

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

Expediente 35435

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: ISAURA VARGAS DIAZ

Radicación No. 35.435

Acta No. 020

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de mayo de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por JORGE ENRIQUE ARAGON CARVAJAL, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, el 15 de noviembre de 2007, en el proceso promovido por el recurrente contra la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE TOLIMA- COMFATOLIMA.

I. ANTECEDENTES

JORGE ENRIQUE ARAGON CARVAJAL demandó a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE TOLIMA- COMFATOLIMA, para que se le condene a reconocerle y pagarle, debidamente indexado, “el salario correspondiente al valor del incremento pactado convencionalmente para los años 2003 y 2004”; los dominicales y festivos; la diferencia entre lo pagado y su valor real de la cesantías y sus intereses, primas de servicios, vacaciones y primas de vacaciones; la sanción moratoria; los perjuicios morales; lo que resulte probado extra y ultra petita; y las costas procesales.

En sustento de sus pretensiones afirmó, en suma, que a partir del 1º de julio de 1997 ocupó el cargo de almacenista; que en forma temporal y durante el lapso comprendido entre el 1º de agosto de 2002 y el 15 de marzo de 2003 desempeñó el cargo de Coordinador Operativo-encargado-, de superior jerarquía y salario al puesto que desempeñaba, con una remuneración de \$775.170.00; que era beneficiario de la convención colectiva de trabajo; que laboró todos los domingos y festivos y pese a ello la demandada no le concedió los descansos remunerados; que la convocada a juicio no le incrementó el 7.5% de su salario, a partir del 1º de enero de 2003, sobre lo devengado a 31 de diciembre de 2002; que entre el 1º de enero de 2003 y el 15 de marzo del mismo año el salario fue realmente de \$833.307,75 y no de \$775.170,00; que “entre el 16 de marzo y el 30 de diciembre de 2003 lapso durante el cual (...) volvió a desempeñarse como

ALMACENISTA, su salario debe ser la cantidad mensual de \$622.067,75, valor resultante de sumar los \$563.760,00 de salario básico mas (sic) los \$58.137,75, atendiendo a que este último valor le corresponde durante todo el año por el 7.5% del salario que devengó el (sic) diciembre de 2002”; que a partir del 1° de enero de 2004, se incrementó el salario en 8%; que los dominicales y festivos no fueron liquidados en debida forma; que el 4 de febrero de 2004 le fue terminado el contrato de trabajo sin justa causa; y que la empleadora no actuó de buena fe (folios 10 a 12, cuaderno 1).

Al contestar la demanda (folios 72 a 79, cuaderno 1), el apoderado de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL TOLIMA- COMFATOLIMA -, se opuso a todas y cada una de las peticiones y condenas. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, pago, buena fe, prescripción y la que denominó “genérica”.

Mediante sentencia de 30 de marzo de 2007 (folios 312 a 320, cuaderno 1), el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Ibagué declaró probadas las excepciones de cobro de lo no debido, pago total de la obligación y buena fe. Condenó en costas a la parte vencida.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La alzada se surtió por apelación del apoderado del actor y concluyó con la sentencia impugnada en casación (folios 15 a 24, cuaderno 2), por medio de la cual el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué confirmó la decisión del juez de primer grado y al recurrente le impuso costas.

