

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CASACIÓN No. 24428

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER

ACTA No. 50

Radicación No. 24428

Bogotá D.C., Diecinueve (19) de julio de dos mil seis (2006).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la empresa PEAJES S.A., contra la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, Sala Laboral, de fecha 22 de abril de 2006, proferida en el proceso ordinario laboral promovido por AURA LEONOR MORA FERNÁNDEZ.

I. ANTECEDENTES

AURA LEONOR MORA FERNÁNDEZ demandó a la empresa recurrente para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1 de octubre de 1992 y el 2 de septiembre de 1997, fecha en la cual fue despedida sin justa causa y, en consecuencia, que se le condene a reliquidar salarios, primas e intereses sobre cesantías, vacaciones y demás primas extralegales, teniendo en cuenta el verdadero salario que le correspondía de acuerdo con lo recaudado por peaje y pactado en el contrato de trabajo; el beneficio de alimentación y el auxilio de transporte previsto en el pacto colectivo suscrito en febrero de 1993; el valor del trabajo suplementario o de horas extras a razón de cuatro diarias; recargo nocturno; trabajo dominical y festivo; el auxilio económico por transporte acordado en el pacto colectivo firmado en los años 1993 y 1994; el reajuste del salario en razón de su trabajo como jefe de peaje, cargo que desempeñó desde su ingreso que sólo se le reconoció en su salario el 1 de diciembre de 1995; reliquidación de la indemnización por despido injusto; indemnización moratoria; perjuicios morales ocasionados por el despido en atención a que no solamente fue privada de su trabajo sino de la seguridad social que le hubiera permitido atender dignamente el problema de salud que padece su hijo de 5 años de edad; indexación; lo que resulte proferido extra y ultra petita y, las costas del proceso.

Para lo que interesa al recurso extraordinario fundamentó sus pretensiones en los siguientes hechos: 1) Prestó servicios a la demandada a partir del 1 de octubre de 1992 para desempeñar el cargo de Supervisor en el Peaje Sáchica - Tunja; 2) A partir de octubre de ese año se desempeñó como Jefe de Peaje sin que la empresa le reconociera el salario correspondiente a dicho cargo; 3) Desde el 1 de diciembre de 1995 suscribió un nuevo contrato de trabajo con la empresa en el que se indicaba como cargo a desempeñar el cargo de Jefe de Peaje, el cual ejerció hasta el final de la relación laboral; 4) El cargo anterior fue denominado por la demandada en el contrato de trabajo como de confianza y manejo, no obstante que su labor no conlleva tales connotaciones; 5) De conformidad con la cláusula cuarta del contrato de trabajo, la empresa se comprometió a pagarle un porcentaje del valor del peaje recaudado por cada vehículo, sin embargo, no cumplió con esa obligación ni le dio a conocer las tablas en las que se señalaban los porcentajes que devengaría por peaje recaudado y que le permitía establecer el salario quincenal o mensual, conducta que denota mala fe del empleador; 6) Contrario a lo estimado por el empleador, no desempeñó ninguna tarea de destajo en tanto la labor realizada en el peaje como Jefe y Supervisora del mismo no permitía tal modalidad; 7) El cargo desempeñado no implicaba autonomía pues el mismo era controlado por las recolectoras, por la Oficina Regional de la empresa, por funcionarios del orden nacional de ésta y del Ministerio de Obras Públicas, instancias que ejercían un permanente control administrativo y de auditoría sobre los funcionarios que trabajaban en el peaje, sobre los dineros recaudados y sobre el est

