

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

AL5557-2022

Radicación n.º 92537

Acta 41

Bogotá D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Decide la Sala sobre la demanda que sustenta el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de **ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 30 de julio de 2020, en el proceso que le promueve a la **CORPORACIÓN EDUCATIVA COLOMBO BRITÁNICO**.

I. ANTECEDENTES

La citada recurrente instauró proceso ordinario laboral con el propósito de que se declare que existió una relación laboral entre las partes del 18 de enero de 2001 al 12 de marzo de 2012 y, como consecuencia, se condene al pago del reajuste, prima de servicios, vacaciones, cesantías e

intereses de las anteriores, por todo el tiempo laborado; al pago de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, como la moratoria del artículo 65 del CST, indemnización por despido injusto, reajuste de aportes a pensión y de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Mediante sentencia de 24 de enero de 2018, el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado resolvió:

1. Se condena a la CORPORACIÓN EDUCATIVA COLOMBO BRITANICO (...), a cancelar a la señora ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA, lo siguiente:
 - Se ordena el reajuste a las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicio, generados en el año 2011, teniendo en cuenta el salario ordinario devengado por la señora demandante, más la bonificación del 5% en su calidad de jefe área, más el auxilio escolar por la hija de la señora demandante.
 - Se ordena igualmente el reajuste a las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicio por el año 2012, hasta el día 12 de marzo del mismo, teniendo en cuenta el salario devengado, la bonificación del 5% por ser jefe de área, más el auxilio escolar por la hija de la señora demandante.
2. Se ordena reajustar las cotizaciones por el riesgo de vejez, entre el 17 de febrero de 2011 y el 12 de marzo de 2012, teniendo en cuenta, el 5% de bonificación por ser jefe de área y el auxilio escolar por la hija de la señora demandante.
3. Se absuelve a la CORPORACIÓN EDUCATIVA COLOMBO BRITANICO, de las sanciones moratorias del artículo 99 de la Ley 50 del 90 y del artículo 65 del CST.
4. Prospera parcialmente la excepción de prescripción, las restantes excepciones, quedan implícitamente resueltas.
5. No proceden las tachas testimoniales impetradas.
6. Costas a cargo de la CORPORACIÓN EDUCATIVA COLOMBO BRITANICO, como agencias en derecho se fija la suma de \$3.124.968.

La anterior determinación fue objeto de apelación por ambas partes, decisión que se envió al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín que, mediante sentencia del 30 de julio de 2020, dictó:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE los numerales 1º y 2º de la parte resolutive de la sentencia de fecha enero 24 de 2018, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, para efectos de excluir de los reajustes allí ordenados, la bonificación del 5% por ser la demandante, jefe de área, confirmando en todo lo demás la sentencia objeto de alzada, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia, a cargo de la demandante, ante la no prosperidad del recurso interpuesto, dentro de las cuales se fija, como agencias en derecho, la suma de \$300.000.

Propuesto en forma oportuna el recurso extraordinario de casación por la parte activa, mediante auto de 2 de junio de 2021, el tribunal lo concedió; en proveído de 24 de mayo de 2022, se admitió por esta corporación dicho recurso y, fue presentada la demanda el 30 de junio de esta anualidad.

El apoderado de la demandante hizo un resumen de los hechos del proceso y, acto seguido expuso el alcance la impugnación así:

Pretende el recurso extraordinario interpuesto por la parte demandante señora ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA, de la Honorable Corte, la casación parcial de la sentencia dictada por el Ad-quem, para que constituido en fallador de instancia, revoque la sentencia de segunda instancia, en cuanto a que se absolvió a LA CORPORACIÓN EDUCATIVA COLOMBO BRITÁNICO del reconocimiento y pago del 5% al que tenía derecho mi mandante como jefe de área de la asignación artística, la que conllevaba al reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa y aportes a pensión de la señora HERNÁNDEZ MAYA; Así como también se case y revoque la sentencia en mención en lo que tiene que ver con la no condena a la parte demandada al pago de la

sanciones previstas en el artículo 99 numeral 3º de la ley 50/90, toda vez que no se tuvo en cuenta en la liquidación periódica de las prestaciones sociales, específicamente las cesantías y su consignación en un fondo de cesantías, el porcentaje del 5% de jefatura de área ni el valor de la pensión por estudios de la hija que se probó es salario durante toda la relación laboral, ni tampoco fue tomada en cuenta la sanción prevista en artículo 65 del C.S.T. pues al tener la demandante un salario mayor por sumarse a él el 5% de jefatura de área y el valor de la pensión por estudios de la hija que se probó es salario durante toda la relación laboral, la liquidación definitiva de prestaciones sociales y la indemnización son deficitarias. El mayor valor salarial debe ser tenido en cuenta para efectos del reajuste de las prestaciones periódicas, el reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, aportes pensionales e indemnización por despido sin justa causa, situación a la que se suma, como quedó demostrado dentro del presente proceso, en ambas instancias, hubo mala fe por parte de la parte demandada y se expondrá más adelante, lo que da pie al pago de la sanción moratoria solicitada en ambas instancias judiciales.

Adicionalmente se case y revoque la sentencia en lo que tiene que ver frente a la condena en abstracto deprecada en ambas instancias, toda vez que dentro del proceso hay suficientes elementos probatorios que permitan realizar una condena en concreto de las cifras debidas a mi mandante por parte de la demandada.