En cuanto al incremento de salario por el encargo del demandante como Coordinador Operativo, el Juzgador sostuvo que “el actor en el año 2002 en calidad de Coordinador Operativo contaba con un salario de \$775.170 y que conforme al incremento convencional del 7.5%, que equivalía a \$58.137,75, entonces para el año 2003, su salario sería de \$833.307,75; mientras que para quien ostentaba la calidad de Almacenista el salario del año 2002 era de \$563.760,00, más el incremento convencional del 7.5% que es \$42.282.00 se concluye que el salario del año 2003 era de \$606.042; por tanto en el año 2003, entre dichos salarios existía una diferencia de \$227.265,75, lo cual incluye el incremento convencional, correspondiendo el mayor valor al Coordinador Operativo. En el caso concreto el actor le correspondía por el anterior concepto \$227.265,75 del mes de enero, \$227.265,75 del mes de febrero y \$143.939,97 de los 19 días del (sic) marzo del año 2003, lo cual arroja un total de \$598.471, 47. Conforme a los recibos de pago a que hace mención la demandada, y con los que pagó por tal concepto bajo el código 300 al actor, obrantes a folios 48 y 52, se tiene que en los meses de marzo y julio de 2003 se canceló \$28.188,00 y \$570.278,00, es decir un total de \$598.466. Así las cosas, al actor le correspondía por el concepto antes mencionado un incremento de \$598.471, 47 y conforme a la prueba documental le fue cancelado \$598.466, por tanto existe una diferencia entre dichos valores de tan solo \$5.47, con lo que se desvirtúa la manifestación del recurrente al indicar que no existe prueba que coincida con el monto que debía recibir por tal concepto y lo cancelado, máxime cuando los documentos o recibos con los que se acreditan tales pagos fueron suscritos con la firma de puño y letra del actor, sin que fuera tachada de falsa. Lo anterior le permite establecer a esta colegiatura sin lugar a dudas que al actor se le cancelaron los valores correspondientes, al reajuste de salarios, que comprenden las fechas de enero a marzo de 2003 de manera fiel a como lo indica el artículo décimo segundo de la convención colectiva de trabajo (fls 294 a 304) por lo tanto no es de recibo que se acceda a lo esgrimido por el recurrente sobre este aspecto” (folios 20 y 21, cuaderno 2).

Posteriormente, el juez plural asentó que “otro punto de inconformidad lo fundamenta el

libelista en que como al finalizar el año 2002 el cargo que ostentaba era el de COORDINADOR OPERATIVO ENCARGADO, con una asignación mensual de \$775.170, y que si una vez aplicado el aumento del 7.5% tal y como lo prevé el artículo décimo segundo de la convención colectiva, el aumento ascendería a la suma de \$58.137 el cual debió haberse mantenido durante todo el año 2003 y no como lo hizo el ente demandado que cuando reintegro (sic) al actor al cargo de ALMACENISTA el cual arroja un aumento de \$42.282, contraviniendo con este proceder lo establecido en la mentada convención colectiva, ya que esta dispone que el aumento del 7.5% se aplicara al monto del salario percibido en el mes de diciembre de 2002 y para estas fechas el monto del sueldo ascendía a \$775.170, como COORDINADOR OPERATIVO ENCARGADO y no como ALMACENISTA”. Considera esta Sala que de conformidad con el artículo 143 del C. S. del T., que indica que a trabajo igual, salario igual dicho precepto encuadra perfectamente dentro de la disyuntiva que expone el libelista en su disentimiento de alzada, máxime cuando la doctrina de la corte considera este principio de rango constitucional y no simplemente legal, puesto que la igualdad de oportunidades para los trabajadores es un derecho fundamental sustentado en los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política; ahora si bien es cierto en el presente asunto el accionante durante los meses de agosto de 2002 a marzo de 2003 se desempeñó (sic) en un cargo de mayor jerarquía, percibiendo una mayor remuneración durante esos meses, es también claro que cuando fue reintegrado al cargo para el que fue contratado el de ALMACENISTA era lógico y jurídico que la proporción de su salario haya disminuido puesto que esta categoría de puesto de trabajo es de menor importancia y jerarquía que el de COORDINADOR OPERATIVO, es así, como la entidad demandada desde el 20 de marzo de 2003 fecha en la cual fue reintegrado el actor al puesto original hasta el 31 de diciembre de 2003 devengó el salario de ALMACENISTA, más el aumento que establecía la convención colectiva pero sobre la base de ese salario y no sobre el monto que pretende como COORDINADOR OPERATIVO en vista de que ese cargo lo dejó de ejercer desde el 19 de marzo de 2003; contrario sensu, si se aplicara la posición del recurrente se violentarían los derechos, la dignidad y la justicia de los demás trabajadores que en la misma proporción, cantidad y calidad de trabajo percibirían diferente remuneración; aunado a lo anterior de aceptar la posición del recurrente, sería permitir que se cancelara el salario de almacenista, pero con incremento convencional de Coordinador Operativo, lo que es improcedente ya que los mismos son de diferentes jerarquía”(folios 21 y 22, cuaderno 2).