cumplimiento en los trámites de las planillas y formularios de control que con tal finalidad existían; 8) el desempeño de las labores contratadas no se requería de conocimientos especiales ni destreza, funciones que se relacionaban con la supervisión de las recolectoras, elaboración diaria de informes de recaudo, los libros para su control, de consignaciones internas, cajas fuertes, de novedades de arqueos y boletines, planillas de carga, etc.; 9) No cumplía funciones de confianza y manejo en tanto su labor se limitaba a la elaboración de informes de recaudo y planillas de entrega y conteo de dinero recibido por las recolectoras; 10) Desempeñaba su labor en turnos de 12 horas de 7 AM a 7 PM por tres días y de 7 PM a 7 AM durante otros tres días de la semana, pero que en su condición de Jefe de Peaje su jornada quedó únicamente en un turno de día, descansando cuatro (4) días en el mes, sin embargo, un vehículo de la empresa la recogía una hora y media antes de iniciar la jornada de trabajo y la dejaba igualmente una hora y media después de terminada aquella, lo que significa que su jornada diaria de trabajo era de quince (15) horas, tiempo suplementario que la demandada no pagó; 11) Afirma que la empresa tampoco cancelaba el día de descanso por cambio de turno, el trabajo dominical y festivo ni el recargo nocturno; 12) Mediante la celebración del pacto colectivo en 1995, la empresa reconoció los recargos nocturnos, las horas extras, los días dominicales y festivos no reconocidos hasta ese momento, hecho que demuestra la razón de la reclamación, pero que para beneficiarse del pacto colectivo la empleadora exigió a los trabajadores la firma de otro contrato de trabajo, a través del cual la declaraban a paz y salvo por estos conceptos causados hasta esa fecha, lo cual, en sentir de la demandante, carece de valor ya que los derechos laborales son irrenunciables; 13) Agrega que la liquidación de sus prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa se hizo con un salario inferior, pues no tuvo en cuenta los conceptos anteriormente mencionados, lo cual es constitutivo de mala fe y, por ende, generador de indemnización moratoria y, respecto de los perjuicios morales, añade que jurisprudencialmente se tiene dicho que éstos se generan cuando el despido se produce sin justa causa y conlleva esta clase de perjuicios, los cuales se presentan en el sub lite dada la enfermedad que padece el niño de la demandante.

Al responder el libelo, la convocada al plenario aceptó la relación contractual, su extremo inicial y el cargo de Jefe de Peajes desempeñado por la accionante; sobre los demás hechos manifestó que no eran ciertos. Aseveró que el contrato de trabajo era de dirección, confianza y manejo y que la accionante tenía personalidad subalterna y el manejo de bienes y dineros de la compañía. Propuso las excepciones de prescripción, cosa juzgada, prescripción, inexistencia de la obligación y carencia del derecho.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Tunja, en virtud de sentencia del 28 de noviembre de 2002 declaró la existencia del contrato de trabajo que tuvo vigencia entre el 1 de octubre de 1992 y el 30 de septiembre de 1996; declaró sin valor el capítulo II artículo 2 del Pacto Colectivo de Trabajo de 1995 mediante el cual los trabajadores renunciaron a los derechos adquiridos; condenó a la demandada a pagar a la demandante las siguientes sumas de dinero: \$994.169,00 por horas extras diurnas y nocturnas, días dominicales y festivos, días de descanso no remunerados causados entre el 12 de noviembre de 1994 y el 30 de junio de 1995; \$151.850,00 por reliquidación de prestaciones sociales y salario y, \$15.118,00 días de indemnización moratoria.

La absolvió de los demás cargos y la condenó en costas.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación formulada por la parte demandada conoció el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja Sala Laboral, Corporación que mediante la sentencia aquí acusada confirmó la del Juzgado en todas sus partes.

Dijo el Tribunal en punto al trabajo de horas extras, dominicales y festivos, y luego de referirse al cumplimiento de las exigencias legales de la prueba testimonial que milita en el expediente, que los deponentes coinciden en afirmar sobre la veracidad del trabajo suplementario diurno y nocturno que realizó la demandante, lo mismo que en los días de descanso obligatorio, pues eran concedores de esa situación en virtud de su prestación de servicios a la demandada en el sitio en el que aquella desempeñaba sus funciones, durante el mismo tiempo y turnos, es decir, como compañeros de trabajo declararon que constaba las de trabajo mencionadas, razones por las cuales le otorgó pleno valor probatorio, concluyendo

que era suficiente para comprobar que la demandante sí trabajó horas extras, dominicales y festivos.

