

Radicación n.º 49345

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL1779-2018

Radicación n.º 49345

Acta 06

Bogotá, D. C., catorce (14) de marzo dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por FABIO QUINTANA CAMACHO contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 10 de agosto de 2010, dentro del proceso adelantado por él en contra de la sociedad PARMALAT COLOMBIA LTDA.

AUTO

Se acepta el impedimento manifestado por el Magistrado GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ.

ANTECEDENTES

Fabio Quintana Camacho, presentó demanda en contra de Parmalat Colombia Ltda., con el fin de que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 24 de enero de 2003 y el 10 de mayo de 2005 que finalizó por la renuncia que presentó, motivada en razones imputables al empleador. Como consecuencia de ello, solicitó que se condenara a la sociedad demandada al reintegro al cargo desempeñado o uno de igual o superior jerarquía; al pago de la diferencia salarial existente entre el cargo para el cual fue contratado y aquél que desempeñó; los salarios y comisiones dejados de percibir hasta su reinstalación; al pago del reajuste de las acreencias laborales y los aportes al Sistema de Seguridad Social con base en el salario y las comisiones que debía percibir en el cargo que desempeñó; la indemnización por mora de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo o «el pago indexado de los salarios que realmente debía devengar»; la indemnización por no consignación de cesantías dispuesta en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; y la indemnización por el pago insuficiente de los intereses sobre las cesantías.

Subsidiariamente solicitó el pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo y el pago de los perjuicios morales sufridos por él por el despido, el «valor real» de las acreencias laborales causadas con la terminación del contrato que debieron ser calculadas sobre el salario el real y el pago de la indemnización por mora prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamento de sus peticiones, señaló que comenzó a prestar sus servicios a la demandada el 24 de enero de 2003 para desempeñar el cargo de «Supervisor de ventas» con una asignación mensual de \$1.245.000 más comisiones sobre ventas. Indicó que el 7 de marzo de 2003 le fue informado por la compañía que debía asumir el cargo de «Jefe de Ventas en Bogotá» en

reemplazo del funcionario a quien se le iba a cancelar el contrato de trabajo. Le fue indicado que el incremento de salario respectivo se daría «en un mes» y acto seguido se procedió a presentar en el nuevo cargo al demandante frente a los demás supervisores y vendedores. Adujo que a partir del desempeño del cargo de «Jefe de Ventas» su jefe inmediato correspondió a la «Gerente Nacional de Ventas» y le fue asignada una nueva oficina, personal asistente a su cargo y tarjetas de presentación. Afirmó que su cargo también era denominado «Coordinador de ventas» y que bajo su responsabilidad se encontraban el manejo de novedades del personal que dependía de éste y tenía la capacidad de apalancar promociones de los productos a su cargo. Sin embargo, indicó que la empresa le mantuvo el salario del cargo anterior pese a su nivel de responsabilidad y actividades en comparación con los demás trabajadores que desempeñaban iguales cargos en otras zonas del país.

Afirmó que para agosto de 2004 fue nombrado un «Jefe de Ventas» en el cargo que éste desempeñaba, que fue contratado con un salario de \$4.000.000 mensuales, al tiempo que fue devuelto al cargo de «Supervisor de ventas» de manera «intempestiva y arbitraria». Señaló que desde febrero de aquel mismo año fueron modificadas las condiciones de pago de comisiones, lo que generó un descenso en el recaudo de las mismas; todo lo cual lo llevó a presentar una renuncia imputable al empleador el 10 de mayo de 2005 sin que fuera objetada por éste. Una vez terminado el vínculo, no se cumplió con la obligación legal de aportar los comprobantes de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en la manera «como lo ordena el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo».

La empresa demandada contestó oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Aceptó los extremos del contrato, el cargo para el cual fue contratado el demandante, el salario y la forma de terminación del contrato. Aclaró que el actor siempre ocupó el cargo de «Supervisor de ventas» y que su remuneración estaba acorde a su formación y experiencia. Indicó que las actividades que narra en los hechos de la demanda no fueron propias de cargo diferente al que desempeñó y para el cual fue contratado y que la remuneración de los funcionarios no sólo dependía de su antigüedad y formación sino del canal de ventas al cual estaban asignados, pues mientras en unas unidades existían ventas por \$5.000.000.000, en el del demandante ascendía a sólo \$450.000.000, por lo que la distribución de la remuneración entre los funcionarios debía sujetarse a dicha realidad.

Afirmó que, incluso, dada la experiencia y antigüedad del demandante, éste devengaba una mayor remuneración que otros supervisores.