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

En la demanda con la que sustenta el recurso (folios 6 a 16, cuaderno 2), que no fue replicada, el recurrente en el alcance de la impugnación pretende que la Corte case el fallo del Tribunal, para que, en instancia, “confirme el numeral primero de lo decidido por el A-quo y revoque las decisiones contenidas en los numerales segundo y tercero y en su defecto acceda a la prosperidad de las pretensiones que fueron objeto de apelación, condenado a la demandada a pagar al trabajador demandante el salario correspondiente al valor del incremento pactado convencionalmente para los años 2003 y 2004 y la diferencia entre lo pagado y su valor real por concepto de cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios, vacaciones, primas de vacaciones y la indemnización moratoria, así como las costas procesales” (folio 9, cuaderno 3).

Para ello le formula un cargo en el que acusa la sentencia de violar la ley sustancial, por vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos “467, 468, 469, 471 y 476 del

C.S.T. en relación con los artículos 22, 127, 186, 306 ibídem; 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965; 6, 98 y ss de la Ley 50 de 1990; 174, 177 y 187 del C.P.C, 60, 61 y 145 del C.P.T.; 27 y 28 del CC dentro de la normatividad del artículo 51 del Decreto 2651 de 1991 y el art. 12 de la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre COMFATOLIMA y SINALTRACAF vigente para los años 2003 y 2004” (folio 9, cuaderno 3).

Sostiene el recurrente que la violación de las normas en precedencia se dio como consecuencia de los siguientes errores de hecho manifiestos:

“Tener por demostrado contra la evidencia, que al demandante se le efectuaron en debida forma los incrementos convencionales a su salario para los años 2003 y 2004.

“No tener por demostrado estándolo, que al demandante no se le incrementó su salario en el porcentaje pactado en la cláusula 12 de la convención colectiva durante todo el año 2003, teniendo en cuenta los salarios devengados a diciembre de 2002.

“Tener por demostrado sin estarlo que al demandante se le pagó el incremento salarial correspondiente a los meses de enero, febrero y primera quincena de marzo de 2003, cuando se desempeñó como Coordinador Operativo de Confatolima (sic), de acuerdo a lo pactado en la cláusula 12 de la Convención Colectiva de Trabajo.

“No tener por demostrado estándolo que al demandante no se le canceló el incremento salarial que le correspondía como Coordinador Operativo de Confatolima (sic) durante los meses de enero, febrero y primera quincena de marzo de 2003.

“No tener por demostrado estándolo que el valor del incremento salarial que se efectuara en aplicación de la cláusula 12 de la Convención Colectiva sería el mismo durante todo el año 2003 en atención a que este se hacía con referencia al salario devengado por el trabajador en el mes de diciembre de 2002.

“No tener por demostrado contra la evidencia, que el incremento salarial pactado en la cláusula 12 de la convención colectiva de trabajo se rebajaría durante el transcurso del año de su vigencia en la medida que el trabajador devengara un salario inferior al del mes de diciembre de 2002.

“Tener por demostrado sin estarlo que al demandante se le pagó correctamente el incremento salarial correspondiente entre la segunda quincena de marzo y el mes de diciembre de 2003 de acuerdo a lo pactado en la cláusula 12 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Confatolima (sic) y Sinaltracaf vigente para los años 2003 y 2004.

“No tener por demostrado estándolo que al demandante no se le canceló el incremento salarial que realmente le correspondía a partir de la segunda quincena de marzo y hasta finalizar el año 2003.

“Tener por demostrado contra la evidencia que el incremento del 7.5% del salario devengado el 31 de diciembre de 2002 viola el derecho a la igualdad a partir del 20 de marzo de 2003 cuando el demandante regresa a un cargo de de (sic) menor sueldo.

“Tener por demostrado que las expresiones ajuste de sueldo y retroactivo sueldo corresponden a un mismo concepto.

“No tener por demostrado que las expresiones ajuste sueldo y retroactivo sueldo corresponden a dos conceptos totalmente diferentes”(folios 9 y 10, cuaderno 3).

Como pruebas mal apreciadas relaciona la convención colectiva de trabajo, la contestación de demanda, los documentales obrantes a folios 41 a 48, 116 a 128 127 a 147 y la liquidación de prestaciones sociales.