En lo que tiene que ver con la afirmación de la demandada de que el cargo ocupado por la actora considerado como de dirección, confianza y manejo, el Tribunal estimó que las funciones desempeñadas ésta, las que no eran ejercidas por las demás recolectoras, no son del tipo que consagra la doctrina jurisprudencia y la ley para asegurar que gozaba de tal condición, en tanto recoger el dinero recaudado el peaje y llevarlo a la caja fuerte, de la cual no conocía su combinación o clave, no es suficiente razón para catalogarla como trabajadora de dirección o confianza, más aún cuando nunca se le reconoció dicho status sólo ahora se invoca para desconocer el trabajo suplementario realizado por la ex trabajadora.

En lo que toca con la condena impuesta por indemnización moratoria, el juzgador ad quem consideró que la empresa demandada es una persona jurídica organizada y por ello, se supone que goza de la suficiente asesoría para establecer el régimen legal y la calidad de cada uno de sus trabajadores; así misma, la actuación de dar a una trabajadora como de dirección o confianza sin serlo, la circunstancia de trabajar bajo un salario sin nunca cumplir lo estipulado (porcentaje de vehículos que transiten por el peaje) simple sugerencia de incluir otro sí en el contrato de trabajo para declarar a la empresa a paz y salvo por derechos laborales adquiridos e irrenunciables, como son las horas extras y el trabajo en días de descanso son razones suficientes para tener la actuación de la demandada como de mala fe y, por ende, para avalarse la decisión del a quo en el sentido de condenar a la sociedad llamada al proceso al pago de la mencionada indemnización.

En relación con el salario base de liquidación de la susodicha

indemnización, el juez de la alzada consideró que en virtud de la condición más beneficiosa, el juez a quo atinó cuando concluyó que el salario que debió tomar en cuenta la empresa para estos efectos era el que figuraba a folio 7, el que también tuvo en cuenta para el reconocimiento de las prestaciones sociales, la cual cuantía era de \$453.567,00.

Con fundamento en los artículos 14, 127 y 142 del Código Sustantivo del Trabajo y en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Corporación del 9 de junio de 1947, avaló la decisión del juez de primer grado en el sentido de declarar válida y eficaz la cláusula del pacto colectivo de trabajo a través del cual los trabajadores declararon a paz y salvo a la empresa por concepto de horas extras, dominicales, festivos y recargos nocturnos, estimó que por tratarse de derechos laborales los mismos son irrenunciables, amén de que están contemplados en normas de orden público.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la parte demandada y con él pretende que la Corte case parcialmente la sentencia del Tribunal en lo referente a las declaraciones y condenas impartidas en su contra, al dejar sin valor el Capítulo II, artículo 2 del Pacto Colectivo suscrito en 1995, cláusula mediante la cual los trabajadores renunciaron sus derechos adquiridos y como consecuencia de ello a pagar a la demandante las condenas contenidas en la sentencia de primer grado, y no la case respecto de las absoluciones, para que una vez constituida la Corte en sede de instancia, revoque las condenas proferidas por el Juzgado y en su lugar la absuelva, con modificación en costas correspondiente.

Para el efecto propuso un cargo que fue oportunamente replicado.

CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo literal a) y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 1, 3, 13, 14, 15, 18, 19, 21, 43, 55, 127, 143, 149, 249, 253 modificado por el 17 del Decreto 2351 de 1965, 159, 179, subrogado por el 31 de la Ley 50 de 1990, del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 1 de la Ley 5 de 1975; 3 de la Ley 48 de 1968; 51, 55, 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo, como consecuencia de los siguientes errores evidentes de hecho cometidos por el Tribunal:

1. Dar por demostrado, no siendo cierto, que la demandante no tenía la condición de trabajadora dirección, confianza o manejo, y por ende,

era beneficiaria del pago de horas extras o trabajo suplementario.

2. No dar por demostrado, contra la evidencia, que a la demandante le fue cancelado el valor de sus salarios en dominicales y por recargo nocturno tal y como aparece acreditado en la liquidación final de prestaciones sociales.

