

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA D.C
SALA LABORAL

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

La razón que me lleva a apartarme parcialmente de la decisión, en lo relativo al pago de la indemnización, sala radica en que, en aplicación de la interpretación más favorable en beneficio del trabajador, la sentencia de primera instancia debió sin duda en mi criterio y en este aspecto, de ahí que el salvamento sea parcial, debió ser **revocada**.

Efectivamente el artículo 21 del CST, señala que en caso de duda o conflicto sobre aplicación de norma vigentes del trabajo; o de normas que generen el derecho en este caso, el contrato que es ley para las partes, **prevalece la más favorable al trabajador**, y por tanto si debió reconocerse un 53,85%, adicional al valor de la indemnización cancelada.

La cláusula, incluso y en mi sentir no genera tan siquiera duda, pues en un primer momento se pactó que “en caso de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, la indemnización sería liquidada de acuerdo con el parámetro legal incrementado en un 53,85%”- Luego se acordó que para liquidar la indemnización se incluiría una bonificación equivalente a lo que faltara para completar el 100% del ingreso mensual que recibiera al momento del retiro.

Si bien es cierto la redacción es poco afortunada, no concuerdo con lo afirmado por la mayoría de la Sala cuando asegura que la intención allí no fue crear un doble beneficio, pues de serlo sería innecesario ese pacto, ya que la liquidación de acuerdo con la ley es con el salario devengado y ello incluye la totalidad de los ingresos, luego el pacto definitivamente si contemplaba algo adicional a la ley.



Ahora bien, es cierto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la interpretación de las cláusulas implica desentrañar la intención de las partes, que de hecho como se insiste no podía ser otra que superar la ley, pues de lo contrario, iteró no habría sido necesaria, también lo es que en materia laboral quien interpreta debe decidir acudir a los principios que rigen al respecto, tema este también definido por la Corte Suprema y por la Corte Constitucional, al analizar principios legales y constitucionales tales como el in dubio pro operario.

En sentencia T 001 de 1999 la H Corte Constitucional señaló:

“ (..)

Entre tales derechos se encuentra el que surge de la aplicación del principio de favorabilidad, que la Constitución entiende como "...situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...".

Siendo la ley una de esas fuentes, su interpretación, cuando se presenta la hipótesis de la cual parte la norma -la duda-, no puede ser ninguna diferente de la que más favorezca al trabajador. Ella es obligatoria, preeminente e ineludible para el juez.

Allí la autonomía judicial para interpretar los mandatos legales pasa a ser muy relativa: el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, **esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica. Es forzoso que el fallador entienda la norma de manera que la opción escogida sea la que beneficie en mejor forma y de manera más amplia al trabajador, por lo cual, de acuerdo con la Constitución, es su deber rechazar los sentidos que para el trabajador resulten desfavorables u odiosos. El juez no puede escoger con libertad entre las diversas opciones por cuanto ya la Constitución lo ha hecho por él y de manera imperativa y prevalente.**

(...)



Ya lo dijo esta Corte en Sala Plena y lo reitera sin ambages en la presente oportunidad:

"...considera la Corte que la "condición más beneficiosa" para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. En nuestro Ordenamiento Superior el principio de favorabilidad se halla regulado en los siguientes términos: "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho", precepto que debe incluirse en el estatuto del trabajo que expida el Congreso.

De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. La favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-168 del 20 de abril de 1995. M.P.: Dr. Carlos Gaviria Díaz).

También de vieja data ha señalado la H Corte Suprema:

"(...)

.....el Juez de la primera instancia debió tener en cuenta el principio de *indubio pro operario*. Dicho principio de derivación constitucional y legal, de conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha obtenido por la H. Corte Suprema de Justicia, predica que



cuando una misma norma de carácter laboral admita razonablemente varias interpretaciones, debe preferirse la que más favorezca al trabajador.

Respecto de este principio la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado:

*“(…) Este no es el sentido del precepto constitucional. Lo que debe entenderse que habrá de desarrollar el estatuto del trabajo **es el principio que obligará al juez a acoger entre dos o más interpretaciones de la fuente formal de derecho de que se trate ‘la más favorable al trabajador’, pero siempre que la disparidad de interpretaciones resulte de la comprensión que el mismo fallador considere posible al aplicar las reglas generales de hermenéutica jurídica y las específicas o propias del Derecho Laboral.** En consecuencia, la que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella duda respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso, pero no la que, para un propósito determinado, se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado del proceso”. Sentencia del 4 de septiembre de 1992, radicación 4929.*

Igualmente, frente al alcance de la norma convencional aquí discutida, la Corte Constitucional señaló:

“En efecto, la entidad accionada interpretó de manera desfavorable a los intereses de la actora, la norma de la convención colectiva que le es aplicable a su caso, introduciendo



un elemento que el texto no contemplaba y que se insiste, trajo desventajas y perjuicios a la demandante, quien quedó de manera absoluta e inapelable, despojada de la expectativa de adquirir su pensión de jubilación. Es este un punto que la jurisprudencia de la Corte tiene bien definido de la siguiente manera:

"...considera la Corte que la "condición más beneficiosa" para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. En nuestro Ordenamiento Superior el principio de favorabilidad se halla regulado en los siguientes términos: "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho", precepto que debe incluirse en el estatuto del trabajo que expida el Congreso."

De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc.), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. La favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias



interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-168 del 20 de abril de 1995. M.P: Dr. Carlos Gaviria Díaz).

En ese orden, insisto, ante la existencia de varias interpretaciones razonables se debe escoger la más favorable al trabajador y en consecuencia se debió REVOCAR la sentencia apelada, para acceder a esa específica pretensión.

A stylized, handwritten signature in dark ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a horizontal line and a small flourish.

MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrada