebidamente los arts. 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y los cánones 48, 53 y 228 de la Constitución, en tanto no se analizó si con la transacción que la empresa le hizo suscribir la había constreñido a renunciar a “beneficios mínimos laborales” e ignoró la prevalencia del derecho sustancial.

En sede de primera instancia, mediante sentencia STP16142-2018, Rad. 101794, 4 Dic. 2018, esta Sala negó la petición de amparo al no advertirse algún defecto específico que habilitara el amparo invocado, además de que la decisión confutada no se evidenció arbitraria, sino razonable y ajustada a derecho.

Contra la anterior determinación la actora presentó impugnación, la cual fue resuelta por la Sala de Casación Civil de esta Corporación a través de la sentencia STC1745-2019 del 18 de febrero de año en curso, en la que se expuso:

Confrontada la determinación fustigada, pronto advierte la Corte, contrario a lo expuesto por el a quo, que el ruego debe prosperar, pues la Sala de Descongestión fustigada al desatar el recurso de casación impetrado por Danny Venta Directa S.A. frente a la «sentencia del Tribunal» de 21 de junio de 2012, no motivó adecuadamente su «decisión».

En efecto, para expulsar del mundo jurídico esa «providencia», la «Sala Cuarta de Descongestión» denunciada sostuvo, en esencia, que las diferencias traídas por Mantilla Delgado a la jurisdicción respecto de los «los beneficios de ‘garantía de eficiencia’ y ‘por campaña’» fueron zanjadas mediante el acuerdo transaccional que suscribieron el 7 de septiembre de 2009, «en virtud del cual no le era dable al fallador decidir sobre la suerte de una controversia que las partes ya habían dado por superada mediante el pago de una suma transaccional», como quiera que allí pactaron

[c]on el fin de precaver cualquier litigio tipo eventual que pudiera presentarse en razón del desarrollo y terminación de la relación laboral, específicamente por la naturaleza de los pagos recibidos por la extrabajadora, las comisiones canceladas, los beneficios por campaña, la garantía de eficiencia y su reajuste pagado y los descuentos efectuados en vigencia del contrato, las partes han decidido transar esas posibles diferencias en la suma de ochocientos mil pesos (\$800.000,00), suma que le será cancelada junto con su liquidación final de acreencias laborales y que arrojó un total de cinco millones trescientos noventa y un mil ciento sesenta y dos pesos MCT (\$5.391.162,00)” (resalta la Sala).

Sin embargo, omitió suministrar las razones por las cuales ese convenio es válido, pues aunque precisó que la «transacción (...), sí tiene efectos dentro del mundo de las relaciones

del trabajo, con las consabidas restricciones que imponen los derechos ciertos e indiscutibles de las leyes sociales y el principio de irrenunciabilidad», no mencionó el por qué aquel negocio se ajustaba a esos términos.

[...]

Sin justificar las razones de esa aseveración, pues no dilucidó si los «los beneficios de ‘garantía de eficiencia’ y ‘por campaña’» pertenecían o no al ámbito de la «irrenunciabilidad de los derechos» de Sara Mantilla, lo que imponía a su turno esclarecer la «naturaleza» de esos pagos, pues no de otro modo podía aclararse si constituían «factor salarial». Como lo dijo la propia «Sala», al reprocharle al ad quem que dejara de lado que los «auxilios no fueron simultáneos ni concurrentes», correspondía realizar «un análisis pormenorizado de cada uno de los citados beneficios, en el marco de su existencia, vigencia y aplicación, y desglosar el pacto que les dio origen y cómo fue ejecutado en la práctica, para deducir con certeza si se trataba de un pago salarial o no a la luz de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo» (página 22 de la sentencia).

Por el contrario, el «Colegiado» consideró, con desprecio del debate que debía suscitarse, que «aquella discusión resultaba en todo intrascendente si sobre la misma las partes habían precavido cualquier litigio (...)».

Lo que tampoco resulta ser cierto, si en cuenta se tiene que por mandato del artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo «el derecho al salario es irrenunciable», luego, también lo son aquellos elementos que por ley lo constituyen, esto es, la remuneración que «percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones» (artículo 127 ibídem). De manera, que de comprobarse que aquellos desembolsos tuvieron ese linaje, el valor conferido a la

«transacción» quedaría en entredicho, pues como lo ha reiterado la «Sala permanente de Casación Laboral», «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ 39475, 13 jun. 2012, reiterada en SL1798-2018).

[...]