3. Dar por declarada la nulidad del artículo 2 del pacto colectivo de trabajo suscrito entre la demandante y la empresa demandada, no siendo cierto, toda vez que con ella se vulneraban derechos ciertos e indiscutibles de la trabajadora.

Como pruebas erróneamente apreciadas denuncia el pacto colectivo de trabajo obrante a folios 118 a 122, concretamente su artículo 2º, los testimonios rendidos por Ana Teresa Villate Mojica (Fls. 78 a 73), Eleysith Avila Montoya (Fls. 83 a 87) y Gloria Lucy López Rodríguez (Fls. 87 a 91) y la liquidación final de prestaciones sociales (Fls. 7 y 628).

Como no apreciadas denuncia la confesión contenida en la demanda inicial, concretamente en la preter octava y, en los hechos noveno, décimo y décimo tercero de la misma (Fls. 5, 19 y 20) y, los contratos de trabajo (Fls. 3 a 6 o 623 a 626).

Para su demostración manifiesta que la empresa demandada desde la contestación de la demanda insistió en el carácter de empleada de dirección, confianza o manejo que tenía la accionante desde el inicio de la relación laboral y no simplemente por haber querido ubicarla como tal para desconocer preceptos legales y, más sin embargo, el ad quem desestimó estas consideraciones.

Manifiesta que de acuerdo con los contratos de trabajo visibles a folios 3 a 6 y 623 a 626, a la demandante se le contrató como Supervisora de Peaje o Jefe de Peaje y en ejecución de dicho cargo ella misma en los hechos noveno, décimo y décimo tercero de la demanda inicial confesó que debía ejecutar estas labores. En los hechos que a renglón seguido reproduce la censura, para afirmar que según los mismos difícilmente podía llegarse a la conclusión a la que arribó el Tribunal, pues el dinero recolectado en el peaje y llevado a una caja fuerte y cuya clave no conocía, no era la única actividad que ejercía, pues tenía funciones tales como supervisión, administración, control y mal podía considerarse que su trabajo era el de una simple recolección del dinero del peaje que luego llevaba a una caja fuerte.

Señala que la demandante se encontraba en una posición jerárquica superior a sus compañeras de trabajo por cuanto ella misma lo afirma, las supervisaba, organizaba los turnos, aun cuando admite que tenía que reemplazarlas cuando faltaba alguna, pero que adicionalmente elaboraba los informes diarios, llevaba libros de control de recaudo, de consignación, de novedades, de arqueos y de boletería, adicionalmente tramitaba las planillas de entrega de dinero a la transportadora de valores, así como también los informes para nómina y alimentación de las demás trabajadoras del peaje, a fuerza de que también admite que tenía que atender asuntos administrativos del peaje a su cargo.

Anota que es predicable la teoría del contrato realidad al sub lite, pues una cosa dicen los documentos y otra muy distinta resulta en la práctica.

Frente a los conceptos de dirección, confianza y manejo, admite que si bien es cierto la ley no los define, los mismos resultan disímiles según se infiere de la jurisprudencia, trayendo en respaldo de su afirmación apartes de la sentencia proferida por esta Corporación el 1 de julio de 1957, la cual permite inferir que la actividad que la actora cumplía era de título conceptual, orgánica y coordinativa, múltiple, esencialmente dinámica, ocupaba una posición especial de jerarquía en la empresa con facultades de mando sobre el resto del personal de recolectoras y dentro de la órbita que le había sido delegada, sus decisiones obligaban al patrono frente a las demás compañeras de trabajo, estaba dotada de determinado poder discrecional de autodecisión cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en escala jerárquica, era elemento de enlace o coordinación entre las secciones que dirigen y la organización central y por todo lo anterior, constituía

trabajador intermedio entre el patrono a quien representan y el común de las demás trabajadoras del pe

Acude a los testimonios de Ana Teresa Villate Mojica, Ruth Avila Montoya y Gloria Lucy López Rodríguez para reafirmar la condición de superior jerárquico que la demandante ostentaba respecto de las deponer

