

Radicación n.º 49529

JORGE PRADA SÁNCHEZ

Magistrado ponente

SL4619-2018

Radicación n.º 49529

Acta 37

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de octubre de dos mil dieciocho (2018).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por UNITED PARCEL SERVICE CO. SUCURSAL COLOMBIA contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 17 de agosto de 2010, dentro del proceso ordinario laboral que le promovió JOSÉ ANTONIO DÍAZ SOSA.

ANTECEDENTES

José Antonio Díaz Sosa llamó a juicio a United Parcel Service Co. Colombia para que se declarara que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de noviembre de 1985, y se deje sin efecto la terminación del mismo porque la empresa «no actuó de buena fe». En consecuencia, se condene a la demandada al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde que fue desvinculado hasta su reintegro, a los incrementos anuales, al pago del «salario justo que le debió corresponder por primas de servicios, intereses sobre las cesantías, vacaciones y demás acreencias laborales», a la reliquidación del auxilio de cesantías de 2000, 2001 y 2002 y de los intereses sobre las mismas por iguales años y por 2003, conforme al salario que debió devengar, al pago doblado de las cesantías y sus intereses por mora en el pago, a la reliquidación de las vacaciones, a la indexación y a los perjuicios morales por el no pago oportuno y adecuado de las vacaciones y demás acreencias laborales.

Subsidiariamente, pretendió la declaración de existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 1 de noviembre de 1985 y el 1 de junio de 2004 y condena por indemnización por despido, salarios insolutos por los años mencionados, reliquidación de prestaciones, indemnización moratoria «por el no pago de las prestaciones con el salario real» e indexación.

Apoyó sus pretensiones en que ingresó a Challeng Air Cargo In Suc. Colombia como Jefe del Departamento de Contabilidad el 1 de noviembre de 1985; entre ese año y 1993 ejecutó funciones de Gerente Administrativo y de Contabilidad y, en el año 2000, la empresa vendió sus rutas en Latinoamérica a la demandada, quien asumió la carga prestacional de los empleados de Cahllenge Air Cargo, lo cual quedó estipulado en cada uno de los contratos de trabajo.

Relató que el 5 de agosto de 2002, el Gerente General de la compañía le informó que el Vicepresidente de Finanzas de Miami le había expresado que con el demandante era difícil trabajar y que estaba adelantando los trámites para retirarlo de la entidad; no obstante, el mismo día la empleadora le informó la determinación de terminar el contrato, y que debía dejar al día su puesto de trabajo hasta el 30 de agosto siguiente.

Anotó que a pesar de que le solicitó al Gerente prontitud en su desvinculación, la empresa no lo hizo, causando incertidumbre acerca de su permanencia en la compañía, la cual incurrió en conductas constitutivas de persecución y acoso psicológico, pues a partir del 16 de junio de 2003 fue nombrada como Gerente General Rosmery Castillo, de nacionalidad boliviana, con quien tuvo una serie de conflictos, como la devolución de un informe que hizo para la Superintendencia de Puertos y Transportes, que requería la firma de un contador, cargo que no ejercía el demandante y quien había fungido como tal, había sido desvinculado con 24 empleados más.

Explicó que la empresa tomó la decisión de nombrarlo como Representante Legal, decisión que molestó a la Gerente, por lo cual los directivos de la entidad le otorgaron poder general para que aquella pudiera actuar; ello, agudizó su mala actitud con el actor, al punto que en varias oportunidades, lo requirió en su oficina para indagarle cuál sería el costo de su paquete de retiro; le impuso funciones que no le habían sido asignadas por escrito, como la autorización de créditos a los diferentes agentes de carga o actividades relacionadas con Recursos Humanos, pese a que no tenía conocimiento ni experiencia en ello, y actuar como traductor de inglés, no obstante sus conocimientos generales del idioma.

Informó que debido a que la Gerente General autorizaba horas extra más allá de lo permitido en la ley, debió intervenir para que se acatará la legislación interna, lo que generó el descontento de los empleados beneficiados; que su trabajo fue calificado de malo e ineficaz; que se le exigió laborar más de 8 horas diarias, por la calidad del cargo, pero en realidad trabajaba entre 10 y 11. Expuso que para 2004, la empresa aumentó el salario de todos los trabajadores en 20%, para los directivos en 10% y para el Gerente de Ventas en 7%, con excepción del actor.

Manifestó que debido a los sucesos relatados, a través de un abogado le reclamó a la empresa el respeto por sus derechos y, como respuesta a ello, la entidad terminó su contrato de trabajo sin previo aviso, para lo cual invocó una justa causa, con base en unas supuestas irregularidades genéricas y no probadas; que la EPS Sanitas calificó como de origen profesional su enfermedad epicondritis medial derecha. Sostuvo que se le han causado perjuicios personales, morales y familiares, dado que por su edad no ha logrado ubicarse laboralmente; que junto con su familia subsiste de la pensión que recibe su cónyuge, y debió acudir a la venta de su casa para vivir dignamente.

La demandada (fls. 163-176) se opuso al éxito de las pretensiones y formuló como excepciones, inexistencia de fundamento legal o fáctico para acceder a la pretensión principal de declarar que aun existe un contrato de trabajo con el demandante, justas causas para haber dado por terminado el contrato de trabajo, prescripción, falta de causa para que el demandante persiga a mi representada, pago y compensación.

Aceptó la fecha de ingreso del trabajador, las funciones de Gerente Administrativo y de Contabilidad, la sustitución patronal, la terminación de 25 contratos de trabajo, los conocimientos del actor en contabilidad y los estudios realizados; también, que se le otorgó poder general a la Gerente General, que la relación del demandante con aquella no era buena, la solicitud de que trabajara más de 8 horas diarias en razón del cargo, la carta enviada por el extrabajador, a través de apoderado, la terminación del contrato sin previo aviso, pues no estaba obligada a hacerlo, el contenido de la misiva y el diagnóstico de su enfermedad profesional. Negó los restantes hechos o dijo no constarle.

En su defensa, adujo que no hay lugar al reintegro, pues el actor no tiene derecho de permanencia

o fuero especial. Aseguró que el demandante, no tuvo capacidad para comprender que en su condición de subordinado, tenía la obligación de acatar las órdenes del superior jerárquico, por ello fue que escribió una carta en la cual rechazó la autoridad de la Gerente General y, por el contrario, exigió ser reconocido como máxima autoridad dentro de la empresa, falta gravísima que ameritó la terminación de su contrato de trabajo.

