



Sentencia 10515 de 1985 Corte Suprema de Justicia

PRESTACIÓN SOCIAL. CONCEPTO Y DIFERENCIA CON EL SALARIO

Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos o en el contrato de trabajo, o establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no repara perjuicios prestados por el patrono

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

INDEMNIZACIÓN MORATORIA. NO ES DE APLICACIÓN AUTOMÁTICA

Ha sostenido la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, no es automática, pues el juzgador debe examinar la conducta del patrono cuando no cancela oportunamente los salarios y prestaciones sociales, pues si presenta razones atendibles que demuestren su buena fe, queda exonerado de pagar la respectiva indemnización moratoria

Corte Suprema de Justicia.- Sala de Casación Laboral.- Sección Segunda.- Bogotá, D. E., diez y ocho de julio de mil novecientos ochenta y cinco.

Magistrado ponente: *Doctor José Eduardo Gnecco Correa.*

Referencia: Expediente número 10.515.

Acta número 31.

Rosa Estella Hernández Rojas, mayor, vecina de Bogotá, demandó por medio de apoderado especial a *Darío Sarmiento & Compañía Limitada*, para que previos los trámites legales y la declaración de la existencia de algunos hechos se condene a la demandada a lo siguiente:

"A) En forma principal:

"1 Al reintegro de mi mandante al mismo cargo y en las mismas condiciones de trabajo que tenía en el momento de su injusto despido en estado embarazoso.

"2 Al reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir por causa del despido desde el mismo momento, hasta cuando ejecutivamente se produzca el reintegro. Computando para estos efectos todos los factores que integran el salario con los reajustes legales que se produzcan con posterioridad a la fecha del despido.

"3 Al reconocimiento de que el tiempo que dure cesante mi poderdante, no implicará solución de continuidad de su relación laboral para todos los efectos legales.

"B) En forma subsidiaria a la petición señalada en el literal A).

"1 Al pago de la indemnización por la terminación unilateral e injustificada del contrato de trabajo equivalente a 52 días.

"2 Al pago de la indemnización a que tiene derecho mi poderdante por haber sido despedida en estado de embarazo y sin la autorización de las autoridades correspondientes, equivalente a 60 días.

"3 Al pago de 8 semanas de descanso remunerado de que habla el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1.

"4 Al reconocimiento y pago de la indemnización monetaria de que habla el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por la no cancelación oportuna de salarios y prestaciones sociales a la terminación unilateral por parte del patrono de la relación laboral y la aplicación del numeral 3 del mismo artículo, o de un día de salario por cada día de mora, desde la fecha en que el patrono terminó el contrato de trabajo, hasta cuando la parte demandada se allane a cumplir con las obligaciones que se están demandando o hasta cuando el juzgado lo determine".

Según los hechos de la demanda Rosa Estella Hernández Rojas prestó sus servicios bajo la continuada dependencia y subordinación de Darío Sarmiento & Compañía Limitada como recepcionista vendedora desde el 11 de abril de 1978 hasta el 15 de septiembre de 1978, cuando fue terminado unilateralmente por el patrono el contrato de trabajo; su último salario promedio mensual fue de \$ 3.869.00, más \$ 267.15 de subsidio de transporte; nunca fue amonestada ni sancionada por faltas cometidas en el desempeño de su actividad laboral; no le fueron canceladas en debida forma las prestaciones sociales.

Al contestar la demanda el apoderado judicial de Darío Sarmiento & Compañía Limitada, negó los hechos y se opuso a las pretensiones; fundamentó su defensa en que la demandante fue despedida por mala conducta y en que se le pagaron todas sus prestaciones sociales.

Cumplido el trámite de la primera instancia el juzgado del conocimiento, que lo fue el Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, dictó sentencia el diez de septiembre de mil novecientos ochenta y dos, en cuya parte resolutive dispuso:

"*Primero. Condénase* a la demandada, Sociedad Darío Sarmiento & Compañía Limitada, a pagar a la demandante, señora Rosa Estella Hernández Rojas las siguientes cantidades:

"a) Siete mil ochocientos setenta y nueve pesos con treinta y ocho centavos (\$ 7.879.38) moneda legal como indemnización por despido injusto;

"b) Siete mil setecientos treinta y ocho pesos. con cuarenta y cuatro centavos (\$ 7.738.44) moneda legal valor de la indemnización consagrada en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo;

"c) Siete mil setecientos treinta y ocho pesos con cuarenta y cuatro centavos (\$ 7.738.44) moneda legal como indemnización con sagrada en el artículo 239 numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo;

Segundo. Absuélvese a la demandada, de los demás cargos formulados por la demandante, por lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

Tercero. Decláranse no probadas las excepciones formuladas en la contestación de la demanda.