Manifiesta que si bien es cierto el juez laboral goza de libertad en la formación del convencimiento, no menos que esa facultad no puede entenderse aislada o ilimitada, debiendo enmarcarse dentro de principios científicos que informan la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito conducta procesal de las partes, razón por la cual el Tribunal no podía colegir que la prueba testimonial cuando no es tachada merece, como cualquier otro elemento de prueba, plena veracidad, pues la consideración es totalmente falsa, en tanto la tacha de testigos está prevista cuando quiera que personas que van a deponer se consideren sospechosas o se encuentren en circunstancias que afecte credibilidad o imparcialidad en razón de parentesco, dependencia, sentimientos o interés a las partes o apoderados, antecedentes personales u otras causas, pero que, si a juicio de quien pidió esa prueba este evento la demandada, considera que no se dan esas circunstancias, no tiene porque proponer la tacha como tampoco debe considerarse que todo lo que digan debe tomarse como cierto.

Añade que por la sola circunstancia de que las testigos fueran trabajadoras de la empresa y compañera la demandante no las descalifica, por el contrario, atendiendo esa condición son fieles en su declaración dando cuenta realmente cómo había sido la relación de trabajo de aquella así como de las actividades que ejercía como Jefe de Peaje.

Sostiene que queda en evidencia el ejercicio de un cargo de dirección, confianza o manejo por parte de la demandante, cuando en la misma demanda solicita el reajuste de su salario teniendo en cuenta las funciones desempeñadas como jefe de peaje, pues este salario solo se le reconoció a partir del mes de diciembre de 1995.

Frente a la condena por dominicales, aduce que el Tribunal la confirmó

sin existir comprobación exacta de esos días trabajados, siendo el sustento de los mismos las declaraciones de los testigos, de cuyo examen no demuestran lo que el sentenciador dice haber encontrado. No obstante y en gracia de discusión, resultaba suficiente apreciar correctamente la prueba documental de folios 7 o 628 para concluir el pago de estos días y el del recargo nocturno.

Seguidamente reproduce el texto del artículo 2º del pacto colectivo visible a folio 123 y sostiene que en virtud del artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, es válida la transacción en los asuntos del trabajo salvo que se trate de derechos ciertos e indiscutibles, situación que en el presente caso no sucedió porque bien es cierto el texto de dicha cláusula no es la más afortunada, de la misma no se desprende tal renuncia

Expresa que si se admitiera que la demandante no ostentaba la condición de trabajadora de dirección, confianza o manejo, que no es así, de todos modos era procedente transar como se hizo el valor de las supuestas horas extras que hubiera podido laborar, no así de los dominicales, festivos y recargo nocturno los cuales como quedó demostrado con la prueba documental de folios 7 o 628, le fueron cancelados por la promotora del proceso.

Reitera que la redacción de la cláusula no es la más adecuada y que respecto de algunos pagos no cabe predicarse esa posible transacción, pero también no tuvo en cuenta el juzgador que ese acuerdo tenía una fecha concreta de aplicación hasta el 30 de junio de 1995, un año y dos meses antes de que se produjera la terminación real y efectiva del contrato de trabajo de la demandante, esto es, el 1 de septiembre de 1996, por lo que de haberse tenido derecho a ellos no servirían de base salarial para liquidar sus prestaciones sociales, las cuales ordenó reajustar al ad quem, lo que condujo al segundo de los errores de hecho.

En punto a la indemnización moratoria manifiesta la censura que la decisión gravada se llevó de tajo más allá de los 30 años de jurisprudencia uniforme sobre la no aplicación automática del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues como se demostró no es cierto que la demandante no tuviera la condición de trabajadora de dirección, confianza y manejo, que sí la tuvo, pero que la sola controversia es elemento demostrativo de buen

Además, como quedó visto, tampoco es cierto que no se le hubieran cancelado los dominicales y reca nocturnos. Respecto de las horas extras, dadas las circunstancias expuestas, era posible su transacción así de los demás derechos, los cuales, como quedó demostrado, fueron cancelados.