Manifiesta el recurrente que “el incremento salarial a un trabajador se hace en referencia al salario que ese mismo trabajador estuviere devengado a 31 de diciembre del año que la misma norma [convencional] menciona, y se tiene por averiguado que a esa fecha el demandante devengaba como asignación mensual la cantidad de \$775.170 por lo que el incremento salarial para el año 2003 en observancia a lo pactado asciende a la suma de \$58.137,74, conclusión a la que también llegó el Tribunal siendo acertada su decisión hasta este punto. Sin embargo, contraría lo dispuesto en la norma convencional cuando estima erróneamente que a partir del 20 de marzo de 2003 cuando el trabajador regresó al cargo de Almacenista, el incremento salarial ya no es como lo manda la norma, teniendo en cuenta el salario devengado a 31 de diciembre del 2002, sino en relación al salario del cargo de almacenista para aquel mismo momento, encontrando que de ahí en adelante su cuantía es de \$42.282.00 al mes” (folio 12, cuaderno 3).

Para el impugnante “con la errónea estimación de la prueba también se produce grosera afrenta al art. 21 del CST que consagra la aplicación de la norma mas favorable al trabajador, norma que a nivel legal ha servido de pilar para estructurar la figura de la condición mas beneficiosa” (ibídem).

Asevera que “como la misma norma lo expresa, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales debe corresponder salario igual..., lo que conlleva situaciones que el juzgador no tuvo en cuenta para elaborar su argumentación, (1) a la igualdad salarial con un almacenista solo puede aspirar otro almacenista y la experiencia nos indica que en una empresa normalmente solo hay un cargo de almacenista por lo que al no haber con quien emular no puede hablarse de discriminación en este aspecto, y (2) todos los trabajadores de Comfatolima están en la misma posibilidad de que les acontezca situación similar a la del demandante por lo que tampoco se crea discriminación alguna en la norma, ni se atenta contra la dignidad de los demás trabajadores ni se violan sus derechos” (folio 13, ibídem).

Acota que “los pagos referidos en la contestación de la demanda- cuadro final del folio 75- no corresponden al pago del incremento reclamado ya que este asciende solamente a la cantidad de \$58.137,75 por cada mes del año 2003 y las cuentas hasta el 19 de marzo dan exactamente \$153.096 y no los \$598.466 que se afirma en la sentencia haberse pagado por este concepto” (folio 14, cuaderno 3).

Dice el recurrente que “las documentales obrantes a folios 41 a 48 del expediente que contienen recibos de pago efectuados al trabajador entre el mes de agosto de 2002 y el mes de marzo de 2003 y las documentales obrantes a folios 116 a 128 que contienen la relación explicada de pagos efectuados al trabajador en ese mismo lapso. El Tribunal apreció erróneamente los documentos en comento pues ni siquiera se percató que según los datos en ellos contenidos, el salario correspondiente a los meses de enero, febrero y 19 días de marzo se le había pagado al trabajador sobre \$775.170 correspondiente al cargo de coordinador operativo lo que lo lleva al error de señalar que por cada mes se le adeudaba la suma de \$227.265,75 y proporcional por los 19 días, todo tratando de encontrar alguna correlación entre el valor del incremento salarial reclamado y el valor de los pagos efectuados por concepto de ajuste de sueldo. Entre otras cosas la expresión ajuste sueldo resulta ser un concepto bastante amplio y vago que no se sabe de donde proviene y que encasillado dentro del código 300 aparece no solamente en los recibos de pago de los folios

48 y 52 documentos señalados en la sentencia sino también en los folios (1) 137 por valor de \$90.906 agosto 31 de 2003 (2) 138 por valor de \$113.663 septiembre 15 de 2003 (3) 139 por valor de \$113.663 septiembre 30 de 2003, lo que acentúa mas la vaguedad del concepto por lo que no puede existir certeza que su pago corresponda al incremento salarial por efectos de la cláusula 12 de la convención colectiva” (folio 15, cuaderno 3).

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Primeramente se impone a la Sala recordar lo que de antaño ha enseñado en torno a que cuando el ataque se endereza por la vía de los hechos no es cualquier desatino del juzgador el que da al traste con su proveído, sino únicamente aquél que tenga la connotación de “manifiesto”. Ese carácter surge frente a transgresiones fácticas patentes, provenientes de desaguisados en el examen de los elementos de juicio que conforman el haz probatorio, ya bien por haberlos apreciado equivocadamente, ora soslayado.