Adicionalmente se imponga costas y agencias en derecho a la parte demandada. (Artículos 365 y 366 del C.G.P.)

Acto seguido, presentó tres cargos de la siguiente manera:

PRIMER CARGO

Se acusa la sentencia por ser violatoria de la norma sustantiva, por indebida aplicación del decreto ley 2663 de 1950 “Sobre Código Sustantivo del trabajo”, dejando de aplicar el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo y el artículo 99 numeral 3º de la ley 50/90, dejando la sentencia impugnada de lado lo atinente a la indemnización allí prevista por falta de pago y mala fe del empleador.

Aduce el juez Ad quem que para la aplicación de la indemnizaciones moratorias no solo basta con demostrar la falta de pago de salarios o emolumentos prestacionales por parte del empleador al trabajador, recordando que la aplicación de estas

sanciones no es automática, sino que debe demostrarse si el empleador obro de buena o de mala fe, que para el caso en concreto, en el sentir del Honorable Tribunal, no se evidenció mala fe de la demandada, toda vez que en el sentir de la entidad demandada lo que recibía mi mandante por la mensualidad de estudio de su hija por parte de la demandada, como contraprestación a su labor desarrollada a ordenes de la misma, era un auxilio, una beca del colegio, otorgada por mera liberalidad, por lo que consideraban que no constituían factor salarial, teoría que fue derrumbada por parte de este apoderado y que fue acogida en ambas instancias judiciales, quedando absolutamente demostrada así la mala fe del empleador en cuanto a no tener en cuenta el valor de dichas mensualidades para el pago de las prestaciones periódicas (cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones), consignación anual de las cesantías, ni tampoco en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, aportes a pensión durante todo el desarrollo de la relación laboral desarrollada entre demandante y demandada, y a efectos de calcular la indemnización por despido sin justa causa de mi mandante, siendo en consecuencia deficitario el cálculo de cada uno de los conceptos antes señalados.

Dicha mala fe se depreca, como quedó probado dentro del proceso, con los testimonios de los testigos de la parte demandante y demandada, que con antelación al despido de mi mandante y con el ánimo de evadir responsabilidad salarial y efectuar una liquidación definitiva de prestaciones sociales de la demandante ajustada a la relación contractual celebro LA CORPORACIÓN EDUCATIVA COLOMBO BRITÁNICO una reunión con los profesores de la institución en la que se pretendió forzar a los empleados a firmar un documento en el que se advertía que el valor de las mensualidades que se cancelaban por los estudios de los hijos, estudiando o no en la institución demandada NO constituían salario, existencia de la reunión que el señor VLADIMIR ZAPATA VILLEGAS rector de la institución educativa para ese entonces y transcurso del litigo negó, pero que contrario a sus dichos, tanto a los testigos de la parte demandante, como los de la parte demandada aceptaron que dicha reunión si existió, lo que demuestra sin duda alguna que el demandado era absolutamente consciente de tener que liquidar a la trabajadora con los mayores valores de salario que tenía por la mensualidad de estudio recibida por parte de la demandada para su hija dentro de la institución educativa, quedando entonces desmoronada la teoría de la accionada en cuanto a que dicho concepto era simplemente una beca o auxilio en el trabajo, lo que se desvirtuó, pues perfectamente dicha entidad sabía que dicha retribución constituía salario y por eso decidió realizar la reunión antedicha con los profesores para firmar un documento en que desalarizaria (sic) dicha contraprestación, razón por la cual mi mandante se encuentra liquidada deficitariamente, por lo que recogiendo lo advertido en

las consideraciones de la SENTENCIA C-892 del 2009 de la CORTE CONSTITUCIONAL, Magistrado Ponente DR. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, expediente D7742, se tiene que:

"14.2 La indemnización moratoria y los intereses supletorios operan al margen de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo. Basta con que se demuestre que el empleador, a sabiendas, dejó de pagar oportunamente los salarios o prestaciones debidas, para que proceda su exigibilidad." (Negrillas, subrayas y cursiva fuera del texto), y estando probada como está la mala fe, procede la sanción moratoria.

Dicho lo anterior, es absolutamente claro que no nos encontramos frente a una parte demandada prevalida de buena fe, que no solo omitió liquidar a mi mandante con todos sus componentes salariales, entre ellos, el valor de la mensualidad de estudio que recibía por parte de la institución educativa por su labor desarrollada como profesora de dicha entidad, a sabiendas de que era salario y prueba de ello fue que lo intento desalarizar, sino que además negó de manera absurda la existencia de una reunión en la que se exigió a los profesores de la institución a suscribir un documento con el que se desalarizaría el valor de las mensualidades por los estudios de sus hijos, resultando luego mi mandante, quien se negó a firmar tal documento, despedida sin justa causa al igual que la señora LINA MARIA ÁLVAREZ HOLGUÍN quien fungía también como profesora de dicha entidad y quien afirmo que la reunión antes mencionada si existió y se desarrolló en las condiciones ya mencionadas.