En atención a lo anterior, concluye afirmando que el argumento del Tribunal para confirmar la condena este concepto, no es más que una fundamentación de tipo personal que de la valoración de los elementos probatorios que militan en el expediente. En respaldo de las anteriores afirmaciones, cita y repro apartes de la sentencia de febrero 23 de 1970 y la aclaración de voto de la proferida el 13 de febrero 1998, radicación No. 10325, ambas de esta Corte.

Por su parte, el replicante se opone a la prosperidad del recurso, aduciendo que el Tribunal no corrigió ninguno de los errores que la censura le atribuye, pues en el expediente reposan las pruebas que demuestran que la intención de la empleadora con la suscripción del pacto colectivo era desconocer los derechos laborales, entre otros, los de la accionante, amén de que dejó de pagar el salario acordado en el contrato de trabajo.

Considera que el juzgador ad quem hizo un estudio juicioso y ponderado sobre la puesta en calidad de dirección, confianza y manejo del cargo desempeñado por la demandante, fundamentándose para ello en las consideraciones que sobre el particular hacen la doctrina y la jurisprudencia, para concluir que las funciones asignadas a la demandante, no obstante ser diferentes a las de las demás compañeras de trabajo, ellas significan que correspondieran a las características antes anotadas.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En lo que concierne al primero de los desatinos fácticos que se le atribuyen al fallo impugnado, relativo a la condición de empleada de dirección, confianza o manejo de la demandante, el Tribunal concluyó que no se estaba en presencia de una trabajadora que desempeñara un cargo con esas características por las funciones realizadas por la demandante y que no eran desempeñadas por las demás recolectoras. Estas son del tipo que consagra la doctrina, la jurisprudencia y la ley, para asegurar que aquélla gozaba de especial calidad, pues el hecho de recoger el dinero recolectado en el peaje y llevarlo a una caja fuerte, de la cual conocía su combinación o clave, no es suficiente razón para catalogarla como de dirección o confianza, máxime cuando nunca se le reconoció dicho status y sólo ahora se invoca con el objeto concreto, tal y como aparece en el escrito de apelación, de desconocer el trabajo suplementario realizado por la extrabajadora.

Sobre el particular, cumple advertir que en realidad el raciocinio del fallador no fue de exclusiva índole fáctica, pues concluyó que la labor desempeñada por la actora no es del tipo que la doctrina, la jurisprudencia y la ley consagran como de dirección, confianza y manejo, con lo que emitió un juicio jurídico en torno a las condiciones que deben reunir las labores que desempeñen los trabajadores para ostentar esa especial calidad.

Con todo, cabe anotar que en su demanda la actora afirmó que no cumplía funciones de confianza y manejo, pero manifestó en el hecho noveno que "supervisaba las recolectoras, realizaba los informes de recaudo diario y llevaba los libros de control de recaudo, de consignaciones, de consignaciones internas a las cajas fuertes, de novedades de arqueos y de boletería, adicionalmente tramitaba las planillas de entrega de dinero a la transportadora de valores; establecía los turnos de las recolectoras; realizaba informes de nómina, alimentación; adicionalmente debía desempeñarse como recolectora en caso de ausencia de una de ellas, además de sus funciones como Jefe de peaje". Igualmente admitió que "su labor se limita a la elaboración de informes de recaudo y planillas de entrega de dinero y al conteo de dinero recibido por las recolectoras, el que sólo permanecía por períodos de tiempo muy cortos ya que la transportadora de valores permanentemente los retiraba".

Para la Corte de las reseñadas funciones no es dable concluir que el cargo desempeñado por la trabajadora demandante reuniera con claridad las características que identifican a los cargos de dirección, confianza y manejo que exigen, honradez, rectitud y lealtad especiales, lo que indica que el empleador deposita en el trabajador un grado especial de confianza, distinto al exigido a cualquier otro trabajador, en tanto aqu

labores comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa. En este caso, si el oficio desempeñado por la demandante tenía relación directa con el manejo de dinero, ello no es suficiente para catalogarla como trabajadora de dirección, confianza y manejo, pues el grado de confianza que en ella depositó su empleadora no es el característico de ese tipo de empleados porque no fue la entidad que le permitiera, por ejemplo, darle a conocer la clave o combinación de la caja fuerte en la que guardaba, por breves lapsos, el dinero recolectado.