Formuló las excepciones de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, improcedencia de la acción de reintegro, cobro de lo no debido, buena fe del empleador y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá profirió fallo el 30 de septiembre de 2009, por medio del cual absolvió a la empresa demandada de todas las pretensiones en su contra. Expuso para ello que no se encontró demostrado que el demandante desempeñara funciones del cargo de «Jefe de Ventas» en un período en concreto ni se aportaron pruebas para demostrar el desequilibrio en comparación con los demás trabajadores ocupando aquel cargo.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante, conoció del asunto la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, que en sentencia del 10 de agosto de 2010 confirmó la decisión impugnada.

Para fundamentar su fallo, el Tribunal expuso que el apelante confundió los efectos de una confesión ficta con los de un indicio grave en contra del demandado por presuntamente rehusarse a contestar algunas preguntas del interrogatorio que le fue realizado en audiencia, lo que, en todo caso no tuvo ocurrencia. Así mismo, el apelante fundó su crítica al fallo del a quo en que se dejó de practicar una inspección judicial que podía dar luces sobre el objeto del debate, lo que de todas maneras, era improcedente en segunda instancia comoquiera que el interesado no impugnó la decisión del juez de instancia de no practicar la prueba por considerar suficiente lo que tenía a su alcance para decidir.

Luego, no sólo la petición de reajuste salarial era imposible de salir adelante por carencia de pruebas, sino que, la terminación del contrato del trabajador careció de elementos necesarios para comprobar que efectivamente existían desmejoras salariales en contra de quien se vio obligado a renunciar, al tiempo que la motivación de la renuncia no aportó mayores detalles acerca de los presuntos incumplimientos del empleador de forma que éste pudiera pronunciarse, y menos aún, quedaron demostrados en el proceso.

Indicó que pese haberse establecido que el demandante pudo haber prestado sus servicios como «Jefe de ventas» como lo decidió el a quo, no fue claro bajo qué condiciones y en qué periodos tuvo ocurrencia ello, de manera que pudiera ser procedente el reconocimiento de los derechos reclamados.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que en sede de instancia, la Sala «revoque parcialmente la sentencia absolutoria del Juzgado, y en su lugar se condene a Parmalat Colombia Ltda. a: (i) reconocer y pagar la diferencia entre el salario devengado y el que realmente le correspondía por haber desempeñado el cargo de JEFE DE VENTAS, (ii) indemnización por despido indirecto (...), (iii) indemnización moratoria, (iv) y se provea sobre costas como en derecho corresponda».

Con tal propósito formuló un cargo por la causal primera de casación, por la vía indirecta, el cual tras haber sido replicado por el opositor, pasa a ser examinado por la Corte.

CARGO ÚNICO

Acusó la sentencia recurrida de haber incurrido en violación medio de los artículos 177 y 210 del Código de Procedimiento Civil; 83 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y 41 de la Ley 712 de 2001, lo que condujo a la violación por aplicación indebida del artículo 57 numeral 4º del Código Sustantivo del Trabajo; lo que a su vez llevó a la infracción directa de los artículos 7 y 17 del Decreto 2351 de 1965; artículo 62, numeral 6 del literal b), 10, 57 numeral 4, 64, 65, 127, 143, 218 y 253 del Código Sustantivo del Trabajo; 14 de la Ley 50 de 1990; 28 de la Ley 789 de 2002; 53 de la Constitución Política; todo ello, en relación con el

artículo 27 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como errores ostensibles de hecho, indicó:

A. Errores de hecho atinentes al tiempo ocupado en el cargo de jefe de ventas, estructura salarial de dicho cargo, características del "mismo", esto es, del salario, y rango salarial de otros jefes.