Sobre la «actualización del salario», acotó que el actor devengaba mensualmente el equivalente a 33 salarios mínimos mensuales, \$11.921.827 para 2004; que a nivel de ejecutivos, su salario no se aumenta con el IPC, sino con base en logros, perfiles, rendimientos y evaluaciones, por tanto, su remuneración estaba sobredimensionada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Once Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 30 de junio de 2009 (fls. 604-621), resolvió:

PRIMERO: CONDENAR a la demandada (...) a pagar al demandante (...) las siguientes sumas y por los conceptos que a continuación se indican:

La suma de \$236.616.879,00 m/l por concepto de la diferencia de auxilio de cesantía.

La suma de \$30.200,748,00 m/l por concepto de la diferencia los intereses a las cesantías (sic)

La suma de \$285.820, por concepto de diferencia de prima de servicio,

La suma de \$433.917 por concepto de diferencia por vacaciones

La suma de \$15.545.247 m/l por concepto de reajuste salarial de los años 2003 y 2004.

La suma diaria de \$451.363, 73 m/l, desde la fecha de terminación del contrato, el 1 de junio de 2004 y hasta por veinticuatro (24) meses o hasta cuando se verifique el pago –si sucede dentro de dicho periodo- y, a partir del primer día del mes 25 el empleador deberá pagar al demandante los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, y hasta cuando el pago se verifique (...).

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada (...) de las restantes peticiones incoadas en su contra.

TERCERO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones propuestas por la demandada a su favor, en la contestación de la demanda.

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandada.

Por sentencia complementaria de 14 de agosto de 2009, el juzgado dispuso que el monto correcto por diferencia de prima de servicios es \$1.427.363,71 e incluyó \$345.293.266,71 por indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa (635-638).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La apelación interpuesta por la demandada concluyó con la sentencia gravada (fls.55-68), en la cual se confirmó en su integridad la de primer grado y se impuso costas a la demandada.

Tras dejar al margen del debate la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales, 1 de enero de 1985 y 1 de junio de 2004, así como los cargos que ostentó el accionante, y memorar

que al último le corresponde demostrar el despido y a la enjuiciada la falta enarbolada como justa causa del despido, transcribió un aparte de la carta dirigida por Ros Mery Castillo al demandante (fls. 119-122), «que demuestra que el contrato suscrito por éste terminó por decisión unilateral de la demandada sin que mediara justa causa». Para verificar si los hechos invocados por la compañía se configuraron, mencionó el «interoffice memo» dirigido por el actor en forma respetuosa a la Gerente, en el que detalló cuáles eran sus actividades en la compañía (fls. 46-48), los mails intercambiados entre el actor y Ros Mery Castillo, redactados también en buenos términos.

Reprodujo el contenido del «interoffice memo», enviado por el demandante al Gerente de Recursos Humanos en Miami (fl. 59) y destacó un correo electrónico redactado por la Gerente, con destino al actor en el cual le expresó: «hoy vi la circular interna firmada por usted, fechada el 16 de abril 2004; dirigida a todo el personal de UPS (...). Asumo que este comunicado es más que todo un recordatorio a nuestro personal, ya que esta función la tuvo desde que empezamos a laborar con UPS», y la respuesta entregada por el demandante:

Lamento informarle que no es así. Hasta la fecha de hoy no he recibido instrucciones donde se me asignen tales funciones, tampoco he recibido ningún tipo de entrenamiento ni he realizado cursos que me capaciten para ejercer el cargo de recursos humanos. No tengo un manual de procedimientos ni conozco las políticas de UPS para llevar a cabo esta tarea.

Copió el «interoffice memo», enviado por el actor a la Gerente, a través del cual dio respuesta al requerimiento que le hiciera en reunión de trabajo el 12 de noviembre de 2003, de que el lugar para leer el periódico era su casa. Así mismo, aludió a la carta dirigida por el actor a la Directora del Departamento Legal en Miami, en la cual le comentó que había tenido inconvenientes con la Gerente General y que, en razón a ello, le otorgó poder a un abogado para solucionar las dificultades (fl. 112). Así mismo, la comunicación del profesional a la empresa (fls. 113-118).

Hizo hincapié en la certificación expedida por Leonel Albeiro Rodríguez Pachón, contador público, quien hizo constar que Ros Mery Castillo le solicitó, como favor personal, en abril de 2004, que elaborara un comparativo acerca de qué le convendría más a la compañía, si indemnizar al demandante o esperar que se produjera su retiro por pensión.

Copió fragmentos de los testimonios de Ana Isabel Boada Duarte, Hugo Arthur Davies, María Cristina Martínez, Ana María Castro y Luis Carlos Chavarro, luego de lo cual, estimó que examinados en su integridad los mencionados elementos de juicio, los mismos apuntaron a acreditar que el demandante, en condición de Representante Legal de la sociedad demandada, tuvo una relación difícil y tensa con la Gerente General de la Compañía, Ros Mery Castillo, nombrada por la Junta Directiva de la entidad en 2004. Acotó que el examen integral de los elementos de prueba daba cuenta de esa complicada relación, pero no halló prueba de que la misma hubiera surgido porque el demandante desconociera las órdenes superiores, las cuestionara o fuera irrespetuoso con su jefe inmediata.

Por el contrario, consideró que con los documentos de folios 145, 68 y el testimonio de Hugo Davies, se probó que la empresa tenía, de tiempo atrás, la intención de finalizar el contrato de trabajo al actor, para lo cual la Gerente se encargó de obstaculizar la labor del extrabajador, de imponerle funciones que no eran de su cargo, de hacerle llamados de atención carentes de sentido e, incluso, solicitar al contador de la compañía cuadros comparativos acerca de qué resultaría más conveniente a la entidad, si despedir al demandante, o esperar que este cumpliera el tiempo para la jubilación.

Las circunstancias mencionadas, aunado a que el accionante siempre mostró un trato respetuoso por la Gerente General de la compañía y prestó sus servicios de forma leal y eficiente por más de 18 años, dieron certeza al ad quem de que el actor no incurrió en las causales que le fueron endilgadas como justa causa del despido. A continuación, aclaró:

Ello, sin dejar al margen de análisis que el hecho de que el demandante hubiese contratado un profesional del derecho para solucionar el acoso laboral al que creyó verse sometido, no constituye justa causa de ninguna índole, sino más bien revela que el demandante quiso solucionar las controversias con su superior, de conformidad con los mecanismos de solución de conflictos que otorga la ley.

Indicó que la disconformidad de la apelante en torno a los incrementos salariales ordenados por el juzgado, radica en que se fundamentaron en sentencias de tutela que tienen efectos inter partes. Apuntó que la movilidad del salario es un derecho de rango constitucional consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, de suerte que ante el hecho aceptado por la compañía, de no haber aumentado la remuneración del actor durante 4 años, se impone su incremento, con independencia de si el a quo citó sentencias cuyos efectos no eran erga omnes, pues tal obligación no tiene origen en la jurisprudencia, sino en el propio texto Superior, por lo que la enjuiciada no podía ignorarla.