Por otra parte en los hechos noveno, décimo y décimo tercero, al decir de la impugnante, la señora M FERNÁNDEZ confesó la calidad anteriormente anotada esto es, trabajadora de dirección, confianza o manejo por cuanto al reclamar el reajuste salarial conforme al cargo desempeñado como Jefe de Peaje, es admitiendo que las funciones de este cargo eran las propias de un empleado de aquellas características.

Sin embargo, contrario a lo afirmado por la censura, lo que realmente se

puede concluir de la apreciación de esta pieza procesal es que la demandante siempre negó que las labores relacionadas con el cargo de Jefe de Peaje conllevaran funciones de dirección, confianza o manejo, y adujo que para el ejercicio del mismo no requería de conocimientos especiales ni destrezas; que el recibo y conteo del dinero recaudado en el peaje permanecía en su poder por un período muy corto de tiempo porque el vehículo de la empresa transportadora de valores permanentemente lo retiraba y, finalmente, la imposición de la jornada de trabajo tan extensa (80 horas semanales), aún reemplazando a las recolectoras, son afirmaciones que a las claras no contienen la confesión a la que se refiere el recurrente.

Se afirma en la impugnación que la demandante cumplía funciones conceptivas, orgánicas y coordinativas múltiples, pues ocupaba una posición jerárquica especial con facultades de mando sobre las recolectoras: de manera que sus decisiones obligaban a la empleadora frente a las demás compañeras de trabajo, aparte que estaba dotada de un poder discrecional de autodecisión y era un elemento de coordinación o enlace entre la sección que dirigía y la organización central. Empero, de lo que la actora afirmó en la demanda es dable obtener la conclusión a la que alude la censura en torno a las funciones que aquella adelantó pues simplemente se limitó a manifestar que era jefe de peaje; que debía desempeñarse como recolector en caso de ausencia de alguna de ellas; que desarrollaba labores de supervisora; que sus actividades eran supervisadas permanentemente por el jefe de la oficina de la demandada en Tunja, el personal de la empresa y el del Ministerio de Obras Públicas y que atendía asuntos administrativos del peaje a su cargo.

Por lo tanto, nada de lo que allí dijo permite razonablemente concluir que sus funciones tuviesen importancia en la organización de la empresa que le asigna la censura, pues el hecho de tener una posición jerárquica superior respecto de sus compañeras de labores no significa que tuviese una posición jerárquica especial ni que funciones disciplinarias sobre el personal ordinario de trabajadores o que su rango fuera característico de los cargos de dirección según la sentencia que la propia entidad impugnante cita en apoyo.

En este orden de ideas, para la Sala es claro que el Tribunal no cometió el error que se le atribuye, o por lo menos con el carácter de evidente.

Respecto del error de no haber dado por demostrado que a la demandante le fue cancelado el valor del trabajo dominical y por recargo nocturno, debe decirse, en primer lugar, que el Tribunal confirmó las condenas impuestas por el Juzgado a quo, entre las cuales no se halla la relacionada con recargos nocturnos (Fls. 631 a 640).

Por otra parte, se refiere también la empresa impugnante a la imposición de la condena por indemnización moratoria, argumentando que el Tribunal hizo una aplicación automática de la norma que consagra, esto es, el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Pero, importa precisar, esta Sala y el Corte ha explicado reiteradamente que esa forma de aplicar el citado precepto comporta su equivocado entendimiento, cuestión eminentemente jurídica que no guarda relación con la valoración de las pruebas: la suerte que debió ser cuestionada por la vía de puro derecho.