Ha de recordarse que como razón de fuerza para que se suscribiera un documento entre demandante y demandado donde se dijera que los dineros de las mensualidades de los hijos no constituían salarios, fue la indicación advertida tanto por la demandante, como por la testigo LINA MARÍA ÁLVAREZ HOLGUIN, en el sentido de que los profesores que quisieran tener las puertas abiertas en la institución debían firmar la carta indicando que no era salario el valor de las mensualidades recibidas por los estudios de sus hijos, lo que indica la clara consciencia que tiene la institución educativa de que las mensualidades pagadas a los profesores por sus hijos por parte de la institución ES SALARIO, estudiara o no el hijo(a) en la institución educativa, pues lo anterior es una retribución por la fuerza laboral desempeñada por el docente a ordenes de la institución demandada.

La demostración de mala fe, emerge de hechos previos al despido de la señora ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA como aquella reunión a la que se ha hecho mención para desalarizar los pagos anotados, escondiendo en todo momento la parte demandada la realidad de los pagos de las mensualidades por los estudios de la hija ISABEL TABARES HERNÁNDEZ, lo que hace parte del

salario de la demandante, haciéndolos ver como una supuesta beca, inexistente de paso, como quedó demostrado en el plenario y audiencias celebradas dentro del proceso, toda vez que a la hija de mi mandante nunca se le exigió un promedio académico o de comportamiento para mantener la supuesta beca y que además en ningún momento existió resolución que adjudicara a la hija de la señora ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA alguna beca como lo pretendía hacer ver la demandada, lo que quedo probado al interior del proceso, por lo que dichas mensualidades recibidas por parte de mi mandante por la educación de su hija, se probó que efectivamente eran constitutivas de salarios y que eran canceladas como contraprestación a la actividad laboral que mi mandante desarrollada a ordenes de la demandada. Además el hecho de haber negado la existencia de la reunión ya anotada por parte del señor VLADIMIR ZAPATA VILLEGAS quien estuvo presente en esta, en la que se requirió firmar a la demandante y otros profesores una carta indicando que las mensualidades por los estudios de sus hijos no era salario, es decir, negar aun en medio de la discusión e interrogatorios el funcionario para que ese momento y transcurso del litigio representaba a la institución educativa en la realización de la reunión y exigencia de suscribir la desalarización (sic) de este concepto, mientras que las declaraciones hasta de sus propios testigos aceptaban de una forma u otra la celebración de la reunión y el motivo de la misma, lo que se tiene en audios de las audiencias realizadas, siendo contestes los testigos de la parte demandante y la misma demandante en su interrogatorio respecto a la celebración de la reunión anotada y su propósito.

Es claro Honorables Magistrados, que existió mala fe por parte de la parte demandada, lo que se afianza incluso en el hecho que al momento de ser despedida mi mandante, ella tuvo que seguir cancelando la mensualidad de su hija ISABEL TABARES HERNÁNDEZ en la institución educativa, lo que termina de desmoronar la teoría que dicha mensualidad era un beca cuando mi mandante laboro a ordenes de la parte demandada, lo que evidencia aún más la mala fe del demandado y da pie para que opere en consecuencia la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 65 del C.S.T. y en el artículo 99 numeral 3o de la ley 50/90, en favor de mi mandante y en contra de la demandada.

SEGUNDO CARGO:

Se acusa la sentencia en virtud de la causal primera del artículo 87 del Código procesal del trabajo y seguridad social por interpretación errónea de la sentencia proferida en segunda instancia en cuanto a la existencia y límites temporales de la bonificación por jefatura de área de la demandante durante el tiempo que estuvo vinculada con la demandada.

En lo que respecta a este cargo, esta parte apeló la sentencia proferida por parte del JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL

CIRCUITO DE ENVIGADO -ANTIOQUIA, toda vez que con el recurso de alzada se buscaba que se revocara dicha sentencia en lo que fuera desfavorable a mi mandante, sea esto, se buscaba que el HONORABLE TRIBUNAL DE MEDELLÍN concediera a mi mandante las sanciones moratorias previstas en el artículo 65 del C.S.T. y 99 numeral 3º de la ley 50/90, las que en primera instancia fueron negadas a mi mandante y se profiriera sentencia en concreto y no en abstracto, toda vez contar con los elementos suficientes y cifras claras para efectuar los reajustes a la liquidación definitiva de prestaciones sociales de mi mandante, ajustes a los aportes a pensión e indemnización por despido sin justa causa, solicitando se confirmara la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ENVIGADO en sus demás partes.

Dicho lo anterior, LA SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN mediante sentencia proferida el día 30 de julio de 2020 resolvió REVOCAR PARCIALMENTE los numerales 1 y 2 de la parte resolutive de la sentencia de fecha enero 24 de 2018, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, para efectos de excluir de los reajustes allí ordenados, la bonificación del 5% por ser la demandante jefe de área aduciendo que:

Ahora en cuanto a la bonificación que recibió la demandante por ser jefe de área, que hace parte de la condena impuesta al colegio demandado en aplicación de las facultades extra petita de las que está investido el juez de primera instancia, se observa que este hecho fue mencionado por la actora y luego por la testigo de cargo, Lina María Álvarez, y por el Luis Fernando Cisneros Torres, quienes indicaron que la actora era jefe de área, concretamente de artística, sin embargo, no se acreditó en el proceso los extremos temporales dentro de los cuales la demandante recibió esa bonificación, como bien lo anota la parte demandada en el recurso, y si bien en el documento obrante a folios 121 el colegio dio respuesta al oficio del despacho en que se le requería, entre otros puntos, sobre el valor por la calidad de jefe de área y la forma en que se cancelaba el mismo, el requerimiento se hizo en forma general, sin referirse específicamente a la demandante, contestando la entidad demandada, también en forma general, lo siguiente: "...le informo que la bonificación, a quien desempeña la calidad de jefe de área, corresponde al 5% del salario ordinario, para quienes desempeñan el cargo durante cada semestre del año escolar, el cual se entrega a quienes estén vinculados con esta responsabilidad académica en los meses de junio y noviembre treinta..."