Desatendió el argumento de la convocada a juicio, según el cual no incrementó el salario de Díaz Sosa porque en años anteriores se había excedido en el aumento, pues este es potestativo del empleador y bien puede ser superior al decretado por el Gobierno. Agregó que el único de los trabajadores afectado con tal medida fue el demandante (fls. 76, 83, 84, 87, 88, 90 y 91), lo que indica que ello no obedeció a una política general de la empresa.

Expuso que la omisión del empleador de pagar al trabajador la totalidad de prestaciones sociales al fenecimiento del vínculo laboral, en principio, constituye un presupuesto para la imposición de indemnización moratoria; sin embargo, no es procedente su aplicación automática.

Dijo no advertir elemento de juicio que permitiera deducir la existencia de buena fe en el actuar de la demandada, pues por el contrario, las pruebas revelan que el obrar de la accionada se dirigió a obstaculizar el desempeño laboral del actor, a tratarlo en forma distinta al resto de personal, sin razón aparente e, incluso, a indagar la manera más indicada y menos lesiva económicamente a la compañía para desvincularlo.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, fue concedido por el Tribunal y admitido por esta Corporación, que procede a resolverlo.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la casación parcial de la sentencia de segunda instancia, en cuanto confirmó las condenas por reajuste salarial de 2003 y 2004, indemnizaciones moratoria, por despido injusto y pago de intereses moratorios para que, en su lugar y, en sede de instancia, se revoquen tales condenas y se absuelva a la demandada.

Con tal propósito, formula tres cargos por la causal primera de casación, replicados oportunamente.

CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violar indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965, 6 de la Ley 50 de 1990, 28 y 29 de la Ley 789 de 2002, 58, 60 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como errores de hecho señala:

1. Dar por demostrado, estando acreditado lo contrario, que el demandante no desconocía las órdenes de la gerente general de la empleadora, su superior jerárquica, y que no las cuestionaba.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la señora Ros Mery Castillo se encargó de obstaculizar la labor del demandante de imponerle funciones que no eran de su cargo, de hacerle llamados de atención carentes de sentido y de ordenar indebidamente cuadros comparativos sobre qué resultaba más conveniente a la sociedad acerca de despedir al trabajador o aguantar que éste cumpliera su tiempo para pensionarse.
3. No dar por demostrado, estándolo, que desde que la señora Ros Mery Castillo ingresó a la compañía demandada en el año 2003, el demandante no aceptaba la posición que ella tenía como gerente general.
4. No dar por probado, estándolo, que el demandante sostuvo un conflicto laboral permanente con su jefe, la señora Ros Mery Castillo.
5. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante pretendía que la señora Ros Mery Castillo actuara como su subordinada no obstante ser ella su superior jerárquica.
6. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante se negó a cumplir órdenes o instrucciones impartidas por la señora Ros Mery Castillo, no obstante ser ella superior jerárquica del demandante.
7. Dar por demostrado, estando probado lo contrario, que al contratar un abogado, el demandante pretendió solucionar las controversias con su superior, de conformidad con los mecanismos legales de solución de conflictos.
8. No dar por demostrado estándolo que el demandante incurrió en grave indisciplina respecto de sus obligaciones laborales al no aceptar como superior a la señora Ros Mery Castillo, insubordinarse contra la misma y darle un tratamiento irrespetuoso, no obstante ser ella la máxima autoridad de la compañía en Colombia.
9. No dar por probado, estándolo, que el demandante, quien desempeñaba el cargo de gerente administrativo y de contabilidad, al menos desde el 16 de abril de 2004 tenía bajo su responsabilidad la atención de todo lo relacionado con recursos humanos de la demandada en la oficina de Bogotá.

Como pruebas erróneamente apreciadas relaciona:

«Interoffice memo» dirigido a la Gerente, en el que informa sus funciones (fls. 46 a 48), «Interoffice memo» dirigido al Gerente de Recursos Humanos en Miami (fl. 59), email enviado por Ros Mery Castillo al demandante y su respuesta (fl. 61), correos electrónicos intercambiados entre el demandante y la Gerente (fls. 53-57), carta de terminación del contrato de trabajo (fls. 119-122), comunicación suscrita por el demandante (fl. 68), oficio del apoderado del demandante (fl. 113-118) y constancia firmada por Leonel Albeiro Rodríguez Pachón (fl. 145).

Como pruebas no apreciadas, lista: circular dirigida al personal de United Parcel Service, suscrita por el actor el 16 de abril de 2004 (fl. 505), correo de Sandra Pedroso-Smith solicitando traducción de una queja interpuesta por Davis Gutiérrez y respuesta del demandante (fl. 62),

correo electrónico sobre límite de horas extras para reforzar turnos en temporada del día de la mujer (fl. 64), correo electrónico sobre exceso de descarga en los fines de semana (fl. 65), comunicado sobre directrices para trabajo suplementario, según recomendaciones de Price Waterhouse Coopers (fl. 66), correos electrónicos (fls. 74, 75 y 80), correos dirigidos a Danny Wong (fls. 74 y 75), Sandra Pedroso (fl. 67), Rick Corral (fls. 70-71) y Rachell Scott (fls. 80-82).

Relaciona los testimonios de Ana Isabel Boada, Hugh Arthur Davies Bateman, Ana María Castro Jaramillo, María Cristina Martínez y Luis Carlos Chavarro, como mal valorados.

La censura reproduce una parte de los razonamientos del ad quem sobre el despido del trabajador y asegura que las conclusiones fácticas son erróneas y se basan en las afirmaciones del demandante. Recuerda los elementos de convicción en los que se apoyó el Tribunal, para deducir que Díaz Sosa no desconocía, ni cuestionaba las órdenes de la Gerente General; empero, lo que verdaderamente acreditan los folios 46 a 48, 61 y 53-57, es que el actor asumía que las órdenes impartidas por Ros Mery Castillo no se ajustaban a las funciones propias de su cargo, como lo hizo en el correo electrónico de 16 de abril de 2004 (fl. 54), en el cual objetó su función de otorgar créditos, pero previamente la Gerente le había recordado que tenía asignada dicha tarea desde octubre de 2003, como resultado de las recomendaciones de Tom O'Malley, Vicepresidenta de Carga de UPS.

Expone que aun cuando el 26 de febrero de 2004, la Gerente le recordó su función en relación con la concesión de créditos, solo hasta el 28 de abril siguiente, el demandante le pidió una lista de todos los clientes para ejecutarla; que ante la extrañeza de la circular dirigida al personal de la compañía el 16 de abril de 2004, suscrita por el extrabajador (fl. 505), la Gerente le envió un correo (fl. 61) manifestándole que asumía que tal escrito se trataba de un recordatorio al personal, ya que esa función la tenía el extrabajador asignada desde que empezaron a laborar como empleados de UPS, pero él respondió no ser así, porque no había recibido instrucciones donde se le asignaran tales tareas.