Aún así, reprocha la recurrente el argumento utilizado por el Tribunal para imponerle dicha condena.

consistente en que se trata de una persona jurídica organizada que debe contar con suficiente asesoría para determinar la calidad de cada uno de sus trabajadores. Mas, aparte de ese razonamiento el fallador se esforzó en alzada esgrimió otros para concluir que la demandada no actuó de buena fe, como "... la circunstancia de contratar bajo un salario sin nunca cumplir allí lo estipulado (porcentaje de vehículos que transiten por el peaje) y la simple sugerencia de realizar un otrosí para declarar a la empresa a paz y salvo por derechos laborales adquiridos y de carácter irrenunciable..." (Folio 16 del cuaderno del Tribunal). Estos argumentos no son controvertidos por el cargo, por manera que se mantienen indemnes como estribos para la conclusión del juzgador de segundo grado.

En relación con la condena por concepto de retribución del trabajo dominical, tampoco atina la censura y censura desacierto atribuido al Tribunal, porque esa corporación confirmó la condena que en ese sentido impuso el juez de primer grado, consistente en el pago de 15 dominicales diurnos por valor de \$135.177,00 y el de 15 nocturnos por valor de \$253.882,00, causados entre el 12 de noviembre de 1994 y el último día de junio de 1995, puesto que a partir de esta última fecha y de acuerdo con el pacto colectivo, se reconoció el pago de estos derechos y sobre los anteriores a la fecha inicial se declaró probada la excepción de prescripción (folios 636 y 639 del cuaderno principal) y, entre tanto, con la prueba denunciada como erróneamente apreciada por la censura y obrante a folios 7 y 628, relacionada con la liquidación definitiva de prestaciones sociales, se demuestra que el pago del trabajo dominical que en ésta se hizo comprende el período del 16 de agosto de 1996 al 1 de septiembre de 1996, es decir, corresponde a otro lapso distinto por el que se fundó la condena.

Por lo tanto, se colige que el Tribunal tampoco incurrió en este error.

Y en lo que hace al supuesto error por haber declarado la nulidad del artículo 2 del pacto colectivo de trabajo, no obstante que el objeto de la transacción no recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles, es necesario acotar que sobre el particular el Tribunal concluyó que "la renuncia a factores salariales de horas extras y trabajo en dominicales y festivos, se encuentra prohibida legalmente y en el caso de renunciar a ellos, ésta debe tenerse por ilícita y contraria a las normas de orden público, es decir, que lo acordado entre las partes no produce efecto alguno ya que las normas que ostenten dicho carácter no son susceptibles de ser modificadas por normas particulares" (folio 18 del cuaderno de segunda instancia). La anterior inferencia es principalmente de índole jurídica, surgida del análisis de los artículos 14, 127 y 142 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no podía ser controvertida por la vía de los hechos.

No obstante, es del caso anotar que la conclusión del Tribunal se sustentó en que la transacción entablada por la renuncia a derechos adquiridos, inherentes a la prestación del servicio de la trabajadora, cuyo razonamiento no combatió con éxito el cargo, pues se limita la recurrente a afirmar que la redacción de la cláusula del pacto colectivo no es afortunada y que no es contraria a la ley porque la trabajadora no renunció a derechos ciertos e indiscutibles, pues la controversia sobre la calidad de empleada de dirección, confianza y mando de la actora es demostrativa de buena fe.

Finalmente, en torno a las actividades que desempeñaba la actora es de anotar que éstas no son propias de un cargo de dirección y confianza, pues las funciones que ésta cumplía eran fundamentalmente de supervisión, sin que implicara el desempeño de un cargo de jerarquía en la empresa, tal como se alega inicialmente.

De lo que viene de decirse se concluye que el cargo no prospera.

Costas en casación a cargo de la parte recurrente.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en el nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, Sala Laboral, de fecha 22 de abril de 2004, proferida en el proceso ordinario laboral promovido por AURA LEONOR MORA FERNÁNDEZ contra la sociedad PEAJES S.A.

Costas en casación a cargo de la recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CARLOS ISAAC NADER

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGUO ISaura VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

2

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.
Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