Cuarto. Costas a cargo de la demandada. Tásense".

Apeló el apoderado de Rosa Estella Hernández Rojas. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en fallo de veinticinco de noviembre de mil novecientos ochenta y tres, resolvió lo siguiente:

"1 *Revocar* el ordinal *Segundo* de la sentencia apelada en cuanto absuelve de la indemnización moratoria, y, en su lugar, *condenar* a Darío Sarmiento y Compañía Limitada a pagar a Rosa Estella Hernández Rojas de condiciones civiles conocidas de autos la suma de ciento veintiocho pesos con noventa y siete centavos (\$ 128.97) moneda corriente, desde el dieciséis (16) de abril de mil novecientos setenta y nueve (1979), inclusive, hasta cuando pague la cantidad de que trata el literal b) del ordinal *primero* de la sentencia apelada, a título de indemnización moratoria.

"2 *Confirmar* en lo demás la sentencia apelada.

"3 *Sin costas* en esta segunda instancia".

Recurrió en casación el apoderado de Darío Sarmiento y Compañía Limitada. Concedido el recurso por el Tribunal Superior y admitido por esta Sala de la Corte, se decidirá previo estudio de la demanda extraordinaria y del escrito de réplica de la parte opositora.

El recurso. Alcance de la impugnación

El recurrente declara el alcance de la impugnación así: "Los cargos van encaminados a que se case la sentencia impugnada y para que esa honorable Corte Suprema de Justicia, como Tribunal de instancia, confirme la sentencia de primer grado, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá".

Con fundamento en la causal primera de casación el impugnador presenta dos cargos, los cuales se estudiarán en su orden.

Primer cargo

"Se acusa la sentencia por vía directa, a causa de errónea interpretación del artículo 256 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 239 numeral 3 y 51 de la misma obra, que condujo a indebida aplicación del artículo 65 del mismo Código Sustantivo del Trabajo. El honorable Tribunal Superior de Bogotá, para fulminar condena por indemnización moratoria, dijo: En lo atinente a la sanción moratoria, el juzgado no tuvo en cuenta que el descanso remunerado de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, es una prestación social, que el patrono está obligado a pagar, como todas las prestaciones sociales, en el momento de terminar el contrato, so pena de incurrir, como en todos los demás casos de renuencia al pago de prestaciones y salarios; en la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quiere decir lo anterior que la demandada deberá ser condenada a pagar la suma de ciento veintiocho pesos con noventa y siete centavos (\$ 128.97), diarios, desde el 16 de abril de 1979, inclusive, hasta cuando pague las sumas a que se refiere el literal b) del ordinal primero de la sentencia apelada.

"Con este entendimiento, se ve claramente que el *ad quem*, interpretó que la acreencia causada con el despido sin autorización en estado de embarazo, de que trata el artículo 236 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, es una prestación social y no una indemnización, cosa que no está de acuerdo con la realidad. Para dar una claridad, es necesario confrontar la norma citada por el honorable Tribunal Superior de Bogotá,

con el artículo 239 numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo, para concluir, si en el caso que nos ocupa las ocho semanas de descanso, son esto un descanso, una prestación social o una indemnización, ya que son cosas bien diferentes, dando como resultado lo siguiente:

"1 Cuando las ocho semanas se toman estando vigente el contrato de trabajo, se produce un descanso motivado en una licencia que interrumpe el contrato de trabajo. El artículo 236 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, expresamente dice que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de ocho semanas, quitándole en esta forma la calidad de prestación, que equivocadamente le dio el honorable Tribunal Superior de Bogotá. El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el contrato de trabajo se suspende: ... 4 Por licencia o permiso temporal.... Así las cosas, por expreso mandato, se produce una licencia con un descanso remunerado, pero no se causa una prestación social.