Aclara que pese a que el demandante aceptó que solo hasta el 16 de abril de 2004 asumió las funciones de Director de Recursos Humanos, obran correos electrónicos en los que se demuestra que desde el 24 de febrero anterior venía ejerciendo ese rol, al conocer casos límite de horas extras para reforzar turnos del día de la mujer (fl. 64) o exceso de carga en los fines de semana (fl. 65) e, incluso, envió comunicado en el que fija directrices que debían seguirse en materia de trabajo suplementario (fl. 66).

Señala que el Tribunal erró el concluir que el promotor

del juicio no desconocía las órdenes de la Gerente General, pues las pruebas demuestran lo contrario.

Reprocha al juzgador plural por sostener que Ros Mery Castillo le imponía al demandante funciones que no eran de su cargo, pero no reparó en que la mayoría de esas órdenes provenían de un nivel superior como Tom O' Malley o Sandra Pedroso Smith, a quien el accionante también le objetó la labor de traducción de una queja por manejar un inglés general (fl. 62), negación infundada pues en el expediente reposan varios correos elaborados por el demandante en inglés ((fls. 74-75 y 80), sumado a que en el interrogatorio de parte confesó manejar el idioma en un 70%.

Tilda de equivocada la valoración del folio 145, pues la alternativa a que el mismo se refiere, no implica un despido injustificado, y si el estudio comparativo se propuso en ese momento, fue

porque la demandada «tenía base para la terminación del contrato de trabajo del demandante», fundada en la grave indisciplina en la cual había incurrido. Anotó, enseguida:

En consecuencia, el demandante enviaba reiteradas quejas de los supuestos malos tratos propinados por la señora Castillo, en comunicaciones quisquillosas y de susceptibilidad extrema, sobre hechos que quedaron huérfanos de prueba, porque se trataba de simples aseveraciones del demandante (...) a las cuales dio crédito el juzgador, razón adicional para concluir que es innegable que valoró erradamente las probanzas de folios 46 a 48, 59, 61, 53 a 57, 68, 112, 113 a 118, 119 a 122 y 145.

Se duele de que el colegiado se hubiera apoyado en los testimonios de Ana Isabel Boada, Hungl Arthur Davies Bateman y María Cristina Martínez, pues a ellos no les consta los hechos acaecidos en el último lapso de servicios, que dieron lugar al despido, toda vez que como lo admitieron, desde mediados de 2003 no prestaban servicios a la empresa; que Luis Carlos Chavarro, por el contrario, relató que el demandante cuestionaba la autoridad de la Gerente y discutía muchas posiciones gerenciales.

Asevera que lo que revela el escrito del apoderado del actor a la empresa (fls. 114-118), es la insubordinación del entonces trabajador, pues salta a la vista su actitud irrespetuosa y amenazante, al punto de pretender que la Gerente actuara como su subordinada, no obstante ser ella superior jerárquica, lo cual es ratificado por la testigo Ana María Castro. Dice que lo que se desprende del documento analizado, no es la intención de solucionar civilizadamente controversias con base en mecanismos legales de solución de conflictos, sino acusar sin pruebas a la compañía de manejos ilegales y falsos, como una medida de presión para hacer efectivas sus pretensiones de negociar un paquete de retiro de la empresa, documental que por sí sola acredita la justa causa de despido.

RÉPLICA

Expone que el cargo está construido sobre deficiencias de orden técnico, toda vez que el censor no desvirtúa la valoración probatoria del ad quem, que en todo caso, es el ejercicio de la facultad de formación de su convencimiento; que debió incluirse en la proposición jurídica como violación de medio, los artículos 60 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como reparo de fondo, señala que el análisis probatorio que propone la censura no revela equivocación del Tribunal; por el contrario, lo que muestra es que el actor «sostuvo siempre una actitud respetuosa, (...) aun en los casos en los que manifestaba su inconformidad con el trato que estaba recibiendo de la (...) Sra. Ros Mery Castillo»; que ejecutó las órdenes impartidas por su superior jerárquico y que lo demás en lo que se hace énfasis es intrascendente.

CONSIDERACIONES

Luego de mencionar el haber probatorio, como se observa en la síntesis de la sentencia cuestionada, el Tribunal dedujo la difícil relación interpersonal entre el demandante, quien fungía como Representante Legal de la compañía y la Gerente General Ros Mery Castillo, pero no halló probado que la misma tuviera origen en el desconocimiento y cuestionamiento de órdenes, o irrespeto al superior por parte del extrabajador, de quien el ad quem destacó el trato considerado para con la Gerente y la lealtad y eficiencia en su trabajo, de donde concluyó que no había incurrido en las causales endilgadas como justa causa del despido.

Para verificar si el sentenciador colegiado cometió los yerros que se le atribuyen, se impone el

examen de las pruebas denunciadas:

En carta de terminación del contrato de trabajo de 1 de

junio de 2004 (fls. 119-122), la compañía invocó los numerales 2, 5, 6, 8, 10 y 13 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1, 2, 4 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; en esencia, le expuso al actor que desde hacía casi un año y recientemente, de forma más reiterada, había propiciado dificultades en el ambiente de trabajo, especialmente, con la Gerente General, quien era su jefe inmediata, pues se había negado a aceptar que ella era quien tenía mayor nivel jerárquico en la sucursal Colombia; que se negaba a cumplir las órdenes e instrucciones que aquella impartía.

En dicha misiva, la empresa se refirió, además, al comunicado enviado por el extrabajador a través de apoderado, en el que le recordó a la entidad que era el Representante Legal en Colombia de la sociedad. Le puso de presente que tal condición no significaba que fuera él la máxima autoridad en el país y señaló, enseguida:

Se vuelve a equivocar usted, al manifestar a través de apoderado que "(...) La señora Rosa Mery Castillo, debe recibir instrucciones de Don José Antonio Díaz, y así las cosas, ser la subordinada de él, y no al contrario, como está ocurriendo, lo cual entre otras, es un manejo ilegal y falso, que por ahora no conocen las autoridades competentes". Para comenzar, no le corresponde a usted determinar cuál es la jerarquía de la sucursal y a estas alturas cuestionar que la señora Ros Mery Castillo sea su superior jerárquico, la cual viene cuestionando y desobedeciendo en forma sistemática. Para terminar, la empresa no se encuentra en la posición de tolerar amenazas veladas sobre manejos ilegales y falsos desconocidos por las autoridades competentes. Este desafortunado comentario de su Apoderado solo lo debemos entender como una forma ilegal de presión, con el único propósito de hacer efectivas sus injustificadas pretensiones "de negociar un paquete de retiro de la empresa".