1. No dar por demostrado, estándolo, que mi representado ocupó el cargo de SUPERVISOR DE VENTAS en forma temporal, porque después pasó a ser JEFE DE VENTAS.
2. No dar por demostrado, estándolo, que mi mandante ocupó el cargo de JEFE DE VENTAS en la demandada desde el 8 de marzo de 2003 al 10 de mayo de 2005.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que no existe en el expediente respaldo probatorio alguno que acredite la "estructura salarial destinada al cargo de jefe de ventas."
4. Dar por demostrado, sin estarlo, que no existe prueba que acredite las características del salario para el cargo de jefe de ventas.
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que no existe prueba en el expediente que acredite el rango salarial de otros jefes de ventas.
6. No dar por demostrado, estándolo, que la "estructura salarial" del cargo de jefe de ventas estaba compuesta por un salario básico que para la época de los hechos de esta demanda oscilaba entre cuatro y cinco millones de pesos, más comisiones de ventas.
7. No dar por demostrado, estándolo, que para los años 2003; 2004 y 2005 el salario básico mensual de los JEFES DE VENTAS en Parmalat era de \$5'183.000, \$5'377.000, \$5'673.953 respectivamente.
8. No dar por demostrado estándolo, que mi representado tenía derecho a percibir las cantidades de salario básico mensual indicadas en el numeral inmediatamente anterior.
9. No dar por demostrado, estándolo, que durante los años indicados en el numeral séptimo, LOS JEFES DE VENTAS incluido mi mandante devengaron comisiones.
10. No dar por demostrado, estándolo, que las prestaciones sociales de mi mandante fueron liquidadas con un salario menor al que realmente tenía derecho.
11. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada actuó de mala fe al no pagar el salario que debía devengar mi mandante en el cargo de JEFE DE VENTAS.
12. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada actuó de mala fe al no pagar a mi mandante los verdaderos montos por concepto de salarios, prestaciones sociales, vacaciones; y no consignar en el fondo de cesantías los montos reales por dicho rubro.

B. Errores de hecho relativos a la terminación del contrato de trabajo.

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la carta de renuncia de 10 de mayo de 2005 dirigida por FABIO QUINTANA CAMACHO a Parmalat Colombia Ltda., no materializó "el perjuicio causado por el cambio de condiciones salariales y las repetidas reestructuraciones."
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el contenido de la carta de renuncia impidió al empleador

conocer de antemano las puntuales razones por las que mi mandante decidió renunciar.

3. No dar por demostrado, estándolo, que mi procurado expresó claramente las razones imputables al empleador, que lo condujeron a presentar su inevitable renuncia.

4. No dar por demostrado, estándolo, que PARMALAT COLOMBIA LTDA, no reprochó ni cuestionó las razones expuestas por mi mandante en la carta de renuncia.

5. No dar por demostrado, estándolo, que ese silencio de PARMALAT COLOMBIA LTDA, se traduce en aceptación tácita que mi representado tenía toda la razón en presentar su renuncia por los motivos expuestos en la respectiva carta.

6. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada debe pagar a mi mandante la indemnización por despido sin justa causa.

Como pruebas mal apreciadas, señaló la demanda, la contestación de la demanda y la confesión judicial del representante legal de la demandada.

Como pruebas no apreciadas, enlistó,

1. Correos electrónicos de fechas 23 de enero de 2004; 30 de marzo de 2004; 3 de junio de 2003; (fis. 19, 22, 28).

2. Copia carné (fl. 29).

3. Copia tiquete aéreo de fecha 15 de julio de 2003 (fls. 30 a 31).

4. Aportes a caja de compensación familiar Cafam efectuados por Parmalat Colombia Ltda, en los meses de mayo, abril, marzo de

2005 (fis. 254, 256, 258).

5. Informes de comisiones Parmalat Colombia Ltda, años 2005, 2004, 2003 (fls. 263, 264, 267, 268, 270, 271, 272, 273, 274).

6. Comprobantes de pago de nómina correspondientes a Jairo Patiño Duque "valores acumulados entre los meses de..." (fls. 278, 286, 287, 297, 307, 315, 320, 328, 336, 344, 353).

7. Aportes a EPS Famisanar Ltda y en el fondo de pensiones obligatorias, efectuados por Parmalat Ltda, para los períodos de mayo de 2005, agosto de 2003, octubre de 2003, diciembre de 2003, (fl. 173, 186, 190, 194).

8. Comprobantes de pago de nómina correspondientes a Fabio Quintana Camacho - valores acumulados entre los meses de marzo de 2003 a mayo de 2005 (fis. 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 302 vuelto y 301, 349).

10. Certificación de Colmena Riesgos Profesionales (fls. 392 a 393).

11. Aportes al fondo de pensiones Porvenir por Parmalat Colombia Ltda respecto de su trabajador Fabio Quintana Camacho (fls. 396 a 397).

12. Liquidación de prestaciones sociales (fl. 52).

13. Carta de terminación de la relación laboral presentada por FABIO QUINTANA CAMACHO a PARMALAT COLOMBIA LTDA, de fecha 10 de mayo de 2005 (fl. 11). (Transcripción literal).

Como pruebas no calificadas inestimadas, adujo los testimonios de Germán Zambrano Ramírez, Martha Elizabeth Valenzuela Ceballos, María del Carmen Merchán Nagles, Jhon Alexander Rodríguez Vargas y Sandra Milena Lee.