"2 Al producirse un despido estando la trabajadora embarazada, sin autorización, hay lugar al pago de las ocho semanas de descanso, cuando no se han tomado, pero no ya realmente como, descanso o licencia sino a título exclusivo de indemnización. No se puede pensar que se trata de una contraprestación al servicio prestado, sino que como es obvio se trata de resarcimiento del valor de un descanso que no se tomó.

"Como elemento esencial de las prestaciones sociales, está la prestación de servicios, que agregados a otros requisitos, configuran el derecho a ellas. En cambio en la indemnización, se produce una ficción, es un supuesto que se hace para pagar en dinero lo que no tuvo ocurrencia, o a cambio de algo que no se pudo realizar. El embarazo, que tenía la trabajadora, al producirse el despido, nada tiene que ver con prestación de servicios a la empresa, no siendo por ende una prestación. A cambio de ese descanso que no se pudo disfrutar, se hace un pago en dinero, pero a título de indemnización, y nunca a título de prestación. La simple lectura de las normas nos dan una claridad meridiana sobre la naturaleza de la obligación. El artículo 236 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, dice Toda trabajadora en estado de embarazo, tiene derecho a una licencia de ocho semanas en la época del parto Lo que le da calidad de licencia, y le da también el calificativo de descanso cuando dice Remunerada con el salario que devengaba al entrar a disfrutar del descanso. El artículo 239 en su numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo, expresamente le da la calificación de indemnización, cuando dice: La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las ocho semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

"Tenemos, de todos que concluir que el artículo 236 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla un descanso remunerado en la época del parto, como lo dice el subtítulo del mismo, (sic) cuando se disfruta de él durante la vigencia del contrato, pero que se convierte en una indemnización, sino se ha tomado, cuando se produce un despido sin la autorización correspondiente, pero no tiene la calidad de prestación social. Merece recalcar y transcribirse la reciente doctrina de esa honorable Corte en fallo de julio 14 de 1983, de esa misma Sala, en el Expediente número 9440, cuando se dijo: Pero el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo sólo consagra la susodicha indemnización por el retardo patronal en pagarle al trabajador salarios y prestaciones sociales. Y como las vacaciones son un descanso y no propiamente una prestación social, y su compensación en dinero equivale a una indemnización por no haberse disfrutado en tiempo del descanso, ha de concluirse que, de acuerdo con el artículo 65 el no pago de tal compensación no origina el reconocimiento de la indemnización moratoria.

"El proceso que nos ocupa y el que se transcribió la doctrina, constituyen dos casos idénticos a los cuales no puede dársele distinto tratamiento. Cuando las vacaciones se toman en tiempo constituyen un descanso y cuando no se disfrutaron a la terminación del contrato, deben ser pagadas a título de indemnización. En igual forma debe tratarse el derecho que tiene la trabajadora embarazada para desear (sic) ocho semanas en la época del parto. Si se disfrutaron en tiempo, constituyen un descanso remunerado. Si no se logran disfrutar por motivos del despido, se cancelan a título de indemnización, como lo ordena el artículo 239 numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso en estudio es tan prominente la situación, que el contrato terminó el 15 de septiembre de 1979, y el parto se produjo el 29 de octubre del mismo año. Si se aceptara la calidad de prestación como lo calificó el honorable Tribunal Superior de Bogotá, ésta se causaría en forma absurda, después de cuarenta y cuatro días de haberse terminado el contrato de trabajo. ·

"Violación de ley sustantiva.

El cargo se formuló por la vía directa, precisamente, porque no hay ninguna controversia sobre los hechos, y la discusión sólo se contrae a dilucidar si el descanso remunerado por el parto, al no haberse disfrutado al producirse un despido sin autorización, constituye una prestación social, o por el contrario según mi planteamiento, se trata de una indemnización. Como el honorable Tribunal Superior de Bogotá, analizó el contenido de la norma, para concluir que era una prestación social, se produjo indiscutiblemente una interpretación errónea del artículo 236 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo. Esa norma que tenía que coordinarse con el artículo 239 numeral 3 del Código Sustantivo del

Trabajo, y el artículo 51 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso presente configura una indemnización, que se pide reconozca esa honorable Corte. Al concluirse entonces que la acreencia laboral a que se condenó a la sociedad Darío Sarmiento & Compañía Limitada, tenía la calidad de una indemnización, debe enmendarse el error cometido por el honorable Tribunal Superior de Bogotá, no dándole aplicación al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que se aplicó indebidamente.