No basta que el recurrente dé explicaciones así sean razonables sobre los eventuales asertos erróneos del fallador o que se limite a enfrentar sus conclusiones con las de éste, sino que además de identificar y demostrar el desacierto de hecho ostensible debe acreditar, con base en el contenido de las pruebas, qué es lo que ellas en verdad acreditan y su incidencia en la equivocada resolución judicial.

Bajo las aristas en precedencia, entonces, procede la Sala a analizar las diferentes probanzas que el cargo ataca como indebidamente contempladas, lo cual arroja el siguiente resultado:

1º) En cuanto al tema concerniente a que el salario comprendido entre el 16 de marzo y el 31 de diciembre de 2003, debe incrementarse de conformidad al aumento realizado cuando el actor se desempeñó, en cargo, como Coordinador Operativo, es pertinente anotar que aun cuando es innegable que el sentenciador para formar su convencimiento relacionó el haz probatorio del proceso, sin consignar análisis valoratorio, resulta indiscutible e insoslayable que su juicio, en pureza, lo formó sobre la base de la interpretación que le dio al artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando refiriéndose a dicho precepto anotó que en él se consagra el principio “que a trabajo igual, salario igual dicho precepto encuadra perfectamente dentro de la disyuntiva que expone el libelista en su disentimiento de alzada, máxime cuando la doctrina de la corte considera este principio de rango constitucional y no simplemente legal, puesto que la igualdad de oportunidades para los trabajadores es un derecho fundamental sustentado en los artículos 1, 13, 25 y 53 de la constitución política”

De manera que, dado que se trata de una cuestión rigurosamente de derecho, la vía seleccionada por el recurrente, vale decir, la indirecta, no es la adecuada para controvertir esta consideración del fallo, puesto que, se itera, la sala sentenciadora arribó a dicha conclusión después de interpretar la norma legal (artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo) y no de contemplar los hechos del juicio.

Luego el presunto yerro en que pudo haber incurrido el Tribunal no aflora de la prueba, sino del análisis jurídico del precepto, que el cargo, en realidad echa de menos, ya que el ataque debió efectuar una comparación entre la comprensión que a la norma jurídica le dio el juzgador con el recto sentido que surge de su texto, para verificar que el entendimiento que se le otorgó es o no correcto, y dado el carácter dispositivo del recurso extraordinario, debe la Corte circunscribirse a las razones expresadas por el recurrente, sin que le sea dado suplir las falencias argumentativas que el cargo exhibe.

Ahora, lo afirmado por el impugnante en torno a que “como la misma norma lo expresa, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales debe corresponder salario igual...”, lo que conlleva situaciones que el juzgador no tuvo en cuenta para elaborar su argumentación, (1) a la igualdad salarial con un almacenista solo puede aspirar otro almacenista y la experiencia nos indica que en una empresa normalmente solo hay un cargo de almacenista por lo que al no haber con quien emular no puede hablarse de discriminación en este aspecto, y (2) todos los trabajadores de Comfatolima están en la misma posibilidad de que les acontezca situación similar a la del demandante por lo que tampoco se crea discriminación alguna en la norma, ni se atenta contra la dignidad de los demás trabajadores ni se violan sus derechos”, no pasan de ser unas meras suposiciones o conjeturas, extrañas, por cierto, a los medios regulares de convicción del proceso, que, en absoluto, tienen la virtud de trascender para desquiciar la decisión impugnada, pues, se insiste, no pueden ser valoradas por la Sala, por cuanto no se encuentra soporte probatorio alguno que así lo acredite.

De otra parte, se impone recordar que la Corte ha insistido en que no constituye una finalidad del recurso de casación fijar el sentido que las convenciones colectivas de trabajo tienen como normas jurídicas, puesto que, no obstante su gran importancia en las relaciones obrero-patronales y en la formación del Derecho del Trabajo, jamás pueden participar de las características de las normas legales de alcance nacional y, por esa misma razón, son las partes que las celebran quienes están llamadas, en primer término, a establecer su sentido y alcance.