En desarrollo del cargo, indicó que el Tribunal se equivocó al evaluar la contestación de la demanda en la que se aceptó por la pasiva que el demandante fue contratado inicialmente para ejecutar el cargo de «Supervisor de Ventas» lo que de suyo suponía que el cargo había sido temporal. Así mismo, indicó que dejó de apreciar los correos electrónicos enviados por el demandante en los que se evidenciaba que para junio de 2003 y hasta marzo de 2004 se desempeñaba como «Jefe de Ventas» y que no existió prueba en el plenario que acreditara que después de haber ostentado dicho cargo, hubiere desempeñado otro.

Insistió en que erró el ad quem al valorar el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la empresa demandada en el que confesó que los trabajadores administrativos tenían asignados correos electrónicos institucionales, por lo que los correos que aparecen en el plenario daban fe de los períodos en los que se había desempeñado como «Jefe de Ventas» en asocio al carné de identificación y los tiquetes aéreos con los que viajó a una convención empresarial y demuestran su condición. Todo lo que, además, evidencian los testimonios.

Adicionalmente, sostuvo que de los informes de comisiones de la compañía demandada se podía acreditar la estructura salarial de la empresa para el momento en el que el demandante ejerció las funciones como «Jefe de Ventas» lo que hizo de forma concomitante con el trabajador Jairo Patiño quien ostentaba igual cargo y contaba con un mayor ingreso, trabajador del cual reposan los comprobantes de pago en el plenario. Con ello, explicó que sí existían medios de prueba en el plenario para encontrar que el ingreso del demandante era inferior a aquel de un trabajador como el citado, que también ejecutaba el mismo cargo.

En relación con la finalización del contrato, afirmó que el error del Tribunal se encontró en que valoró deficitariamente el documento de renuncia del trabajador donde sí explicó las razones de su salida, particularmente las «condiciones salariales», y las «constantes reestructuraciones» que le impidieron «volver a comisionar». Todo lo cual resultaba suficiente para justificar el despido indirecto.

RÉPLICA

El opositor fundó su intervención en manifestar que el cargo contiene errores de técnica dado que el casacionista adujo que el numeral 4º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo fue aplicado de forma indebida, pero, a renglón seguido, lo dejó de aplicar. De igual forma, señaló que las pruebas que dejaron de apreciarse o se apreciaron en forma indebida, no son pruebas calificadas en casación y que el hecho de que las decisiones de primera y segunda instancia hayan sido adversas al demandante, no demuestran que las pruebas hubieran sido mal apreciadas.

CONSIDERACIONES

Si bien le asiste razón al opositor en su crítica a la demanda extraordinaria respecto de los reparos de técnica que realiza sobre la misma, los mismos –pese a decir de la técnica que debe acompañar el recurso de casación–, no resultan suficientes para desestimar el ataque por esta vía.

En efecto, ya ha dicho la Sala con antelación que cuando el ataque se dirige por la vía directa se violenta la ley sustancial, a) por infracción directa, cuando una norma que gobierna el caso en concreto deliberadamente se inaplica por el ad quem por rebeldía o ignorancia; b) por interpretación errónea, cuando el sentenciador le adjudica un espíritu o significado a la norma que no ostenta; o, c) por aplicación indebida, cuando activa la norma a un caso que no regula, o le da un alcance que no tiene (CSJ SL, 28 agosto 2012, radicación 43009).

Por la vía indirecta, como sucede en el ataque sub examine, la Corte ha dejado claro que el concepto de violación de la ley sustancial corresponde ordinariamente al de aplicación indebida y excepcionalmente, a aquel de la infracción directa, como lo destaca la Sala en sentencia CSJ SL, 14 junio 2006, radicación 26564, reiterada en la CSJ SL14329-2017, cuando mencionó:

Como es sabido, un cargo por la vía indirecta implica siempre la aplicación indebida de la ley, por lo que no pueden darse ni la infracción directa ni la interpretación errónea. Sin embargo, se ha aceptado por esta Sala, la acusación por falta de aplicación de una norma, como modalidad de aplicación indebida, pero solo en el entendido que el cargo esté encaminado por la vía indirecta y bajo el supuesto de que el error manifiesto de hecho atribuido a la decisión atacada, pueda originar que se deje de aplicar la disposición legal que convenía al caso.

Luego, habiendo sido el cargo elevado por la senda de los hechos, resultó suficiente que el recurrente atacara la norma sustancial criticada por el opositor bajo el espectro de la aplicación indebida, con abstracción de que también la hubiera citado como infracción directa, lo que, conjuntamente pese ser un error, resulta salvable en la medida en que la demostración del cargo permitiría cumplir con el propósito del cargo.