"La indebida aplicación consistió en que se creyó por el honorable Tribunal Superior de Bogotá, que se debían prestaciones sociales, cuando lo que se salió a deber fueron sólo indemnizaciones. El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra la indemnización moratoria por el retardo patronal en el pago de salarios y prestaciones y este retardo no se presentó no reuniéndose así los elementos requeridos para la fulminación de condena de un día de salario por cada día de retardo. En este proceso, lo que se salió a deber fueron sólo indemnizaciones luego se dio indebida aplicación a la norma tantas veces citada, al haberse modificado el fallo de primera instancia cuando se revocó la absolución por indemnización. El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se aplicó para el reconocimiento de una indemnización moratoria, cuando no podía dársele aplicación y condenarse a ella.

"Resumen y conclusiones

En resumen tenemos que el honorable Tribunal Superior de Bogotá incurrió en errónea interpretación del artículo 236 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que en el presente caso esa norma contempla es una indemnización y no una prestación, que llevó a condenar a una indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que no se podía aplicar, al solo haberse dejado de pagar indemnización. En consecuencia debe casarse la sentencia impugnada y esa honorable Corte Suprema de Justicia como Tribunal de instancia, debe confirmar en todas sus partes la sentencia de primer grado proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá".

Para el opositor el cargo está viciado de errores jurídicos, como es el de sostener que el descanso remunerado de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo no es una prestación social, siendo así que todas las indemnizaciones son hijas de una prestación social.

Se considera:

Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no repara perjuicios causados por el patrono. En ocasiones la ley califica de prestación social la que no lo es por naturaleza, y no lo hace respecto de la que sí la tiene, dándole en este último caso una denominación diferente.

En relación con la protección a la maternidad el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 236, establece que "Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso". Se trata de una prestación que contiene dos beneficios para la trabajadora: un descanso y una remuneración durante el descanso igual al salario que devengue. Es una prestación social, no sólo porque el Código la califica así al incluirla en el título de las prestaciones patronales comunes, sino por los fines que persigue: proteger a la mujer en estado de embarazo y después del parto.

Prevé también el Código Sustantivo del Trabajo que la trabajadora sea despedida en estado de embarazo o durante la lactancia sin la previa autorización del inspector del trabajo. Dispone el artículo 239 para este evento que la trabajadora "tendrá derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado". Este artículo establece una indemnización especial equivalente a sesenta días de salario por la ruptura del contrato de trabajo, que no excluye las indemnizaciones o prestaciones consagradas en la ley, por ser éstas de orden público, o las pactadas en el contrato de trabajo. Dispone además la norma que la trabajadora tendrá derecho al pago de las ocho semanas de descanso remunerado a que se refiere el artículo 236 del mismo Estatuto, y que ya se examinó.

Ahora bien: la circunstancia de que la ley ordene que las ocho semanas de descanso remunerado se paguen con posterioridad a la terminación

del contrato de trabajo, no quiere decir que ese auxilio económico represente una indemnización, pues no persigue reparar el daño causado con el despido sin autorización del funcionario competente, pues para este efecto se destina la indemnización especial equivalente a sesenta días de salarios y los que correspondan legal o convencionalmente. El propósito de la ley es que si no se disfrutó el descanso remunerado durante la vigencia del contrato de trabajo, continúe la obligación del patrono de satisfacerlo, a lo menos en su parte pecuniaria, después de que éste termine, sin la respectiva autorización prevista en la ley, extendiendo así en el tiempo la protección a la maternidad originada en un embarazo existente a la terminación del contrato de trabajo, conservando por ello su carácter de prestación social.