3. Entonces, como la encartada concluyó, sin soporte alguno, que la «transacción de 7 de septiembre de 2009» se ciñó a «los límites legales propios de esta figura jurídica», ya que no descifró si los «beneficios de ‘garantía de eficiencia’ y ‘por campaña’» «constituían factor salarial», la ayuda debe abrirse paso, a fin que se zanje lo pertinente atendiendo los parámetros legales y «jurisprudenciales» en la materia.

Por tal razón, el ad quem revocó la sentencia impugnada y concedió el amparo invocado por MANTILLA SALGADO; en la parte resolutive de la decisión, se dispuso:

PRIMERO: DEJAR SIN EFECTO el fallo de 8 de agosto de 2018 de la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, que casó el de 21 de junio de 2012 del Tribunal Superior de Bogotá, en el juicio que la accionante le impulsó a Danny Venta Directa S.A. En su lugar, deberá expedir en el término de veinte (20) días un nuevo veredicto, teniendo en cuenta los aspectos consignados en esta providencia.

2. El apoderado de la accionante, solicitó la apertura del trámite incidental de desacato, tras considerar que la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no ha dado cumplimiento a la orden impartida el 13 de febrero de 2019, pues pese a que la Sala de Casación Laboral “que al parecer en su remplazo” emitió la sentencia SL975-2019 del 19 Mar. 2019, se desacató lo ordenado pues “ni siquiera se pronunció sobre el fallo de tutela ...simplemente ratificó la decisión”.

De otro lado, manifestó SARA MANTILLA SALGADO que esa providencia al no cumplir con lo dispuesto en el fallo de tutela, le genera un perjuicio irremediable.

CONSIDERACIONES

No hay lugar a dar trámite al incidente de desacato propuesto por el apoderado judicial de SARA MANTILLA SALGADO, contra la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por las razones que se pasa a explicar.

Mediante auto del 28 de junio del presente año se requirió a la Corporación en mención, para que informara sobre el acatamiento del fallo de tutela, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991.

Se obtuvo respuesta de la Magistrada de la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien informó que la orden impartida fue acatada a través de la expedición de la sentencia CSJ SL975-2019 aprobada por acta del 19 de marzo de 2019 y la cual cobró ejecutoria el 1 de abril de 2019.

En esa decisión, la Sala incidentada se pronunció sobre las razones por las cuales consideró que la transacción celebrada entre MANTILLA SALGADO y Danny Venta Directa S.A. se ciñó a los límites legales y que lo allí pactado como “beneficios de garantía de eficiencia y por campaña” no constituían salario, así:

El análisis del Tribunal se concentró, principalmente, en la revisión documental de los otrosíes contractuales y los desprendibles de nómina de la trabajadora, de lo cual coligió que (i) recibía pagos habituales por los dos conceptos bajo análisis, (ii) su sumatoria equivalía a «casi dos veces» el salario básico asignado; (iii) la actividad de la actora no lo justificaba; y (iv) eran realmente «[...] comisiones sobre las ventas pero con una denominación diferente». Vale aclarar adicionalmente, que nada dijo acerca de la transacción suscrita por las partes el 7 de septiembre de 2009.

Visto lo anterior, advierte la Corte que fueron varias las imprecisiones que cometió el ad quem que le restan mérito a su decisión, comenzando básicamente por haber sumado

monetariamente los beneficios que no fueron concurrentes en el tiempo como quedó dicho en líneas anteriores; continuando por entender que la habitualidad de un pago supone su condición salarial y haber razonado sin mayor sujeción a las pruebas, que la actividad comercial del empleador y el servicio de la demandante -que eran complejos- no requería mayores inversiones; y finalizando en que no tuvo en cuenta que además de los citados beneficios, la demandante sí tenía en su haber un pago de comisiones propiamente dichas desde el año 2005.

En efecto, si la naturaleza de los pagos recibidos por la demandante bajo el concepto de «beneficio por campaña», «garantía de eficiencia» suscitaron alguna inquietud o sospecha en el Tribunal, lo primero que debió hacer fue verificar si aquella controversia sobre el origen y naturaleza de los pagos fue previamente superada por las partes por cualquiera de los mecanismos jurídicos previstos en la legislación, tales como la transacción o la conciliación, entre otros; antes de acudir a la jurisdicción, en aras de la seguridad jurídica. Si no hallare comprobado aquello (aunque en el sub lite sí tuvo ocurrencia), el fallador debía analizar los pagos en cuestión para valorar su carácter salarial, o no, lo que debía hacer a la luz de la documentación arrojada al proceso y evitando las conjeturas carentes de sustrato probatorio, como aquellas en las que subjetivamente valoró la actividad de la actora de una forma simplista que lo llevó a concluir que su servicio no debería estar rodeado de tantas presuntas facilidades.