En claro lo anterior, se tiene que el reproche que propone la censura plantea a la Corte como problema jurídico, principalmente, establecer si hubo error del ad quem al: a) no tener por demostrado que sí existían elementos de juicio suficientes en el plenario para encontrar que el demandante ocupó el cargo de «Jefe de ventas» en un período determinado desde el 8 de marzo de 2003, hasta su desvinculación; b) no tener por demostrado que sí existían pruebas demostrativas de los salarios que devengaban los demás «Jefes de Ventas» de la empresa, que hacían procedente el reajuste de acreencias laborales en su favor; y que, c) los incumplimientos del empleador en torno al presunto no reconocimiento del salario que debía percibir como «Jefe de Ventas», motivó la renuncia del trabajador, lo que hace procedente el reconocimiento de una indemnización por despido injusto. A ello se contraerá el estudio de la Corte.

1. El ejercicio del cargo de «Jefe de Ventas» y el derecho a reajuste salarial

Analizado con detenimiento el fallo impugnado, se evidencia que el ad quem no rebatió de fondo lo que sí declaró el a quo, en torno a tener por cierto que el demandante sí desempeñó funciones de «Jefe de Ventas» a pesar de haber sido inicialmente contratado como «Supervisor de Ventas». Luego, es un aspecto del litigio que no se encuentra sometido a controversia sustantiva y ab initio releva a la Sala del estudio de la prueba de confesión del demandado que supuestamente versaba sobre este aspecto.

La absolución decretada a favor de la empresa demandada en ambas instancias, entonces, tuvo como fundamento la imposibilidad de establecer con detalle cuándo se desempeñó el actor como «Jefe de Ventas» y cuál era el salario que debía recibir por aquello, dado que no existió, a juicio de los falladores de instancia, ningún punto de referencia para arribar a dichas conclusiones.

Pues bien, de las pruebas denunciadas como mal apreciadas por el Tribunal, advierte la Sala que de varios de los correos electrónicos aportados documentalmente al plenario se rescata que en diversas oportunidades el demandante sí suscribió el contenido de aquellos mensajes electrónicos en calidad de «Jefe de Ventas», lo que espontáneamente demostrarían su condición de tal, si no fuera porque resultan documentos por él mismo producidos, es decir, devienen en prueba construida por el interesado en ellas, lo que desdice de su mérito probatorio. Luego, para hallar los extremos de la prestación del servicio del demandante en dicha posición, realmente no es abundante el expediente en elementos demostrativos para ello.

Con todo, y aún si el Tribunal hubiera tomado como punto de referencia los correos electrónicos a los que se hizo referencia y donde el actor se suscribe como «Jefe de Ventas», no resultaría ello suficiente para promover el quiebre de la sentencia y producir los efectos pretendidos por aquel para dictar sentencia de reemplazo condenatoria.

En efecto, si fuera del caso aceptar que de las pruebas documentales aportadas al plenario sí era posible delimitar en el tiempo el período en el cual el demandante prestó sus servicios como «Jefe de Ventas», lo que verdaderamente no se encuentra demostrado en las pruebas denunciadas por la censura y deviene en el punto medular del litigio, es que exista efectiva certeza de lo que debió percibir el demandante en comparación con algún otro funcionario que desempeñara el cargo mismo cargo de «Jefe de Ventas». De esta forma, no hubo error en el Tribunal respecto de la certeza de que no existía manera alguna de comparar los ingresos del demandante con un funcionario específico.

La censura con insistencia aduce que el Tribunal se equivocó porque no valoró la contestación de la demanda, donde el demandado afirmó que existían «asignaciones salariales para jefaturas» y que en el expediente reposan los comprobantes de pago de nómina e informes de comisiones de la empresa demandada y donde se describe la condición del funcionario Jairo Patiño Duque, en su condición de «Jefe de Ventas Pasteurizada»; de todo lo cual era posible acreditar el salario de referencia que debía haber devengado el demandante y no percibió.

La Corte no encuentra que el ad quem hubiera equivocado su juicio sobre el particular. No obstante la crítica de la censura, lo que subyace a los documentos en cuyo análisis concentra el recurrente el error del Tribunal, es que la asignación de salarios a las «jefaturas» por parte del empleador, se mostraban disímiles entre sí, muy a pesar de la postura del actor. En otras palabras, no es que no existiera un punto de referencia con quién comparar el ingreso del demandante según lo pretendido en juicio, sino que, lo que no existía era certeza de cuál era el salario que debía presuntamente recibir aquel.