Así las cosas, del acervo probatorio recaudado, no hay certeza sobre los periodos en que la demandante fue jefe de área, es decir, no hay prueba del hecho que dio por acreditado el fallador de instancia, se repite, en cuanto a los extremos temporales en que

la actora recibió esa bonificación, razón por la cual se revocará la sentencia sobre este punto.”

(.l.) Por todo lo anterior, es claro que la decisión a adoptar dentro de la presente controversia no puede ser otra distinta a la de confirmar el fallo objeto de alzada, revocando lo atinente a tener por factor salarial la bonificación adicional del 5%, por ser la actora jefe de área, para efectos de los reajustes a los que fue condenada la demandada”.

Las declaraciones anteriormente citadas y que fueron objeto de la decisión proferida por parte del HONORABLE TRIBUNAL DE MEDELLÍN – SALA LABORAL menoscaban los intereses de la parte que represento, lo que se enmarca en la causal primera del artículo 87 del Código procesal del trabajo y seguridad social, toda vez que el Juez Ad Quem hace una interpretación errónea en cuanto a que se revoca un beneficio que efectivamente tenía mi mandante por la jefatura de área de la asignatura artística, esto es, un 5% adicional sobre el salario básico mensual, beneficio que fue concedido por parte del juez A Quo en virtud de sus atribuciones ultra y extrapetita consagradas en el artículo 50 del Código procesal del trabajo y seguridad social, toda vez que como lo menciono el mismo tribunal en su providencia de segunda instancia dicha situación salió a conocimiento por parte de la actora y luego por la testigo de cargo, Lina María Álvarez, y por el señor Luis Fernando Cisneros Torres (Minuto 2:00 a 2:14, minuto 5:43 a 10:40 de la audiencia de instrucción y juzgamiento realizada el día 14 de noviembre de 2017 y minuto 58:42 a 59:02 de la audiencia de instrucción y juzgamiento realizada el día 24 de enero de 2018), testigo de la parte demandada, quienes indicaron que la actora era jefe de área, concretamente de artística, situación que se enmarca perfectamente dentro de las disposiciones el artículo 50 del C.P.T.S.S., para ser reconocido, toda vez que allí se indica que: “El Juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.”

Tal como expuso el juez A quo en su sentencia a minuto 1:01:59 de la diligencia celebrada el día 24 de enero de 2018, dicho beneficio del 5% por jefatura de área de mi mandante corresponde a la suma de \$63.000 sobre el salario devengado por mi mandante, tomando dicha determinación en base a lo atestado por parte del señor LUIS FERNANDO CISNEROS, testigo de la parte demandada.

ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA, parte demandante en el presente proceso, en su interrogatorio se permitió comentarle al

despacho a minuto 21:55 de la diligencia celebrada el día 31 de agosto de 2016, que su salario se componía, entre otros conceptos, de la jefatura de área que ostentaba cuando se encontraba vinculada laboralmente con la parte demandada que para ese entonces ascendía a la suma de \$60.000 mensuales adicionales a su salario básico, indicando de manera clara a minuto 26:45 de la diligencia celebrada el día 31 de agosto de 2016, que esta bonificación por ser jefe de área en ningún momento fue tomada en cuenta por parte de la demandada para la liquidación de acreencias laborales y liquidación definitiva de prestaciones sociales.

La señora LINA MARIA ALVAREZ HOLGUIN, testigo de la parte demandante, a minuto 40:38 de la diligencia celebrada el día 31 de agosto de 2016, respondió a pregunta realizada por este apoderado que el salario de la señora ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA se componía de: “como ella era jefe del área y tenía una hija, entonces era un básico, más la pensión de la niña, más la jefatura del área”, siendo clara en mencionar que la retribución por ser jefe de área ascendía más o menos a la suma de \$60.000 mensuales en el último año que estuvo vinculada con la institución educativa colombo británico, demandada, y que dicha bonificación se pagaba cada cierto tiempo de forma acumulada, cada 3 meses o cada 6 meses dependiendo de los asuntos de la institución, manifestó esta testigo en su interrogatorio.

Así mismo, esta testigo fue clara en exponer a minuto 1:03:31 de la diligencia celebrada el día 31 de agosto de 2016 que la señora ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA era jefe de área de la asignatura artística.