La Corte encuentra, entonces, que aun a pesar de la duda que pudiera concitar el pacto de emolumentos tales como los citados, no era de suyo evidente que se trataba de un pago soterrado de lo que sí constituía salario, en la medida en que aún si fuera oscura o tendenciosa la redacción de las cláusulas en cuestión, ambas se sujetaron a las particularidades de un negocio complejo y, en todo caso, no desbordaron los límites del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo que permite a las partes pactar emolumentos que no serán tenidos como salario.

Desde luego lo anterior no implica que lo que por su naturaleza es salario, pueda ser pactado en contrario. De lo que realmente se ocupa el artículo al que se hace referencia, es de aquellos pagos que, sin retribuir el servicio, las partes desean dejar claro que, de todas maneras, no tendrán aquella connotación. En el sub lite, la Sala evidencia que las partes acudieron a la libertad ofrecida por el mencionado artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y lo que constituyó su contenido no fue claramente retributivo del servicio, comoquiera que no se ató exclusivamente a un rendimiento individual de la trabajadora y era remunerado en función de indicadores cumplidos en ventas zonales o de campaña, en lo que, dicho sea de paso, no quedó demostrado que fueran ingresos o ganancias que únicamente se fundaran en la acción solitaria de la demandante.

Al menos ello, era algo que no era posible colegir de la simple y plana lectura de los otrosíes en cuestión como lo hizo el ad quem, comoquiera que estaba en cabeza de la demandante derruir lo que fue aceptado por ambos contratantes y demostrar con plena certeza, que lo que quisieron las partes gobernar bajo el imperio del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, verdaderamente hacía parte del mundo regulado por el artículo 127 de igual texto legal. Y, se reitera, si aún ello era motivo de controversia entre las partes al momento de finalizar la relación de trabajo, era precisamente lo que podía constituir la base de un acuerdo que zanjara aquellas diferencias y excluyera el análisis judicial sobre idénticos tópicos.

[...]

Ahora bien, lo que autoriza el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo no es en modo alguno una carta abierta para que las partes pacten cualquier tipo de devengo sin incidencia salarial, comoquiera que dentro de la libertad y autonomía comercial que está presente en la relación de trabajo, no pueden las partes excluir de la connotación salarial, pagos que por su naturaleza y esencia sí la tengan, como aquellos que están atados a la retribución del servicio de manera directa. Ante una discusión así planteada, se recuerda, es deber del

juez, singular o colegiado, desentrañar la manera cómo está pactado un determinado pago sobre el que recae la discusión del contenido salarial, y confrontarlo con los hechos probados en juicio.

[...]

No cabe duda entonces que el alcance del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo está limitado por la regla general que ya el legislador clarificó en el artículo 127 de la misma Codificación, es decir, la necesidad de reconocer como salario todo lo que busque recompensar el trabajo propio, personal y subordinado que realice un trabajador al servicio del empleador (CSJ SL15359-2017).

A su turno, sobre la habitualidad en los reconocimientos que se reputan carentes de efectos salariales, esta Corporación ha sentado de manera previa en la providencia inmediatamente citada, que cuando existe un pacto de desalarización entre las partes que no tiene un fin específico y que se reconoce con habitualidad, puede entenderse como retributivo del servicio a falta de cualquier medio para desvirtuar su condición salarial (CSJ SL8216-2016).

Sin embargo, cuando lo que sucede es que en el pacto de remuneración se afirma tener una causa o finalidad específica y se somete a lo previsto por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, resulta legítimo salvo que –se reitera– esté demostrado por la primacía de la realidad, que aquellos pagos sí tenían como función retribuir el servicio. Así pues, la prueba de la habitualidad y su argumentación huérfana de cualquier otro medio de convicción, no son suficientes para restarle mérito a la cláusula que excluye los efectos salariales de un pago. Exactamente lo que tuvo ocurrencia en el asunto sub examine.

[...]

Colofón de lo expuesto, se tiene que los pagos sobre los que se ocupó el reproche de la censura, ciertamente no tenían intrínsecamente el alcance que les otorgó el Tribunal, lo que, además, constituyó una controversia que las partes libremente y en el ejercicio de la

autonomía de su voluntad decidieron zanjar a través del contrato de transacción que las partes suscribieron el 7 de septiembre de 2009, en virtud del cual dispusieron precaver las eventuales diferencias que surgieran con ocasión del contrato del 25 de octubre de 2005, incluido en ello, los pagos recibidos por la trabajadora y la naturaleza de éstos.