La compañía sostuvo que la Gerente carecía del apoyo del trabajador, «todo porque en su especial y personal parecer usted debería ser el más alto directivo, lo cual usted sabe no lo es». Continúa, el comunicado:

Usted ha manifestado por escrito, su inconformidad con la diferencia en su remuneración y la de la señora Castillo, olvidando otra vez, el orden jerárquico existente en la sucursal y el hecho, que usted mismo acepta, que su grado de instrucción es bastante inferior a ella (...) por ello no tiene sustento jurídico la afirmación de su Apoderado respecto de la supuesta violación de sus derechos como trabajador nacional frente a uno extranjero, ya que difícilmente puede afirmarse desigualdad de condiciones cuando usted ni siquiera ostenta un título universitario y, a la inversa, devenga un salario de casi \$12.000.000 de pesos al mes, salario sobredimensionado para el servicio que presta. Por el contrario esta afirmación constituye una vez más otra evidencia clara de su negativa constante a respetar las jerarquías, las escalas salariales constituidas por la empresa y las funciones asignadas a cada uno de sus trabajadores.

[...]

(...) Su grave indisciplina es tan ostensible al cuestionar las decisiones tomadas por la casa matriz y exige que las mismas sean consultadas con usted. Esta grave indisciplina es intolerable y tan solo refleja su actitud contestaria y carente de cualquier clase de lógica pretendiendo ser la autoridad patronal sobre sus superiores jerárquicos tanto en Colombia como en el exterior.

La empresa no puede de ninguna manera permitir que un subordinado la amenace con tutelas o con la violación de normas comerciales, de extranjería y aún penales. (...) la empresa cumple con todas y cada una de las normas que la regulan, sencilla razón que le permite estar tranquila y, por tanto, prefiere un millón de veces asumir su defensa ante cualquier instancia judicial que acceder a estos elementos de presión.

[...].

Por el contenido de las normas y causales invocadas, las razones que motivaron la terminación del contrato de trabajo al actor fueron: el incumplimiento de sus obligaciones, tales como i). no comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, ii). guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y, iii). comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.

Además, le atribuyó actos de indisciplina e inmorales, el revelar secretos técnicos, comerciales o dar a conocer asuntos de carácter privado, con perjuicio del empleador, ineptitud en el trabajo y la sistemática inejecución, sin razones válidas, de obligaciones convencionales o legales.

Contrario a lo sostenido por la censura, que los comportamientos del demandante están registrados en la carta de terminación del contrato de trabajo, en las explicaciones entregadas a Díaz Sosa, la compañía solo se ocupó de las dificultades en el ambiente de trabajo, supuestamente propiciadas por el trabajador y, particularmente, con la Gerente, su negativa a cumplir órdenes e instrucciones y los supuestos actos de indisciplina.

A través del «interoffice memo» (fls. 46-48) de 1 de agosto de 2003, José Antonio Díaz le informó a Ros Mery Castillo sus funciones, con la aclaración de que las actividades a su cargo las ha desarrollado dentro de los parámetros establecidos por la compañía, «dependiendo de la decisiones que imparte la Gerencia General a quien debo reportar directamente. Mi función de administrador está sujeta (sic) a las órdenes de la dirección general y por ende acatar tales decisiones».

También, pormenorizó las tareas por cada sección; contabilidad local, contabilidad con información destino Miami, finanzas y administración. Se destaca que en este último apartado, detalló actividades como firmar certificaciones en caso de ausencia del Gerente General y «encargo de recursos humanos». Como otras funciones independientes al cargo de Gerente Administrativo, reseñó «Encargo Recursos Humanos».

El «interoffice memo» (fl. 59) corresponde a una comunicación suscrita por el demandante, como Gerente Administrativo, dirigida a Danny Wong/Human Resources- Miami, en la que se refiere a la instrucción dada por la Gerente Ros Mery Castillo de disponer de tiempo suficiente para dedicarle mayor atención a los problemas que el personal de la sociedad tenga en lo relacionado con el Departamento de Recursos Humanos. El extrabajador puso de presente que se le habían asignado unas funciones que no eran propias de su cargo, consistentes en informes semanales y mensuales que debía remitir al Área de Recursos Humanos en Miami, que había venido cumpliendo sin inconvenientes.

Le recordó la reducción de costos y, por ende, de personal en su departamento, lo cual implicó que la responsabilidad de Administración y Finanzas quedara en cabeza suya y de otra funcionaria, lo cual le impedía desarrollar con diligencia el trabajo de un área de Recursos

Humanos que no ha existido en Bogotá, es dispendiosa y requiere de tiempo para la atención de 50 trabajadores con los que cuenta la entidad. Así mismo, manifestó:

Con el ánimo de colaborar en todo lo que sea posible, mi sugerencia es que ustedes evalúen la posibilidad de nombrar a una persona distinta al suscrito que se encargue de la labor de recursos humanos y que dependa directamente del departamento de Administración y Finanzas.

Los correos electrónicos intercambiados entre el actor y la Gerente General (fl. 61) contienen la siguiente información:

José Antonio,

Hoy ví la circular interna firmada por usted, fechada el 16 de abril de 2004 dirigido a todo el personal de UPS donde indica:

"a través de la presente me permito comunicar a ustedes que por instrucciones de nuestra Oficina de Recursos Humanos de Miami me han asignado la función de atender todo lo relacionado con este asunto en la oficina de Bogotá".

Asumo que este comunicado es más que todo un recordatorio a nuestro personal, ya que esa función la tuvo desde que empezamos a laborar como empleados de UPS.

Saludos,

Ros Mery

Ros Mery

Lamento informarle que no es así, hasta la fecha de hoy no he recibido instrucciones donde se me asignen tales funciones, tampoco he recibido ningún tipo de entrenamiento ni he realizado cursos que me capaciten para ejercer el cargo de recursos humanos. No tengo un manual de procedimientos ni conozco las políticas de UPS para llevar a cabo esta tarea. A manera de colaboración he venido haciendo algunos reportes y así se lo he manifestado a usted y los encargados de recursos humanos en Miami.

Los correos electrónicos que militan a folios 53 a 57, de abril de 2004, conciernen a comunicaciones entre Ros Mery Castillo y José Antonio Díaz, que inician con la mención hecha por el extrabajador de que no ha recibido instrucción específica para el otorgamiento de créditos a los clientes y con la respuesta de la Gerente, de que tal directriz le fue dada en octubre de 2003; pero, a continuación, lo que se evidencia es una labor de coordinación en cuanto a requisitos y lineamientos para la concesión de los créditos y recolección de la información sobre potenciales clientes.