De otro lado y como refutación directa al argumento esgrimido por parte de LA SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN en su sentencia proferida el día 30 de julio de 2020 en la que decidió REVOCAR PARCIALMENTE los numerales 1 y 2 de la parte resolutoria de la sentencia de fecha enero 24 de 2018, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, para efectos de excluir de los reajustes allí ordenados, la bonificación del 5% por ser la demandante jefe de área aduciendo, entre otras cosas, que: “Así las cosas, del acervo probatorio recaudado, no hay certeza sobre los periodos en que la demandante fue jefe de área, es decir, no hay prueba del hecho que dio por acreditado el fallador de instancia, se repite, en cuanto a los extremos temporales en que la actora recibió esa bonificación, razón por la cual se revocará la sentencia sobre este punto” (Cursivas fuera de texto). Tenemos que frente a este punto el tribunal yerra completamente su decisión toda vez que con el testimonio de la señora LINA MARIA ALVAREZ HOLGUIN, testigo de la parte demandante y compañera de trabajo de la señora ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA, se permite dar claridad a los periodos

durante los cuales mi mandante fue jefe de área, toda vez que según como consta en el interrogatorio a esta testigo a pregunta realizada por este apoderado en cuanto a que manifestara si recordaba cuando había comenzado la señora HERNÁNDEZ MAYA a fungir como jefe de área, la señora LINA MARIA ALVAREZ HOLGUIN se permitió responder y consta a minuto 1:04:40 de diligencia celebrada el día 31 de agosto de 2016, lo siguiente: “Pues que yo recuerde ella empezó en el 2001 y casi que inmediatamente empezó a ser jefe de área, creo que el mismo año comenzó a ser jefe del área, a final del año o por lo menos a mediados, no sé, pero yo la conocí toda la vida como jefe de área”.

La respuesta anteriormente citada es absolutamente contundente y derrumba completamente las razones del juez Ad Quem para desconocer la bonificación del 5% mensual que recibía mi mandante por ser jefe de área de la asignatura artística a ordenes de la demandada, evidenciando entonces con el testimonio de la señora LINA MARIA ALVAREZ HOLGUIN los extremos temporales en los que mi mandante tuvo dicha calidad de jefe de área, teniendo como fecha de inicio de esta jefatura de área en el 2001 y culminando dicha calidad en el año 2012, año en el cual mi mandante es despedida sin justa causa por parte de la demandada, por lo que el 5% del salario por la jefatura de área es indudablemente salario.

Adicionalmente no se comprende como dicho ente fallador de segunda instancia, pretende desconocer la bonificación del 5% mensual que percibía mi mandante como jefe de área de la asignatura artística, máxime estar probado por la misma actora, la testigo LINA MARIA ALVAREZ HOLGUIN y los mismos testigos de la parte demandada, como lo es el señor LUIS FERNANDO CISNEROS, que mi mandante efectivamente ostento la calidad de jefe de área de artística y que estos mismos testigos y la misma entidad demandada a respuesta del requerimiento realizado por el juez de primera instancia mediante oficio 408 del que obra respuesta en el plenario, se permitieron manifestar que por el hecho de ser jefe de área se recibía una bonificación mensual adicional de un 5% al salario básico mensual devengado, y ser desconocida esta realidad por parte del fallador de segunda instancia va en contravía de los derechos laborales adquiridos por mi mandante en mas de 10 años que estuvo al servicio de la entidad demandada, lo que también pretende desconocer las atribuciones ultra y extrapetita del fallador de primera instancia consagradas en el artículo 50 del código procesal del trabajo y seguridad social, todas vez que esta bonificación del 5% fue un hecho originado en el transcurso del proceso, que fue discutido y además de esto, se probó que así fue, que mi mandante efectivamente percibía un ingreso adicional por ostentar la calidad de jefe de área y que dicho ingreso adicional o bonificación adicional a su salario básico mensual no fue tomada en cuenta en ningún momento para liquidación de acreencias laborales, ni en las periódicas ni en la liquidación definitiva de

prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa y aportes a pensión, por lo que se solicite se case la sentencia de segunda instancia respecto a este punto y en consecuencia se reconozca dicha bonificación del 5% a mi mandante por haber ostentado la calidad de jefe de área de la asignatura artística y en consecuencia se ordene el reajuste de la liquidación de las prestaciones periódicas, como también el reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, acreencias laborales, indemnización por despido sin justa causa y aportes a pensión teniendo en cuenta esta bonificación adicional al salario básico de mi mandante.

TERCER CARGO:

El tercer cargo formulado a la sentencia proferida por parte LA SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN en su sentencia proferida el día 30 de julio de 2020, tiene que ver en cuanto a la infracción directa de lo preceptuado en el artículo 280 y 283 del C.G.P., toda vez que se estableció en la misma lo siguiente: “Ahora, respecto al segundo problema jurídico planteado, atinente a que en esta instancia se profiera una condena en concreto, revisada la prueba obrante, se desconoce cuál era el valor de la mensualidad que por concepto del estudio de su hija recibió la demandante para el año 2011, como lo resaltó el fallador de primer grado, por lo que no es posible tal condena en concreto siendo ese concepto necesario para ello, aunque se resalta que con los parámetros señalados por el a quo, dicha condena es a todas luces determinable”.

La sentencia dictada tanto por el juez A quo, como el juez Ad Quem es genérica y en abstracto, no concretas cifras, la sentencia debe contener una obligación clara, expresa exigible, por lo que desconoce el artículo 280 del C.G. P., que le indica que además deberá decretar pruebas de oficio, cuando reza: "La motivación de la sentencia deberá limitarse al examen crítico de las pruebas con explicación razonada de las conclusiones sobre ellas, y a los razonamientos constitucionales, legales, de equidad y doctrinarios estrictamente necesarios para fundamentar las conclusiones, exponiéndolos con brevedad y precisión, con indicación de las disposiciones aplicadas.