Si el descanso remunerado por ocho semanas en caso de producirse el parto de la trabajadora implica necesariamente una suspensión de la obligación de prestar el servicio, precisamente por tratarse de un descanso, no por ello pierde el carácter de prestación social. De todos modos tal planteamiento es ajeno a la situación fáctica en que se apoya el cargo, pues el derecho a dicha prestación surgió con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo cuando ya no era posible que éste se suspendiera. Por la misma razón no implica una contraprestación por servicios que obviamente no se han prestado, lo que hace más patente aún que no se trata de indemnización ni de salario.

En consecuencia no interpretó erróneamente el Tribunal Superior los artículos 236, numeral 1,239, numeral 3, y 51 del Código Sustantivo del Trabajo, si concluyó que el descanso remunerado a que se refieren los dos primeros artículos es una prestación social.

El cargo no prospera.

Segundo cargo

"Se acusa la sentencia por vía directa, a causa de errónea interpretación del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. *Fundamentación del cargo.* El honorable Tribunal Superior de Bogotá, para condenar a la indemnización moratoria, dijo: En lo atinente a la sanción moratoria, el juzgado no tuvo en cuenta que el descanso remunerado de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, es Una prestación social, que el patrono está obligado a pagar, como todas las prestaciones sociales, en el momento de terminar el contrato de trabajo so pena de incurrir, como en todos los demás casos de renuncia, al pago de prestaciones y salarios, en la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quiere decir lo anterior que la demandada deberá ser condenada a pagar la suma de ciento venticinco (sic) pesos con noventa y siete centavos (\$ 128.97), diarios, desde el 16 de abril de 1979, inclusive, hasta cuando pague las sumas a que se refiere el literal b) del ordinal primero de la sentencia apelada.

"Como se ve, el honorable Tribunal Superior de Bogotá, entendió que por el solo hecho de no haberse pagado las ocho semanas de descanso de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, obligatoriamente debía aplicarse la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, cosa que en realidad, no está de acuerdo con el sentido de la disposición legal. En varias oportunidades esa honorable Corte Suprema de Justicia, ha dicho que no se trata de una sanción inmediata o de aplicación matemática, sino que es necesario estudiar las circunstancias en que se presentaron los hechos. El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, establece una indemnización y en consecuencia para su aplicación, hay que estudiar la mala o buena fe, que hubiera podido presentarse. Es requisito esencial de esta norma el análisis sobre el comportamiento del patrono, y estudiar si los argumentos presentados eran plausible o valederos. Desafortunadamente, esto no lo hizo el *ad quem*, al haber interpretado erróneamente la disposición.

"Como el honorable Tribunal Superior de Bogotá, en contra de la verdadera interpretación que debía darse al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, según la sana lógica y la doctrina constante, de esta honorable Corte, entendió que el artículo en mención, tenía que aplicarse, siempre que no se diera cumplimiento al pago de los descansos de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, incurrió en errónea interpretación de dicha norma sustantiva, y así debe reconocerlo esta honorable Corte.

"Consideraciones de hecho

"La honorable Corte en varios fallos ha reconocido, que cuando se aplica en forma inmediata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cargo tiene que formularse simplemente como. errónea interpretación de esta norma sustantiva, citándose sólo ese artículo como violado, y por eso se ha dado cumplimiento a esta técnica. Pero como al prosperar el cargo, la honorable Corte debe hacer un análisis como Tribunal de instancia, es necesario hacer las siguientes consideraciones:

"A) Los motivos de la terminación del contrato de trabajo se encuentra detallados en la carta de folios 10 y 11 del expediente, relacionado con las faltas graves cometidas por la trabajadora y el incumplimiento de sus obligaciones, pero no se aduce como causal el embarazo de ésta. Si no se pudieron probar esos hechos y no se obtuvo la autorización, se acarreó la condena, pero la alegación de esos hechos, concretos y diferentes del embarazo, demuestran la buena fe del patrono, que lo exoneran de la indemnización moratoria, que lo único que pretendió era que no se siguieran causando nuevos perjuicios a la empresa.

"B) Si se trata en este caso de una ficción que presume que el despido se produjo por el embarazo, la sanción, es precisamente el pago de los descansos de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, porque las presunciones lo que hacen es facilitar la prueba en relación con una de las partes. Si no es un hecho real, sino una presunción que establece la ley, sancionando el hecho de no obtener la autorización para el despido, no puede encima presumirse la mala fe para la aplicación de la indemnización moratoria y por el contrario aplicada la sanción, debe admitirse la buena fe para liberarse al patrono de otra carga, no dándose entonces aplicación a la moratoria.