De los comprobantes de nómina que reposan en el plenario y de los informes de comisiones en los que insistió el censor, se evidencia que el funcionario Jairo Patiño Duque ostentaba el cargo de «Jefe de Ventas Pasteurizada» y percibía un ingreso superior al del demandante tanto por comisiones como por asignación básica salarial, pero, también allí se demuestra que los trabajadores Hernando Rivera Cortés y Héctor Hugo Zapata Montoya ejercían igual cargo de «Jefe de Ventas Pasteurizada» y tenían asignaciones salariales y devengo de comisiones también disímiles. Ello demuestra que entre los mismos «Jefes de Ventas» existía una diferenciación en los ingresos, lo que resulta consistente con lo esgrimido por la empresa convocada a juicio en la contestación de la demanda. En algunos de aquellos documentos, por ejemplo, los ingresos causados

por comisiones a favor del demandante, son superiores a los de otros funcionarios con el cargo de «Jefe de Ventas».

Visto en perspectiva, el reproche que en sede extraordinaria intenta el censor luce parcial y acomodaticio, siempre que pretende llevar a la Corte por la senda equívoca del presunto error que cometió el ad quem enfilando sus esfuerzos en argumentar la procedencia de la comparación del demandante con un funcionario en calidad de «Jefe de Ventas Pasteurizada» pero obviando estratégicamente mencionar que otros trabajadores también ostentaban dicho cargo y percibían ingresos diversos, al tiempo que omitió deliberadamente aclarar por qué la comparación con el cargo y funcionario propuestos, servía de elemento de convicción para demostrar el error del Tribunal en el análisis del pedimento del demandante, que se desempeñaba como «Jefe de Ventas» pero en el «Canal Tradicional» o bajo la designación «uht*900».

Ciertamente, el Tribunal pudo haber hallado en los documentos relacionados del funcionario propuesto como referente, una prueba de sus devengos superiores a los del demandante, ejerciendo aparentemente igual cargo. No obstante ello, seguía careciendo el expediente de la demostración certera de que aquel constituía un punto de referencia no sólo respecto de la nominalidad de su cargo y salario, sino, en relación con iguales condiciones de trabajo, responsabilidad, eficiencia, funciones y horario. Luego, no erró el Tribunal al no tener por probado el punto de referencia necesario para acceder a las pretensiones de la demanda, dado que –se repite–, aun teniendo por demostrados los salarios y cargos de quienes fungieron como «Jefes de Ventas», no se podía llegar a la conclusión de la igualdad de condiciones de trabajo que pudiera desatar la probanza de la discriminación, como lo quiso plantear la demandante desde los albores del proceso.

En ocasiones anteriores (CSJ SL17854-2017), la Sala ya había sentado que de lo reglado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, deviene que dos cargos se consideran iguales cuando confluyen identidades intrínsecas del mismo, la jornada de trabajo y las condiciones de eficiencia de quienes los desempeñan, todo lo cual conduce a que el salario deberá ser similar. Si uno de los anteriores elementos es diferente, habrá de justificarse una diferencia en la asignación salarial (CSJ SL18157-2016). De esta forma, no basta sólo con demostrar que dos cargos se encuentran en igual o similar categoría directiva, o que comparten identidad nominal; es necesario que se demuestre por el interesado que existen condiciones objetivamente igualitarias que impongan la necesidad de ser remunerados de la misma manera.

En providencia CSJ SL5464-2015, la Corporación trajo a colación la sentencia CSJ SL, 10 junio 2005, radicado 24272, para recordar que:

[...] es legítimo que existan diferencias razonables en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, como el régimen jurídico que se les aplica, o surgidas de aspectos relativos a la cantidad y la calidad del trabajo realizado, tales como la antigüedad del trabajador, la capacidad profesional, las condiciones de eficiencia, el rendimiento, la jornada laboral, etc.

Y esos elementos que justifican el trato diferente no han quedado totalmente al arbitrio del empleador, pues la ley se ha encargado de establecer en cuáles casos debe existir igualdad en la remuneración y los factores laborales que dan derecho a esa igualdad.

Y en la misma providencia, pero en remembranza de la CSJ SL, 23 enero 2007, radicación 27724, se dijo que:

Reiteradamente lo ha señalado la doctrina constitucional que una de las dimensiones del derecho a la igualdad es el de la discriminación, puesto que evidentemente la práctica de estas conduce a la violación de la igualdad material; en el mundo del trabajo los derechos y las libertades, por los que se realiza la dignidad humana del trabajador, y se le reconocen los derivados de su trabajo como la remuneración, en cualquiera de sus manifestaciones, no puede ser otorgados haciendo diferenciaciones odiosas, acudiendo a las categorías de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, para dar por ellas trato de inferioridad, pero no por sólo las anteriores que enumera de manera expresas el artículo 13 de nuestra Carta Política, sino también por circunstancias que carezcan de justificación razonable, por las que las decisiones del empleador al tasar los derechos laborales se convierten en ejercicio de arbitrariedad.