Deberá entonces contener la sentencia una decisión expresa y clara sobre cada una de las pretensiones de la demanda, las excepciones, cuando proceda resolver sobre ellas, las costas y perjuicios a cargo de las partes y sus apoderados, y demás asuntos que corresponda decidir con arreglo a lo dispuesto en este código."

Y el artículo 283 del C.G. del P.: “La condena al pago de frutos, intereses, mejoras, perjuicios u otra cosa semejante, se hará en la sentencia por cantidad y valor determinados.

Ahora bien, en lo que respecta al desconocimiento del valor mensual que recibía la demandada por la educación de su hija dentro de la institución, que aducen ambas instancias judiciales desconocer, tenemos que con las declaraciones de la señora LINA MARÍA ALVAREZ HOLGUIN, se pudo establecer que la mensualidad para los estudios de los hijos era de \$285.000,00, lo que permite realizar los cálculos matemáticos y ajustes, teniendo en cuenta adicionalmente para cada anualidad el 5% por jefatura de área y que además según prueba documental que obra en el expediente a respuesta de la demandada al oficio 408, se tiene que el salario de mi mandante para el año 2012 lo era la suma de \$1.274.000, cifras que conllevan a que se pueda liquidar de manera concreta cada uno de los ítems de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, lo que ahora se pide se haga de esta manera, por lo que se solicita se case la sentencia de segunda instancia en cuanto este ítem y se proceda con la liquidación en concreto de las cifras que la parte demandada adeuda a mi mandante.

II. CONSIDERACIONES

Revisado el escrito que contiene la demanda de casación presentada por el apoderado judicial de Ana Lucía Hernández Maya la Sala observa que adolece de deficiencias técnicas que no es posible subsanar de oficio por razón del carácter dispositivo del recurso extraordinario, ni mediante un ejercicio de flexibilización, pues de conformidad con el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, debe reunir una serie de requisitos que, desde el punto de vista formal, son indispensables a efectos de que la Corte pueda proceder a la revisión del fallo impugnado.

Así pues, es necesario que el recurrente formule coherentemente el alcance de su impugnación, exponga los motivos de casación indicando el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que estime violado y el concepto de la violación, esto es, si lo fue por infracción directa, aplicación

indebida o interpretación errónea; ahora, en caso de que considere que la infracción ocurrió como consecuencia de errores de derecho o de hecho al apreciar las pruebas hábiles en la casación del trabajo, las singularice y exprese la clase de error que estima se cometió.

La Sala al entrar a analizar el documento con el cual se pretende dar sustento a la casación advierte una serie de deficiencias técnicas insalvables que se pasan a señalar.

En el alcance de la impugnación se debe señalar qué es lo que se espera que la Corte haga como tribunal de casación, esto es, si se pretende el quiebre parcial o total del fallo proferido por el Tribunal y, en tratándose de este último aspecto, en relación con cuáles puntos específicos del mismo; lo que se pretende que haga la Corte en sede de instancia, ya sea confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado y, en este último evento, si se debe proferir condena total o parcial.

La recurrente indicó en el alcance de la impugnación que se dé *«la casación parcial de la sentencia dictada por el ad quem para que, constituido en fallador de instancia, revoque la sentencia de segunda instancia, en cuanto absolvió a la Corporación Educativa Colombo Británico de reconocimiento y pago del 5% al que tenía derecho mi mandante»*. A su vez, adujo *«Así como también se case y revoque la sentencia en mención en lo que tiene que ver con la no condena a la parte demandada al pago de las sanciones previstas en el artículo 99 numeral 3º de la ley 50/90»*.

Y, mencionó también que «*Adicionalmente se case y revoque la sentencia en lo que tiene que ver frente a la condena en abstracto deprecada en ambas instancias, toda vez que dentro del proceso hay suficientes elementos probatorios que permitan realizar una condena en concreto de las cifras debidas a mi mandante por parte de la demandada*».

Frente a lo anterior, advierte la Sala que si bien no es el mejor modelo de alcance, lo cierto es que se puede avizorar y entender lo que la parte recurrente pretende con el recurso impetrado, pues se busca el quiebre parcial del fallo proferido por el tribunal, lo que se entiende con claridad, se ahí que puede salvarse este.

Expuesto lo anterior, la Corte juzga conveniente memorar lo adoctrinado por esta Sala en la decisión CSJ SL, del 15 de mar. 2011, rad. 43345, en cuanto a que el recurso de casación propende por el imperio y preservación de la ley sustancial de alcance nacional, la cual puede ser infringida de dos formas por los falladores, (las llamadas «*causales*»): mediante la violación de aquella ley (causal 1^a), o, a través del desconocimiento del principio de la no *reformatio in pejus* (causal 2^a). Sin olvidar, desde luego la violación medio.