"C) La naturaleza de la acreencia laboral, de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, no tiene una definición clara. Para mí es un descanso cuando se toma en tiempo, durante la vigencia del contrato y una indemnización cuando no se ha podido tomar por motivo de la terminación del contrato sin previa autorización, pero el honorable Tribunal, la calificó de prestación, y aunque lo considero improbable puede que la honorable Corte, así lo de termine.

"Los mismos artículos 236 numeral 1 y 239 numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo, califican este derecho como un descanso y como una indemnización, lo que da pleno pie para que el patrono pueda creer, que no estaba debiendo una prestación social. Si a pesar de existir todas las características, en este caso de ser una indemnización, la honorable Corte falla al contrario calificándola de prestación, tendría que ser previo un análisis muy controvertido y discutido, lo que liberaría al patrono de la aplicación de la indemnización moratoria. En relación con este punto, debe tenerse en cuenta también, que los argumentos presentados por el patrono de descoconer (sic) de que se trata de una prestación social son plausibles y valaderos y en consecuencia por analogía cuando se presentan estos argumentos en relación con la existencia del contrato de trabajo, debe dársele el mismo tratamiento, para no condenar a una indemnización moratoria, en relación con un hecho dudoso que hasta ahora la honorable Corte entra a dilucidar.

"Resumen y conclusiones

"En resumen tenemos, que el honorable Tribunal Superior de Bogotá, incurrió en errónea interpretación del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al haberle dado aplicación en forma inmediata y sin análisis de las circunstancias que se presentaron para el no pago. Que analizadas estas circunstancias, debe concluirse que el patrono actuó de buena fe y que por ende, debe liberarse de la indemnización moratoria. En consecuencia debe casarse la sentencia impugnada y esa honorable Corte Suprema de Justicia, como Tribunal de instancia, debe confirmar en todas sus partes la sentencia de primer grado proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá".

El opositor replica:

"Ahora bien, refiriéndome a la buena fe de que habla el recurrente les diré que esta figura, respetable por cierto, puede ser aplicable en aquellos casos en que el patrono no ha desconocido derechos mínimos del trabajador, pues supone la ley que éste al hacer uso de ese derecho de prescindir de un trabajador, también le impone el deber de velar por su seguridad social, mientras se puede reintegrar de nuevo a la producción a través de su trabajo, que es la única riqueza, que en definitiva posee".

Se considera:

Ha sostenido la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no es automática, pues el juzgador debe examinar la conducta del patrono cuando no cancela oportunamente los salarios y prestaciones sociales, pues si presenta razones atendibles que demuestren su buena fe, queda exonerado de pagar la respectiva indemnización moratoria.

Es evidente que el Tribunal Superior en el fallo acusado no examinó esa conducta, por lo cual no dio una correcta interpretación del artículo 65 citado. Sin embargo no procede el quebrantamiento de la sentencia, pues en sede de instancia encontraría la Sala que el patrono demandado no adujo motivos que explicaran razonablemente la mora en el pago de los salarios y prestaciones sociales. Por el contrario no tiene explicación alguna el haber despedido a la trabajadora en estado de embarazo, que reconoció expresamente en la carta de despido y luego se negara a pagar las prestaciones sociales que le correspondían por encontrarse en dicho estado, a pesar de haberse reclamado judicialmente.

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 de Colombia y por autoridad de la ley, no casa la sentencia recurrida dictada el veinticinco de noviembre de mil novecientos ochenta y tres por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, en el proceso ordinario seguido por Rosa Estella Hernández Rojas contra la sociedad Darío Sarmiento & Compañía Limitada. Costas del recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente.

Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta Judicial y devuélvase el expediente al Tribunal Superior de origen.

José Eduardo Gnecco Correa, Fanny González Franco, Juan Hernández Sáenz. Bertha Salazar Velasco, Secretaria.

Secretaría. Sala de Casación Laboral. Bogotá, D. E., veintiséis de julio de mil novecientos ochenta y cinco.

En la fecha se fijó edicto.

Bertha Salmear Velasco, Secretaria.

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 16:28:55