Y, finalmente, en la sentencia CSJ SL6217-2014, esta Corporación señaló:

En Colombia, a partir de la Constitución de 1991, por efecto del Art. 93 superior, ambos convenios internacionales «prevalecen en el orden interno», o sea, forman parte del llamado bloque de la constitucionalidad, en forma indisoluble con el artículo 13 de la Carta. Esto significa que los citados convenios se erigen en razones para las reglas legales que en Colombia regulan la igualdad y no discriminación en materia retributiva en el ámbito laboral. En concreto, son razones para los preceptos incluidos en los señalados artículos 5º de la Ley 6ª de 1945 y 143 CST, cuyo alcance y significado deberá definirse en función de tales instrumentos internacionales ratificados por Colombia, y por tanto incorporados como cánones superiores en el ordenamiento jurídico interno.

De esta manera, las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes trabajos, solo podrán justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos, como se explicará ahora.

B. Los criterios de valoración para determinar un trato igualitario.

Ha de darse un tratamiento igual (en beneficios o cargas), cuando dos entes u objetos compartan uno o varios elementos comunes, con base en los cuales se predique su igualdad. Al respecto, esta Sala, en sentencia de anulación del 4 de diciembre de 2012, Rad. 55501, se expresó así:

(...) En otras palabras, la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, exige tratamiento igualitario en materias salariales y prestacionales para los trabajadores dentro de un mismo contexto laboral, cuando los trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones.

Lo anterior quiere decir que no son admisibles tratos diferenciados en temas salariales, prestacionales, en oportunidades de promoción, en seguridad y salud ocupacionales, en formación, etc., cuando esos tratos se basen en motivos irrelevantes –o sea, no objetivos-, pues en tales casos el trato será discriminatorio.

Por el contrario, no se atentará contra el principio de igualdad y no discriminación,

cuando a cierta persona o colectivo de personas se otorgue un trato diferente, pero basado en motivos razonables y legítimos, o relevantes (por ejemplo, una remuneración mayor para quienes tengan más altos niveles de responsabilidad, o con mejor productividad, etc.; o determinados beneficios o auxilios familiares para quienes tengan específicas o mayores responsabilidades en ese campo, etc.)

Análogas consideraciones fueron expuestas por la Corte en sentencias CSJ SL10558-2017; CSJ SL11062-2017; CSJ SL, 22 enero 2013, radicado 38475 y CSJ SL, 17 abril 2012, radicado 34746.

De esta manera, si no aparece probado que existe igualdad de condiciones en la materialidad del trabajo, o si logran demostrarse las condiciones objetivas en la diferenciación salarial, no habrá lugar a la imposición de una orden judicial de igualdad (CSJ SL17854-2017). En el asunto sub lite, no se equivocó el Tribunal al hallar ausente de prueba precisamente esa igualdad material en el trabajo, lo que puede ser acompañado por la conclusión a la que arriba la Sala referente a la diferencia que sí se encuentra en referencia al espectro de responsabilidad de los cargos que el actor quiso comparar, siendo éstos los de «Jefe de Ventas Canal Tradicional» -el que desempeñó al menos por un tiempo-, y el de «Jefe de Ventas Pasteurizada», de donde es dable colegir que no por ser «Jefes de Ventas» de forma genérica, automáticamente quede demostrada la igualdad objetiva de los cargos comparados.

No se evidencia, entonces, error del Tribunal en el raciocinio que lo llevó a respaldar la decisión del a quo de no acceder a las pretensiones de la demanda por ausencia de prueba del referente con quien debía compararse el actor para lograr el pretendido reajuste salarial.

2. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador, con justa causa

El reproche que el censor hace al ad quem guarda relación con la equivocación en la que aquel aparentemente incurrió tras no reconocer justificada la renuncia del demandante, de manera que fuera procedente la condena por una indemnización por despido injusto, consecuencia natural del denominado despido indirecto.

El Tribunal en lo que hizo referencia a esta arista del debate, señaló que la manifestación de voluntad del trabajador para cesar en su vínculo contractual fue insuficiente en las razones que motivaron su renuncia, de forma que no era posible derivar de allí una responsabilidad del empleador. A juicio de la Sala, su conclusión no se muestra equivocada.