Si bien es cierto que el texto del artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, expresamente no señaló como senderos de ataque dentro del primer motivo del recurso extraordinario, la vía «*directa*» y la «*indirecta*», también lo es, que en casación se ha venido aceptando su existencia como géneros de violación, donde el primero de

ellos, el directo comprende los tres conceptos o submotivos de trasgresión de la Ley sustantiva denominados infracción directa, aplicación indebida e interpretación errónea, mientras que el indirecto en el cual no tiene cabida la interpretación equivocada de la Ley, se orienta a la cuestión meramente probatoria, que encierra lo relativo a la segunda parte de la causal primera, esto es, la violación de la Ley proveniente de la apreciación errónea o de la inestimación de determinada prueba donde ha de demostrarse que se incurrió en un error de hecho o uno de derecho (sentencia CSJ SL, del 25 de may. 2004, rad. 22543).

Con el fin de dar claridad al tema en particular, es menester realizar una breve explicación de las vías así:

Vía directa:

En la vía directa, el fallador vulnera la ley mediante tres posibilidades: la inaplica por ignorancia o rebeldía (infracción directa), la interpreta erróneamente (interpretación errónea), o la utiliza indebidamente (aplicación indebida). Doctrina y jurisprudencia han precisado los alcances de cada una de dichas expresiones.

La transgresión por la vía directa implica llegar a decisiones distanciadas de la ley sustancial de alcance nacional, por dislates exclusivamente jurídicos; lo que significa que, en dicho nivel, el juzgador obtiene una conclusión específica mediante la aplicación, inaplicación o interpretación de una determinada norma jurídica,

quedando por fuera de su razonamiento todo lo relativo a las pruebas del proceso o aspectos netamente fácticos.

Vía indirecta:

A su turno, se violará la ley sustancial de alcance nacional por la vía indirecta, cuando el sentenciador estime erróneamente, o deje de contemplar algún medio de prueba. Tal proceder lo conducirá a incurrir en errores de hecho o de derecho, consistentes ambos, en tener por probado dentro del proceso algo que realmente no lo está, o, en no tener por acreditado lo que realmente sí lo está; los primeros, (conocidos como «*de hecho*»), se cometen –en la casación del trabajo– sólo respecto de las pruebas calificadas, estas son, la confesión judicial, la inspección judicial o el documento auténtico y, los segundos (llamados «*de derecho*»), sobre las pruebas solemnes.

Ha dicho la Corte que cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita. Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, es deber del impugnante en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar

la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas (sentencia CSJ SL, del 23 de mar. 2001, rad. 15.148).

Primer cargo

Frente al primer cargo, si bien se indica que *«se acusa la sentencia por ser violatoria de la norma sustantiva, por indebida aplicación del decreto ley 2663 de 1950 “Sobre Código Sustantivo del trabajo”, dejando de aplicar el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo y el artículo 99 numeral 3o de la ley 50/90, dejando la sentencia impugnada de lado lo atinente a la indemnización allí prevista por falta de pago y mala fe del empleador»*, lo cierto es que no se aduce la vía por la cual se ataca la providencia de segunda instancia; además, se mezclan aspectos jurídicos y fácticos. Ahora, si se entendiera que es indirecta, se debe señalar los errores y puntualizar las pruebas calificadas y cómo esa falta de apreciación o equivocada interpretación influyó en la decisión. No obstante a lo anterior, ello no se expuso, máxime cuando el sustento es principalmente sobre la prueba testimonial que no es hábil en casación.

En ese sentido, la Sala advierte que no hubo una confrontación en sí de la sentencia confutada con la norma sustancial presuntamente violada, omitiendo también señalar en qué consistió la violación de dichas normas, como si fuese un alegato adicional, pues hizo una demostración del

cargo basada en un análisis de testimonios, que, como se indicó, dichas pruebas no son calificadas en esta sede. Por ello, no es posible extraer algún elemento pertinente de este cargo que pueda ser válido para el estudio por este recurso.

Segundo cargo

El segundo cargo, si bien en el enunciado se omite la proposición jurídica, esto es, que no manifiesta norma de derecho sustancial que haya sido violada por el juzgador en la determinación recurrida, lo cierto es que en el desarrollo menciona las sanciones moratorias previstas en el artículo 65 del C.S.T. y 99 numeral 3º de la ley 50/90, pero se procede a realizar unos alegatos que no son propios del recurso extraordinario, pues no se indica concretamente en qué consistió la transgresión por parte del sentenciador, toda vez que los argumentos son meramente fácticos y nuevamente insiste en los testimonios con relación al beneficio del 5% adicional sobre el salario base, como si fuera, se itera, un alegato de instancia.

Para una mayor ilustración de lo anterior, acerca de la necesidad de invocar al menos una norma de derecho sustancial en los términos del literal a) del numeral 5 del artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, esta Sala en la providencia AL6784-2016, reiteró la CSJ SL 2 sep. 2008, rad. 32385, en la que se señaló:

Esta Sala de la Corte tiene dicho que la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades para que sea atendible. Ha precisado también que esos precisos

requerimientos de técnica, más que un culto a la formalidad, son supuestos esenciales de la racionalidad del recurso de casación, constituyen su debido proceso y son imprescindibles para que no se desnaturalice.

Se hacen las anteriores precisiones porque el cargo acusa la insuperable deficiencia técnica de no denunciar las normas legales que consagran los derechos sustanciales pretendidos en el proceso y a cuyo reconocimiento fueron condenados los recurrentes, lo que impide a la Corte el estudio de fondo, al no cumplirse con la exigencia mínima contemplada en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, en correspondencia con el numeral 1 del 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998, que si bien modificó la vieja construcción jurisprudencial de la proposición jurídica completa, reclama que la acusación señale “cualquiera” de las normas de derecho sustancial “que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”.