Con el «Interoffice memo» de 13 noviembre de 2003 (fl.68), José Antonio Díaz dio respuesta a la observación que le hiciera la Gerente General de la compañía en reunión de trabajo de 12 de noviembre anterior, en la cual le sugirió que fuera su residencia el lugar en el que leyera el periódico y no la oficina. Básicamente, el funcionario respondió que por ser una labor propia de su cargo el leer prensa local, cumplía con ella antes de iniciar su jornada laboral, entre 6:30 y 7:15 a.m. y reiteró su buena voluntad para desempeñar sus labores. Es de advertir, que esta actividad fue reportada por el actor como una de sus funciones (fls. 46-48).

La constancia suscrita por Leonel Albeiro Rodríguez Pachón (fl. 145), por provenir de un tercero

debe ser tenida como una declaración y, por tanto, no es una prueba hábil en casación, luego no puede la Sala ocuparse de ella.

El oficio presentado por el apoderado del demandante, dirigido a la compañía (fls. 113-118), tuvo como propósito «llegar a un acuerdo transaccional o conciliatorio, en lo que tiene que ver con la relación laboral existente entre él y UPS», por los inconvenientes surgidos desde el año de 2003. Dentro de las inconformidades allí expuestas, se menciona que el extrabajador recibió un aumento salarial del 2%, a pesar de que a sus compañeros se les incrementó el 7% y no tuvo incremento para 2004; que en su calidad de Representante Legal de UPS para Colombia, lo lógico sería que fuera Ros Mery Castillo quien recibiera órdenes de Díaz Sosa y no al contrario. El extrabajador mencionó una supuesta persecución de que había sido víctima por parte de la Gerente, quien le creó una negativa atmósfera laboral. Adicionalmente, adujo que la contratación de esta funcionaria, vinculada como Asistente de Gerencia y quien recibió poder de su parte para actuar, no se compadecía con la política de austeridad de UPS.

Igualmente, refirió que la compañía estaba transgrediendo normas constitucionales y laborales. «Que decir, también de leyes comerciales, de extranjería y aun penales que se podrían estar violando, con lo cual mi cliente no está dispuesto a conestar (sic)».

Finalmente, el trabajador invitó a la empresa a sostener una reunión con sus abogados, sin presencia de la Gerente, para manifestar cuáles eran sus pretensiones o alternativas, en aras, «ya sea de continuar prestando su labor en UPS o de negociar un paquete de retiro de la compañía».

A juicio de la Sala, no se equivocó el ad quem en la valoración que de los elementos de convicción analizados hizo, que lo llevaron a deducir la ausencia de causa para el despido, pues el reconocimiento de la supremacía jerárquica de la Gerencia, se advierte desde la comunicación en la cual detalló sus funciones (fls. 46-48); allí se refirió al encargo de algunos asuntos de recursos humanos como «otras funciones independientes al cargo de Gerente Administrativo», lo que concuerda con lo expresado al Gerente de Recursos Humanos en Miami (fl. 59), que en principio se le asignaron algunas actividades no inherentes a su cargo, en dos materias puntuales, pues no existía el departamento de recursos humanos en Bogotá y, también, con lo expuesto a la Gerente en el correo electrónico de 22 de abril de 2004 (fl. 60).

La circunstancia de que el entonces trabajador expresara que una función no era inherente a su cargo, o que no había recibido adiestramiento para el manejo del área de recursos humanos, de ninguna manera implica desobediencia o inejecución de las órdenes. Nótese que a pesar de no estar dentro de sus funciones y así informarlo a sus superiores, cumplía con las gestiones encomendadas, como se infiere de los correos electrónicos relacionados con el otorgamiento de créditos, en los cuales se nota su interés por cumplir con la tarea; pidió información, planteó sugerencias y procedimientos a seguir. Sobre dicha labor, la compañía sostiene que la instrucción le fue dada en octubre de 2003 y que, solo en correo electrónico de abril de 2004, el demandante se interesó por esa misión, pero tal afirmación no encuentra asidero probatorio; por lo menos, no dentro de los medios de convicción por cuyo deficiente juicio estimativo se acusa al colegiado.

Las pruebas denunciadas como equívocamente estimadas, no revelan que el extrabajador fuera renuente o desobedeciera sistemáticamente las órdenes e instrucciones de sus superiores o que fuera irrespetuoso con la Gerente General. Lo que se observa es que daba a conocer a la empresa su punto de vista y las dificultades en la ejecución de asignaciones por fuera de sus funciones habituales, lo cual generaba malestar en sus superiores, que fue justamente lo acontecido con el oficio suscrito por el apoderado de Díaz Sosa, en el que se expuso la tensa relación que había con

la Gerente y se convocó a una reunión para buscar solución al conflicto. A pesar de que se hizo mención de las irregularidades que el trabajador consideraba afectaban el nombramiento de Ros Mery Castillo, y se habló del incumplimiento de la legislación colombiana, tal aseveración, en modo alguno, justificaba la terminación del contrato de trabajo.

No desatinó gravemente el Tribunal al deducir que, por el contrario, al demandante se le obstaculizaba la realización de su trabajo y que José Antonio Díaz recibía llamados de atención carentes de sentido, de lo cual da cuenta la petición que le hiciera la Gerente de leer el periódico local en su casa, a lo cual aquel dio respuesta a través del «interoffice memo» de 13 de noviembre de 2003 (fl. 68), pues si esa labor hacía parte de sus funciones (fls. 46-48), no había lugar a que se le exigiera que la realizara en su casa, con mayor razón si lo hacía entre 6:30 y 7:15 a.m., antes de empezar su jornada laboral.

Las pruebas señaladas como no valoradas, objetivamente exhiben:

La Circular de 16 de abril de 2004 (fl. 505), consistente en la invitación que el extrabajador hizo al personal de UPS, para que por medio de su Departamento se canalizaran todas las inquietudes, sugerencias y quejas, dado que había recibido instrucciones en ese sentido de la Oficina de Recursos Humanos en Miami, el correo electrónico sobre límite de horas extras para reforzar turnos en temporada el día de la mujer (fl. 64), el correo electrónico dirigido por el actor a una funcionaria de importaciones, de febrero de 2004 (fl. 65), sobre el límite de horas extras diarias y el correo electrónico de 10 de marzo de 2004 (fl. 66), con el cual el accionante informó a Ros Mery Castillo sobre la reunión sostenida con la representante de la firma de auditoría externa, en la que se abordaran temáticas como horas extras, vacaciones, jornada laboral y descanso remunerado del personal de la compañía, son documentos que, contrario a la lectura que de ellas propone la censura, reflejan que Díaz Sosa cumplió funciones que le fueron encomendadas por el Director del Área de Recursos Humanos en Miami.