Precisamente, en atención al origen y finalidad de la convención colectiva de trabajo, carece ella del alcance nacional que tienen las leyes del trabajo sobre las cuales sí le corresponde a la Corte interpretar y sentar criterios jurisprudenciales, por lo que, en tanto actúa como tribunal de casación, lo único que puede hacer, y ello siempre y cuando las características del desatino sean de tal envergadura que puedan considerarse un error de hecho manifiesto, es corregir la equivocada valoración como prueba de tales convenios normativos de condiciones generales de trabajo.

También cabe recordar que por imperativo legal los contratos y convenios entre particulares --y la convención no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades sui generis--, deben interpretarse ateniéndose más a la intención que tuvieron quienes lo celebraron, si dicha intención es claramente conocida, que a las palabras de que se hayan servido los contratantes. Esta regla de interpretación está expresada en el artículo 1618 del Código Civil y aun cuando referida en principio a los contratos de derecho común, también debe ser tomada en consideración por los jueces del trabajo; y dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social faculta a los jueces laborales para que en las instancias aprecien libremente la prueba, es un deber de la Corte, en su condición de tribunal de casación y en todos los casos en que no se configure error de hecho manifiesto, respetar las apreciaciones razonadas que de la convención colectiva de trabajo --mirada ella como prueba de las obligaciones que contiene-- haga el Tribunal fallador.

Ahora bien, como lo asentara la Corte en sentencia de 11 de febrero de 1994 (Radicación 6.043), el 'error evidente, ostensible o manifiesto de hecho' es aquel que “se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida”; precisión ésta que sirve para determinar que no incurrió el Tribunal en un yerro con la entidad de 'evidente, manifiesto u

ostensible' al concluir que “ahora si bien es cierto en el presente asunto el accionante durante los meses de agosto de 2002 a marzo de 2003 se desempeño (sic) en un cargo de mayor jerarquía, percibiendo una mayor remuneración durante esos meses, es también claro que cuando fue reintegrado al cargo para el que fue contratado el de ALMACENISTA era lógico y jurídico que la proporción de su salario haya disminuido puesto que esta categoría de puesto de trabajo es de menor importancia y jerarquía que el de COORDINADOR OPERATIVO, es así, como la entidad demandada desde el 20 de marzo de 2003 fecha en la cual fue reintegrado el actor al puesto original hasta el 31 de diciembre de 2003 devengó el salario de ALMACENISTA, más el aumento que establecía la convención colectiva pero sobre la base de ese salario y no sobre el monto que pretende como COORDINADOR OPERATIVO en vista de que ese cargo lo dejó de ejercer desde el 19 de marzo de 2003; contrario sensu, si se aplicara la posición del recurrente se violentarían los derechos, la dignidad y la justicia de los demás trabajadores que en la misma proporción, cantidad y calidad de trabajo percibirían diferente remuneración; aunado a lo anterior de aceptar la posición del recurrente, sería permitir que se cancelara el salario de almacenista, pero con incremento convencional de Coordinador Operativo, lo es improcedente ya que los mismos son de diferentes jerarquía”(folios 21 y 22, cuaderno 2), puesto que no se exhibe en absurdo o carente de sindéresis y lógica, que conlleve a la estructuración de un verdadero yerro con la suficiente fuerza para derruir el fallo acusado.

Y ello es entendible, además, si se aprecia que la cláusula décima cuarta de la convención colectiva de trabajo (folio 300) dispone que “REEMPLAZOS TEMPORALES. COMFATOLIMA, reconocerá y pagará al trabajador que pase a desempeñar funciones correspondientes a un cargo de mayor jerarquía al suyo, la diferencia salarial entre dichos cargos, por el lapso que cubra el reemplazo” (subrayado fuera de texto), luego es dable y razonable entender que el salario hace referencia al cargo y no a la persona que lo desempeña. Entonces al regresar el trabajador a su cargo original o para el cual fue contratado, el salario que debe percibir es el propio que se encuentra establecido para dicho puesto de trabajo.