Efectivamente, en la carta de renuncia del demandante, en lo pertinente atinó a mencionar, únicamente, que se vio, «[...] obligado debido al cambio de condiciones salariales iniciales y a las repetidas reestructuraciones lo cual ocasiona no volver a comisionar».

Del documento transcrito en su integridad, no se evidencia nada diferente a lo que razonó el Tribunal: su laconismo hace imposible detallar los incumplimientos en que incurre el empleador para justificar la terminación unilateral del contrato por el trabajador, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Las razones puramente genéricas no sólo evitan identificar los comportamientos que derivarían una responsabilidad empresarial en el fenecimiento del vínculo, sino que comprometen gravemente el derecho a la defensa y contradicción de la

compañía contra quien se esgrimen.

El objetivo de explicar con suficiencia los motivos que dan lugar a la terminación con justa causa de un contrato de trabajo por alguna de las partes, ya sea el empleador o el trabajador, tiene que ver con la necesidad de que el contratante afectado con la medida unilateral pueda conocer de primera mano los comportamientos que de su parte desencadenaron un incumplimiento sancionado por la otra parte con la terminación del vínculo, y así poder controvertirlo directamente o ante la administración de justicia, en caso de no encontrarlo ajustado a la realidad.

En este sentido, carece de toda lógica que el censor haya insistido en que el silencio de la empresa ante las razones que dio el trabajador tuvo el efecto de ratificar, aceptar o cohonestar con las razones que esgrimió el trabajador para renunciar de forma motivada, comoquiera que de su silencio no se sigue nada diferente al conocimiento puro y simple de la voluntad revelada del trabajador. Su mutismo no deviene en aceptación. Los adagios populares que otorgan efecto de confesión o aceptación al silencio, en ausencia de respuesta a un hecho conocido, no son más que costumbres coloquiales intrascendentes en el tráfico jurídico.

Sobre el despido indirecto, la Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el sentido de señalar que se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al empleador las razones o motivos por él señalados (CSJ SL16561-2017, CSJ SL12499-2017, CSJ SL15927-2017, CSJ SL16281-2017, CSJ SL16373-2017, CSJ SL14877-2016, CSJ SL14877-2016, CSJ SL, 22 abril 1993 radicado 5272, reiterada en sentencia CSJ SL, 9 agosto 2011, radicado 41490 y CSJ SL18344-2016).

De esta manera, correspondía al trabajador demostrar las razones en las que fundó la responsabilidad del empleador en la renuncia, más allá de su propio dicho. Para el asunto sub lite, debía probar que ocupó un cargo de superior categoría para el cual fue contratado sin la remuneración mínima que se derivaba de éste, así como que se encontraba en una desventaja salarial palmaria respecto de otros trabajadores que desempeñaban igual cargo, no sólo nominalmente, sino en responsabilidad, cantidad y calidad de trabajo, no quedó demostrado que el actor debiera percibir un salario superior a su asignación mensual, lo que no podía suplirse con conjeturas o presunciones.

De la forma descrita, no resultan entonces demostrados los errores de hecho que le atribuye la censura al ad quem, al tiempo que conviene recordar que la Sala afirmó que el error de hecho en materia laboral, precisamente, «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» (CSJ SL, 11 febrero 1994, radicado 6043, reiterada en CSJ SL5988-2016 y en CSJ SL4032-2017). Además, para que se configure, es indispensable que venga acompañado de

las razones que lo demuestran, y como lo ha dicho la Corte, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta (CSJ SL18164-2016); todo lo cual no tuvo ocurrencia en el sub lite.

Finalmente, en lo tocante a los testimonios de Germán Zambrano Ramírez, Martha Elizabeth Valenzuela Ceballos, María del Carmen Merchán Nagles, Jhon Alexander Rodríguez Vargas y Sandra Milena Lee, debe recordarse que su examen en casación le está vedado en principio a la Corte, dada la restricción que contiene el artículo 7 de la Ley 16 de 1969. Y, como no se ha demostrado error de valoración de la prueba calificada, dicha prohibición debe mantenerse.

El cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente, pues su recurso no salió adelante y fue replicado. Se fijan como agencias en derecho la suma de tres millones setecientos cincuenta mil pesos (\$3.750.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

DECISIÓN

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 diez (10) de agosto de dos mil diez (2010) por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por FABIO QUINTANA CAMACHO en contra de la sociedad PARMALAT COLOMBIA LTDA.

Costas en sede extraordinaria como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Con impedimento

2

SCLAJPT-10 V.00



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