Resulta entonces claro que no sólo erró el Tribunal en el análisis de los beneficios extralegales «de campaña» y «garantía de eficiencia» para conceder o no su carácter salarial, sino que, a renglón seguido, persistió en el error de obviar que aún si existía alguna duda sobre la naturaleza salarial o no salarial de los citados beneficios, las partes mismas ya habían acordado aquellas diferencias a través de un contrato de transacción que hizo tránsito a cosa juzgada y en virtud del cual no le era dable al fallador decidir sobre la suerte de una controversia que las partes ya habían dado por superada mediante el pago de una suma transaccional.

La demandante no desconoció el citado acuerdo, ni lo tachó de falso ni demostró haberlo suscrito con vicio del consentimiento alguno. Tampoco acreditó que versara sobre derechos mínimos e irrenunciables, lo que ni siquiera fue un asunto propuesto en la demanda ni acompañó la discusión probatoria y jurídica en las instancias. Ello deja al descubierto el error que el Tribunal cometió en la valoración de las pruebas enlistadas por la censura, en la medida que de haber seguido el camino argumentativo aquí señalado, hubiera arribado a una conclusión diametralmente distinta y que se impone declarar por la Corte en la sede de instancia respectiva, previo la casación de la providencia impugnada. La mención puramente tangencial del ad quem sobre el acuerdo transaccional y haberse sustraído de aplicar sus efectos, entre otros ya señalados, constituyó el error recriminado al fallador y que tiene como consecuencia derruir la providencia.

[...]

No es entonces extraña la figura de la transacción en el marco del derecho del trabajo, de

forma que nada impide a las partes trabadas en una relación laboral acudir a este mecanismo para solventar sus diferencias, con los límites antes señalados. Para el caso concreto, la transacción que versó concretamente sobre «el desarrollo y terminación de la relación laboral» y «por la naturaleza de los pagos recibidos por la extrabajadora laboral, específicamente por la naturaleza de los pagos recibidos por la extrabajadora, las comisiones canceladas, los beneficios por campaña, la garantía de eficiencia y su reajuste pagado y los descuentos efectuados en vigencia del contrato [...]», no resulta para la Sala desbordantes (sic) de los límites legales propios de esta figura jurídica ni fue desdibujada por la presencia de un vicio del consentimiento por alguna de las partes.

En el mismo sentido, importa por la Corte recordar que una vez acreditados los requisitos formales de un acto mutuo como la transacción o la conciliación en materia laboral la justeza misma del contenido del acto no es un asunto que esté bajo la órbita del fallador reconocer, comoquiera que son las partes las que autónomamente fijaron los linderos de su controversia y la dieron por superada mediante alguno de aquellos actos jurídicos, con prescindencia de la administración de justicia.

Así lo recordó la Sala en providencia CSJ SL1249-2014, cuando discurrió:

Finalmente, resta advertir que a la Corte no le compete definir si la suma que recibió la actora en la conciliación era una «justa» o «equitativa» contraprestación para transar sus derechos, pues esa es una cuestión que deciden libre y autónomamente las partes en el ejercicio de la conciliación, que, vale recalcarlo, hace tránsito a cosa juzgada y le impide a la justicia ordinaria reexaminar los puntos contemplados y concertados por las partes.

(Negrillas fuera de texto)

Bajo tales antecedentes, se muestra evidente que lo dispuesto en el fallo de tutela CSJ STC1745, del 18 de febrero del presente año, se cumplió a cabalidad, pues la autoridad incidentada emitió una nueva sentencia en la que se desarrollaron los temas respecto de

los cuales consideró el juez constitucional que se había presentado una falta de motivación.

Por tal razón, la Sala se abstendrá de dar trámite al incidente de desacato propuesto por el apoderado de SARA MANTILLA SALGADO, en razón al cumplimiento efectivo de la orden de tutela impartida al fallo de tutela del 18 de febrero de 2019, pues quedaron claros en la decisión, las razones por las cuales aquel convenio era plenamente valido, y como se ajustaba a los términos de la transacción.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS No. 2,

RESUELVE

1. ABSTENERSE de dar trámite al incidente de desacato, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
2. COMUNICAR lo aquí decidido a los interesados, remitiéndoles copia íntegra de la presente providencia.

CÚMPLASE

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

deberá cumplirla sin demora.

Si no lo hiciere dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el juez se dirigirá al superior del responsable y le requerirá para que lo haga cumplir y abra el correspondiente procedimiento disciplinario contra aquél.