Ante la solicitud que le hizo Sandra Pedroso Smith al actor, de traducir una queja (fl. 62), este le manifestó que el nivel de inglés que maneja no garantizaba fidelidad en ese cometido, y pidió autorización para que a través de una oficina idónea, se hiciera dicha tarea. A juicio de la Sala, tal documento no acredita la renuencia del actor a ejecutar una actividad propia de sus funciones, lo que revela es la preocupación de que lo traducido no correspondiera a lo que el quejoso realmente quería expresar. Por el contrario, los escritos redactados en inglés por el actor (fls. 74, 75 y 80) no comprometían ningún tipo de responsabilidad.

Los folios 67, 70 y 71 contienen correos electrónicos elaborados por José Antonio Díaz, en los que expuso a directivos de la compañía, de manera respetuosa, el trato recibido de parte de la Gerente General en Colombia, Ros Mery Castillo, lo cual generó tensión en el clima laboral de la empresa; destacó su buen desempeño y el compromiso mostrado durante varios años en la ejecución de sus labores y solicitó su mediación para mejorar las relaciones laborales.

A su vez, en el memorando dirigido al Representante de Recursos Humanos, de marzo de 2003 (fls. 8-82), el extrabajador manifestó su sorpresa porque a los trabajadores de la compañía, para ese año, les incrementaron el 7%, mientras que a él solo el 2%, recordó las labores que desarrollaba y pidió que no se le discriminara.

En los mencionados documentos, el accionante mostró su descontento por el trato recibido y por un aumento salarial en porcentaje menor al de los restantes trabajadores de la compañía en Colombia, para el año 2003; ello, de ninguna manera puede ser tomado como una

insubordinación que pudiese generar el despido, en tanto es legítimo que el trabajador reclame con respeto a su empleador mejores condiciones salariales, o ponga en conocimiento de sus superiores las vicisitudes que se presentan en desarrollo de su trabajo.

Así las cosas, la demandada no logró derruir la conclusión del ad quem, de que el despido del trabajador fue injusto, en tanto no acreditó la comisión de un error manifiesto en la valoración de las pruebas.

Como no se demostró un error de hecho sobre una prueba calificada, no le es dable a la Corte ocuparse de la prueba testimonial.

Por lo anterior, el cargo no prospera.

CARGO SEGUNDO

Acusa de violar directamente, por interpretación errónea el artículo 53 de la Constitución Política, que produjo infracción directa de los artículos 1, 132 y 148 del Código Sustantivo del Trabajo y 29, 83 y 230 de la Constitución Política y a aplicar indebidamente los artículos 27, 65, 127, 128, 186, 249 y 307 del Código Sustantivo del Trabajo, 29 de la Ley 789 de 2002, 19 de la Ley 50 de 1990 y 1 de la Ley 52 de 1975.

El recurrente advierte que la acusación se dirige a «desquiciar las condenas que por salarios, reliquidación de prestaciones y de vacaciones e indemnización moratoria» impuso el Tribunal. Copia las consideraciones que hizo el ad quem para disponer del incremento salarial por los años 2003 y 2004, y las cataloga de lacónicas y equivocadas, pues no están en correspondencia con las normas que regulan el régimen salarial del sector privado y se apartan de la jurisprudencia.

Asevera que es erróneo afirmar que en casos como el debatido, el artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la movilidad salarial de los directivos de las empresas, pues como lo ha deducido la jurisprudencia constitucional, esa movilidad automática se predica solamente en las escalas salariales inferiores y, esencialmente, respecto de servidores públicos.

Explica que para los trabajadores particulares y, con mayor razón empleados de empresas que desempeñan cargos como el que ocupaba el demandante, no está consagrada la obligación del empleador de elevar cada año el salario del trabajador, en la misma proporción que se hace para los empleados que devengan menores ingresos, ni tampoco en un porcentaje equivalente a los índices de inflación registrados en el país, como creyeron desatinadamente los juzgadores de instancia pues, si ello fuera así, se aumentarían en forma abismal las diferencias salariales entre los trabajadores de altos ingresos y los más bajos, aunado a los «nefastos» efectos macroeconómicos, jurídicos y sociales que generaría una imposición normativa de esta clase, inexistente no solo en Colombia, sino en casi todos los países del mundo; que ni el aludido artículo 53 constitucional, ni ningún otro precepto superior o legal consagra el derecho reconocido en el fallo.

Manifiesta que pese a que el ad quem no abordó específicamente la temática regulada por el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, si el fundamento de la decisión hubiera sido que los trabajadores de una empresa tienen derecho a aumentos salariales en el mismo porcentaje, tal conclusión sería desacertada, porque la ley no consagra incrementos automáticos e idénticos entre todos los trabajadores de una empresa; que para la aplicación de tal normativa es indispensable que se trate de puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, lo cual no fue deducido por el juzgador plural.

Insiste en que el incremento salarial anual no encuentra asidero en el marco de la legislación laboral y, por ello, no le es dable al juez del trabajo impartir órdenes en ese sentido, pues los jueces no legislan, sino que imparten justicia, con base en la ley como fuente principal, y la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina, como criterios auxiliares de la actividad judicial, conforme al artículo 230 de la Constitución Política.

Así lo ha entendido esa Honorable Corporación, en múltiples sentencias sin salvamentos de voto o criterios dispares, como las del 23 de marzo de 2001, Rad. 15406, reiterada en pronunciamientos del 14 de febrero y 20 de mayo de 2008, Rad. 27.223 y Rad. 26291, 16 de marzo de 2010, Rad. 36.894, entre muchas, y últimamente en la reciente sentencia del 1 de febrero de 2011, que reiterando las de 19 de mayo de 2010. Rad. 41413 y la del 27 de enero de 2009, Rad. 33.420 adoctrinó (...).

A continuación, copia las reflexiones que hizo el ad quem para confirmar la indemnización moratoria, y las califica de vagas, pues le correspondía precisar cuáles son esos «serios elementos determinados en apartes anteriores», para ejercer una adecuada defensa, lo cual no consulta el derecho al debido proceso, ni la presunción de buena fe del artículo 83 constitucional.

Asegura que no están especificados en el acápite pertinente de la sanción moratoria, los elementos que muestran que el obrar de la accionada se dirigió constantemente a obstaculizar el desempeño laboral del demandante. Resalta que si el Tribunal pretendió referirse a la situación salarial del demandante de los años 2003 y 2004, no hay norma que impusiera a la empresa tal deber, y si se aludió a otras circunstancias, ellas no tienen nada que ver con la fuente de la sanción moratoria que, básicamente, es la falta de pago de salarios y prestaciones sociales de índole económica.