Por último, y en lo que atañe al desconocimiento por el juzgador del artículo 21 del Código Sustantivo de Trabajo, ha sostenido esta Corporación que en el proceso de “formación del convencimiento sobre los hechos materia de debate judicial unas pruebas contribuyan eficazmente a la adquisición de la certeza, contribución que, por el contrario, otras no le prestan, en manera alguna puede significar que el juez desconozca el principio de aplicación de la norma más favorable, desde luego que no se está en presencia de un conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo. Este principio, contenido en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, viene referido a la vigencia simultánea de normas de trabajo, proclive a generar duda o conflicto sobre la disposición llamada a gobernar el caso concreto, que se resuelve con la aplicación de la más favorable al trabajador. Pero no dice relación con la duda que pueda aflorar de la valoración de las pruebas” (sentencia de 28 de mayo de 2008, radicación 30.534).

Así las cosas, dicho colofón permanece incólume y con él, la sentencia conserva su presunción de acierto y legalidad.

2º) En cuanto a que al actor no se le reconoció y pagó el incremento salarial de los meses de enero, febrero y primera quincena de marzo de 2003, se tiene:

No existe discusión a los siguientes supuestos fácticos: (i) que el cargo titular del actor fue el de almacenista; (ii) que el salario para dicho cargo en el año 2002 era de \$563.760.00, el cual fue incrementado en 7.5% desde el 1º de enero de 2003, es decir, a la suma de \$606.042; (iii) que el demandante fue encargado como Coordinador Operativo desde el 1º de agosto de 2002 hasta el

15 de marzo de 2003, (iv) que el salario correspondiente al mencionado cargo era de \$775.170.00 para el año 2002, el cual se incrementó en 7.5% (\$58.137,75) a partir del 1° de enero de 2003, quedando en \$833.308.00 mensuales.

Pues bien, en sentir de la Corte el Tribunal no incurrió en yerro alguno, por lo siguiente:

A folios 115 a 129 se aprecia que el actor recibió \$775.170.00 mensualmente desde agosto de 2002 hasta el 15 de marzo de 2003, sueldo correspondiente al cargo de Coordinador Operativo, para el año 2002.

Sin embargo, a partir del 1° de enero de 2003, el sueldo se incrementó en 7.5% (\$58.137,75), quedando, en consecuencia, en \$833.308.00.

En la nómina del 15 de julio de 2003 el actor recibió la suma de \$ 570.278.00 por concepto de “ajuste de sueldo” (folio 134, cuaderno 1), que resulta de lo siguiente: (i) del incremento del 7.5% (\$58.137,75) sobre el sueldo del cargo de coordinador operativo a 31 de diciembre de 2002 (\$775.170.00), el cual se hizo efectivo a partir del 1° de enero de 2003, en la suma de \$833.308.00; y (ii) partiendo de allí, es decir, una vez reajustado, reconoció la diferencia entre el sueldo del cargo de Almacenista \$606.042 y el de Coordinador Operativo \$833.308, vale decir \$227.266.00 mensualmente, por el periodo comprendido entre el 1° de enero y 15 de marzo de 2003; luego es fácil concluir que dentro de dicha suma (\$570.278.00) va incluido el incremento del 7.5%, esto es \$153.096, que echa de menos el recurrente.

De manera que, la demandada no solamente le canceló al actor el reajuste del 7.5% (\$58.137,75 mensual), sino también la diferencia surgida del nuevo sueldo entre los cargos de Almacenista y Coordinador Operativo, se insiste, por el lapso del 1° de enero al 15 de marzo de 2003, fecha ésta en la que terminó el encargo del promotor de la litis, como Coordinador Operativo.

A folio 133 aparece la nómina de junio de 2003, en la cual se refleja un rubro de \$232.551 por concepto de “retroactivo sueldo”. Esto corresponde, según explicó la demandada al contestar el libelo genitor, al incremento convencional de 7.5% del cargo de Almacenista, a razón de \$42.282 mensuales, en la medida en que el sueldo para el año 2002 equivalía a \$563.760 y para el año 2003 ascendió a la suma de \$606.042.00.

Entonces, tampoco se avizora yerro alguno del Tribunal al concluir que dicho incremento fue reconocido al actor.

Por cuanto no demuestra los errores de hecho manifiestos que le atribuye al fallo impugnado, 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 dictada el 15 de noviembre de 2007 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, en el proceso que Jorge Enrique Aragón Carvajal le sigue a la Caja de Compensación Familiar del Tolima - Comfatolima-.

Sin costas en el recurso, por cuanto no hubo oposición.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

ISAURA VARGAS DÍAZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ CAMILO TARQUINO GALLEGU



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