Acerca del cumplimiento de esa exigencia mínima para que la demanda de casación merezca ser atendida, esta Sala, en sentencia de 4 de noviembre de 2004, Radicación 23427, en la que se hizo acopio de varias decisiones anteriores en igual sentido, asentó:

“Basada en el sistema constitucional y legal, tiene dicho esta Corporación que la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades para que sea atendible, porque su finalidad básica es la unificación de la jurisprudencia nacional y no constituye una tercera instancia que permita alegaciones desordenadas.

“Uno de los presupuestos para que el recurso pueda ser estudiado por la Corte es el que establece el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conforme al cual el recurrente tiene la carga procesal de indicar la norma sustancial que se estime violada, entendiéndose por tal norma sustancial la que por su contenido crea, modifica o extingue derechos. Por su parte, el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998, precisa que será suficiente señalar cualquiera de las normas sustanciales que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”.

Tercer cargo

Ahora, en el tercer cargo la recurrente indicó que había infracción directa de lo preceptuado en los artículos 280 y

283 del CGP, tras señalar que *«la sentencia dictada tanto por el juez A quo, como el juez Ad Quem es genérica y en abstracto, no concretas cifras, la sentencia debe contener una obligación clara, expresa exigible, por lo que desconoce el artículo 280 del C.G. P., que le indica que además deberá decretar pruebas de oficio»* y, se remite nuevamente a declaraciones de Lina María Álvarez.

De ahí se puede observar que, primero critica ambos fallos de instancia, lo que no es permitido en esta sede, por cuanto únicamente se debe atacar la sentencia de tribunal. A su vez, menciona que se desconocen normas procesales y no sustanciales, lo que tampoco puede avalarse; no obstante, es posible por intermedio de esas reglas señalar que hubo una afectación a la sustancial por violación medio, pero eso no se avizora en este caso.

En este punto, es oportuno mencionar que la violación de medio se presenta cuando la transgresión de la ley adjetiva sirve de vía que conduce al desconocimiento de la ley sustantiva, que es la única que puede considerarse en casación. El ataque debe primero demostrar la manera como se produjo el atropello de la norma procesal, y, segundo, acreditar, rigurosamente, la incidencia de esa violación en la ley sustancial laboral, pues la sola denuncia de violación de normas de procedimiento, sin la indicación de las disposiciones de naturaleza sustancial laboral que se infringieron como consecuencia del quebrantamiento de aquéllas, no es suficiente para estructurar una proposición jurídica que amerite estudiar de fondo la acusación.

A su vez, si bien trae lo dicho por el juzgador de segunda instancia frente a una “*condena en concreto*”, lo desarrolla de forma general, sin que se advierta el ataque concreto en ese sentido. Además, no se indica de manera alguna el error ni la vía de forma clara y, como se resaltó arriba, nuevamente se refiere a testimonios.

En síntesis, el recurrente formula tres cargos, pero sin una sustentación idónea y adecuada en esta sede, al punto que no elabora una reflexión correcta que lleve a establecer la posible transgresión jurídica por parte del sentenciador de segundo grado, carga que le incumbe, pues en sentido estricto no confronta las conclusiones a las que arribó el *ad quem*.

En ese orden de ideas, y a manera de conclusión, se reitera, no es viable el análisis de la demanda extraordinaria de casación toda vez que no se cumplen con los requisitos arriba señalados y, contrario a ello, se avizora que el censor se dedica a formular un mero alegato de instancia, desconociendo por completo que en el recurso extraordinario no se juzga el pleito, sino que se busca deshacer el entuerto que pudiere ocasionar la sentencia de segunda instancia cuando la misma vulnera, de manera directa o indirecta, una norma sustancial, razón por la cual, la Sala se ve en la imposibilidad de llevar a efecto la confrontación del fallo de segundo grado, en función de verificar la legalidad de lo resuelto, que es lo que compete realizar en esta Sede, lo que conlleva a que deba declararse desierto el recurso de casación.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia,
Sala de Casación Laboral,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR DESIERTO el recurso extraordinario de casación, propuesto por el apoderado de **ANA LUCÍA HERNÁNDEZ MAYA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 30 de julio de 2020, en el proceso que le promueve a la **CORPORACIÓN EDUCATIVA COLOMBO BRITÁNICO**.

SEGUNDO: Sin costas.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Tribunal de origen.

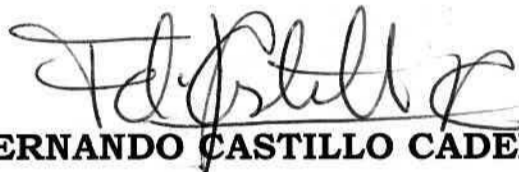
Notifíquese y cúmplase.



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha **16 de diciembre de 2022** a las 08:00 a.m., Se notifica por anotación en estado n.º **187** la providencia proferida el **30 de noviembre de 2022.**

Daniela Duran O.

DANIELA DURAN OSPINA
Secretaria (E)



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia

CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha **12 de enero de 2023** y hora 5:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida **el 30 de noviembre de 2022.**

SECRETARIA _____

[Firma]