Manifiesta que no hay mala fe obstaculizante del desempeño laboral de un trabajador, cuando se otorgan desde 1999 hasta 2004 aumentos salariales en un promedio global significativo, tampoco cuando a un trabajador se le pagan todos los años, y aun a la terminación del vínculo, las prestaciones sociales que se creen deber; si no se liquidan con aumentos salariales importantes en los dos últimos años, es porque el promedio general desde 1999 es significativo y no hay precepto legal ni constitucional que imponga una valoración salarial distinta. Sostiene que hay aplicación indebida del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, «cuando la base de la sanción moratoria es una pretensión de igualdad salarial ciega y automática respecto de todos los empleados de una empresa, al margen de su cargo, su jornada y sus condiciones de eficiencia».

Apunta que en innumerables sentencias, la jurisprudencia nacional ha enseñado que se trata de una verdadera sanción, por lo tanto, no puede aplicarse por los mismos argumentos que ameriten una diferencia salarial o prestacional, como equivocadamente lo hizo el juzgador plural; que no puede imponerse tal sanción por razones que den lugar a la indemnización por despido sin justa causa, como lo hizo el ad quem al invocar impropiaamente consideraciones realizadas en perspectiva de la indemnización por despido, sino por la mala fe en la falta de pago de salarios o de prestaciones sociales.

RÉPLICA

Menciona que dirigir el cargo por la vía directa es aceptar «todos los hechos establecidos probatoriamente por el Tribunal», entre ellos, que «la compañía no aumentó el salario del demandante durante cuatro anualidades», situación que, además, tildó de «curiosa», pues no

entiende cómo es que los «anteriores» ajustes salariales, compensaron el pago de los últimos 4 años de trabajo; y que el Tribunal, bien hizo al aplicar el artículo 53 Constitucional, pues este precepto es el que establece el derecho a la «remuneración mínima, vital y móvil», de suerte que no obró mal en su interpretación.

Esgrime que la proposición del cargo está encaminada a que los preceptos de orden legal tengan prevalencia sobre el articulado superior, sin reparar que estos «solo pueden ser aplicados dentro del marco del mandato literal del citado artículo 53»; explica que el Tribunal no erró al colegir que se había «violado la disposición convencional», pues no aumentar el salario por un periodo de 4 años, es un detrimento a la capacidad adquisitiva del actor, y que el argumento de que la movilidad salarial no es un derecho propio para los directivos de las empresas, y sí lo es para trabajadores públicos, es una visión a todas luces inconstitucional.

Alude a que en la sustentación del recurso, la demandada «sí acepta» que el salario de los trabajadores, incluyendo los del nivel directivo, deben ser reajustados de conformidad con las variaciones anuales del IPC; que las premisas erigidas con base en los artículos 132, 143 y 148 del Código Sustantivo del Trabajo, son distantes del contenido de la sentencia recurrida, y que bien hizo el ad quem al colegir que la conducta de la demandada no era de buena fe, para condenar a la sanción que establece el artículo 65 ibídem, pues durante el proceso esta no hizo ningún esfuerzo por demostrar lo contrario.

CONSIDERACIONES

Para mantener la condena por diferencias en las prestaciones sociales, vacaciones y por reajuste salarial de los años 2003 y 2004, el Tribunal se apoyó en que la movilidad del salario es un derecho recogido en el artículo 53 superior y, por ello, un imperativo de origen constitucional, por el cual la empresa enjuiciada tenía la obligación de incrementar anualmente el salario del actor.

Quedó demostrado en las instancias, y no fue discutido por las partes, que para 2004 José Antonio Díaz Sosa recibía un salario mensual de \$11.921.828 y ostentaba el cargo de Gerente Administrativo.

La discusión jurídica propuesta, impone recordar la posición inveterada de la Sala de Casación Laboral, en lo que atañe a los incrementos salariales superiores al salario mínimo, como es el caso del demandante, en el sentido de que son las mismas partes, bien individualmente, ora de forma colectiva, las llamadas a convenir tales aumentos, pues no existe en el ordenamiento jurídico una norma que obligue o faculte al juez disponer sobre ello, como sí la hay para el salario mínimo, artículo 148 del Código Sustantivo del Trabajo, de suerte que son los protagonistas de la relación laboral quienes tienen la potestad de convenir libremente el salario, claro está, siempre respetando el mínimo legal, tal cual se asentó en sentencia CSJ SL, 13 mar. 2001, rad. 15405.

[...]

No obstante la realidad de lo afirmado, no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata.

En efecto, no existe en la legislación laboral norma que así se lo permita y, como lo destacara el fallador de segundo grado, la Constitución Política en su artículo 53, en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de, entre otros, dicho principio. Además el propio Ordenamiento Superior en el artículo 230 fue el que le impuso a los jueces la obligación de, en sus providencias, estar sometidos al imperio de la ley.

Lo ideal, cuando se persigue un aumento salarial, sin que se trate del mínimo, con base en el Índice de Precios al Consumidor, es que empleador y trabajadores se reúnan y a través de la discusión, en que cada una de las partes exponga sus razones, se negocie o se concerte, para que finalmente ello se logre, obviamente sin la presencia del juez, porque aquí no se trata de un conflicto de orden jurídico, de los que prevé el artículo 1º de la Ley 362 de 1997 que modificó el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, sino uno de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3º ibidem.

La anterior posición ha sido reiterada, entre muchas otras, en las sentencias CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 33387, CSJ SL, 1 mar. 2011, rad. 36058, CSJ SL7384-2014, CSJ SL16925-2014, CSJ SL8079-2015, CSJ SL8683-2015 y CSJ SL43227-2016.

Conforme a la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en torno a la materia, se equivocó el Tribunal en su juicio jurídico, al razonar que era viable imponer condena por incremento salarial, y de allí derivar la reliquidación de las prestaciones y vacaciones, así como la indemnización moratoria.

Por lo anterior, la acusación es fundada y se casará parcialmente la sentencia gravada, en cuanto confirmó la condena por reajuste salarial de los años 2003 y 2004, por reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones e indemnización moratoria.

Dada la prosperidad del cargo, la Corte se releva del estudio de la tercera acusación. No hay lugar a imponer costas.

SENTENCIA DE INSTANCIA

Los argumentos expuestos en sede extraordinaria, para resolver el segundo cargo, son suficientes para revocar la condena de primer grado por reajuste salarial de los años 2003 y 2004 y, de contera, por reliquidación de prestaciones sociales e indemnización moratoria.

Costas de primera y segunda instancia a cargo de la parte demandada.

XIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 17 de agosto de 2010, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JOSÉ ANTONIO DÍAZ SOSA contra UNITED PARCEL SERVICE CO. SUCURSAL COLOMBIA, en cuanto confirmó la condena por reajuste salarial de los años 2003 y 2004, por reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones e indemnización moratoria. En instancia, REVOCA la sentencia de primer grado, proferida el 30 de junio de 2009, por el Juzgado Once Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá D.C., complementada el 14 de agosto de 2009, en cuanto impuso dichas condenas y, en su lugar, se ABSUELVE a la demandada de las mismas.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ

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

