



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**  
**Magistrado Ponente**

**Radicación No. 36631**  
**Acta No.035**

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de octubre de  
dos mil once (2011).

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de  
casación interpuesto por **MIGUEL ÁNGEL SILVA OROZCO**  
contra la sentencia del 13 de marzo de 2008, proferida por el  
Tribunal Superior de Cúcuta, en el proceso ordinario promovido  
por el recurrente contra la sociedad **CENTRAL DE  
SACRIFICIO Y FRIGORÍFICO DEL NORTE DE SANTANDER  
S.A.**

**I. ANTECEDENTES**

Ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito  
de Cúcuta, Miguel Ángel Silva Orozco, demandó a la sociedad  
Frigonorte S. A., para que fuera condenada a reajustarle la



indemnización por terminación del contrato y las vacaciones; a pagarle los salarios injusta e ilegalmente retenidos entre el 25 de mayo de 2000 y el 9 de marzo de 2001, la indemnización moratoria, los daños y perjuicios adicionales y la indexación. Subsidiariamente, al pago de la cesantía y sus intereses, la prima de servicios, la indemnización por no consignación de la cesantía, la indemnización moratoria, los perjuicios adicionales y la indexación.

En sustento de sus pretensiones, afirmó que se como gerente laboró para la demandada entre el 1° de junio de 1999 y el 9 de marzo de 2001,, con contrato verbal y salario integral de \$2.500.000; que a partir del 15 de mayo de 2000 le rebajaron el salario al 50%, proponiéndole que el valor restante se pagaría con acciones de la sociedad, lo cual aceptó pero sin que se le diera cumplimiento; que el 20 de enero de 2001 la junta directiva le canceló el contrato, fijándole a su reemplazo un salario mensual de \$3.718.000, con grave perjuicio para sus intereses; que la empleadora no actuó de buena y que el último salario que recibió fue de \$1.859.000.

## II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad demandada se opuso a las pretensiones; no admitió ninguno de los hechos, pero aclaró que las partes acordaron reducir la jornada laboral a cuatro horas diarias y por ello el salario integral acordado se pagó

proporcionalmente. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de las obligaciones, pago, buena fe y falta de legitimación en la causa.

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Fue proferida el 25 de septiembre de 2006 y con ella el Juzgado absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas por el actor, sin imponer costas.

### **IV. SENTENCIA DEL TRIBUNAL**

Por apelación del demandante, el proceso subió al Tribunal Superior de Cúcuta, Corporación que mediante la sentencia recurrida en casación, confirmó la decisión de primer grado sin imponer costas por la alzada.

El Tribunal consideró que de conformidad con los artículos 208 y 253 del C.P.C., la fotocopia del contrato de trabajo presentada por el representante legal en la diligencia de interrogatorio de parte no era una prueba extemporánea sino válida, y que ella demostraba que la vinculación de las partes fue por escrito y no de manera verbal como lo planteó el actor; que en acta 023 del 8 de mayo de 2000, aportada al proceso por el actor, por la situación económica de la empresa, las partes acordaron la disminución de la jornada laboral y



consecuencialmente el pago salarial acorde con el lapso laborado, y que si bien el trabajador presentó objeción, sin embargo firmó el “*otro sí*” en el contrato de trabajo, lo que acreditaba su aceptación.; que en cuanto a la excepción para regular la jornada laboral a quienes desempeñaran cargos de dirección, confianza o manejo no se requería autorización del Ministerio, además de que según la cláusula tercera del contrato, el actor se obligó a laborar dentro de la jornada ordinaria señalada por el empleador, quien podía hacer cambios o ajustes cuando lo considerara conveniente.

El Tribunal respaldó sus conclusiones con las declaraciones de Gabriel Alfonso Vásquez, María del Rocío Prado y Andrés Ignacio Hoyos Arenas, en cuanto ellas corroboraban lo que se desprendía de la prueba documental atrás referenciada.

## V. EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por el actor y con la demanda que lo sustenta, pretende que se case la sentencia, para que en instancia, se revoque la del juzgado y en su lugar se acceda a las pretensiones de su demanda inicial.

Con ese propósito formula dos cargos que con vista en la réplica se decidirán a continuación.



## VI. PRIMER CARGO

Acusa la interpretación errónea del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 13, 14, 16, 21, 54, 134, 138, 142, 149 y 340 del C.S.T., y 27, 30, 1602 y 1608 del C.C.

En su desarrollo precisa que no sería del caso discutir *“los hechos y pruebas”*, pero que sin embargo, se incurrió en la violación planteada, al *“no dar por demostrado, estándolo, que el salario cancelado al demandante es inferior al establecido por el artículo 18 de la ley 50 de 1990, pues este por mandamiento expreso de la misma ley en ningún caso podía ser inferior a diez salarios mínimos legales más el treinta por ciento (30%) como factor prestacional”*.

Sostiene, por tanto, que el pago del salario proporcional a la jornada laborada, no aplica al salario integral, dado que la normativa no lo consagró. Agrega que la correcta interpretación de tal preceptiva es la de que dicho salario no puede desmejorarse, por lo que procede la compensación por el 50% que se dejó de cancelar.

## VII. LA RÉPLICA

Afirma que el recurrente se limita a expresar su inconformidad, pero no sustenta debidamente los motivos de su discrepancia. Transcribe apartes del fallo recurrido y concluye



que en el presente asunto no se trata de una decisión arbitraria de la empresa, sino ocasionada por la reducción de la jornada de trabajo, consentida por el trabajador.

### VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Para encontrar infundado el cargo, le basta a la Corporación traer a colación las orientaciones proferidas en su sentencia del 28 de abril de 2009, radicación 32310, en las que al decidir un asunto de naturaleza similar, así reflexionó:

*“Cuando el legislador, en el artículo 147-3 del CST, ordena que en caso de laborarse jornadas inferiores a las máximas legales, y se devengue el salario mínimo, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente laboradas, lo que se establece es un control garantista mediante el desarrollo del principio de la proporcionalidad: al trabajador se le asegura que no se le esquilmará su estipendio con un ingreso inferior no correspondiente a la cantidad de tiempo respecto del salario mínimo legal total a percibir si laborara la jornada completa.*

*“Por manera que, cuando el ad quem aplica dicho principio a un trabajador que pacta salario integral pero con una jornada de medio tiempo, la Sala estima que en ningún dislate jurídico incurre, ya que, con ello, asegura que dicha especial remuneración estará en adecuada correlación con el tiempo efectivo de trabajo, y no se le podrá remunerar con una cantidad inferior a la que proporcionalmente corresponde. Es*

*palmario, además, que dicho numeral no consagra dicho principio únicamente para el salario mínimo legal sino también para el salario convencional, lo que denota el carácter no exclusivo de la disposición.*

*“Salario mínimo y salario integral, entonces, obviamente que no son sinónimos, mas ello no implica que un principio tuitivo como el de proporcionalidad no pueda ser aplicado a ambos como garantía, conforme al artículo 1° antecitado, de la armonía social y equidad entre las partes intervinientes en la relación de trabajo, célula fundamental del tejido social.*

*“De otro lado, es de recordar y precisar que los particulares pueden pactar y acordar todo lo que la ley, expresamente, no prohíba, lo que plasma el artículo 132 del C.S.T.<sup>1</sup>, y que, cuando el artículo 132-3 ibidem dispone que **en ningún caso** el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales más un 30% de factor prestacional, esta expresión, eje de la litis, no tiene el alcance particular, exegético y absoluto que la censura le apareja, ya que la misma, dado el carácter genérico de la norma que la contiene, es claro que alude a una vinculación normal u ordinaria en la que, de pactarse la modalidad salarial en comento, el monto de la retribución debe corresponder al mínimo señalado en dicho precepto. El caso ya particular de la actora, bajo un supuesto de hecho diferente, implica una solución jurídica distinta, como fue la adoptada por el ad quem.*

*“Y es que, como lo acota la réplica, la aceptación de la óptica de la recurrente conllevaría a situaciones de*



*evidentes e inaceptables desequilibrio e inequidad, ya que, como se evidenciaría en su propio caso, quien trabajase media jornada solamente o, inclusive, menor tiempo, bajo la modalidad de salario integral, so pretexto de la prohibición de marras, habría de recibir el mismo estipendio integral total de aquél que hubo de laborar la jornada completa, lo que palmariamente contrariaría la noción trascendente de justicia”.*

Como no hay en la censura planteamientos novedosos que eventualmente le permitieran a la Corporación variar su pronunciamiento, se reafirma la improsperidad de la acusación.

## **IX. SEGUNDO CARGO**

Acusa la sentencia de infringir indirectamente a causa de *“error de derecho”*, el artículo 162 del C.S.T., en relación con los artículos 43 ibídem y el 18 de la Ley 50 de 1990.

Singulariza como manifiestos errores de *“derecho”*, los siguientes:

*“1.- Dar por demostrado sin poderlo estar que el demandante se encontraba sometido a una jornada laboral cuando su labor era la de gerente y representante legal de la demandada.*

*“2.- Dar por demostrado sin poderlo estar que las partes podían reducir la jornada laboral cuando por razones del cargo esta se encontraba excluida por mandamiento legal.*

*“3.-Dar por demostrado sin poderlo estar que como consecuencia de la supuesta reducción de la jornada laboral su salario también se reducía.*

*“4.- Dar por demostrado sin poderlo estar que las cláusulas o condiciones que desmejoran el salario integral y las condiciones del demandante tienen plena validez, aún cuando no se encuentran suscritas por la entidad demandada en el momento en que se dieron.*

*“5.-Dar por demostrado sin poderlo estar que la entidad demandada canceló al demandante el salario integral convenido”.*

En su desarrollo anota que la prueba *“causante de los desaciertos señalados...y de su indebida valoración”*, es el contrato de trabajo, especialmente la cláusula u *“otro sí”* suscrito por una sola parte, pues tal acuerdo contraría los artículos 43 y 162 del C.S.T., al igual que el 18 de la Ley 50 de 1990, por lo que mal podía el juzgador *“darle el valor probatorio que le dio en la sentencia”*, máxime que el 43 del Estatuto Sustantivo Laboral desconoce los efectos de las estipulaciones que desmejoren al trabajador. Insiste, en que el fallador de segundo grado no debió darle valor probatorio a tal pacto de reducción del salario y de la



jornada de trabajo, por ser contrario a la normativa arriba señalada.

Asevera, que igual incidencia tiene lo expresado por el representante legal en el interrogatorio, cuando afirmó que reemplazó al actor en sus funciones y que el salario cancelado al nuevo funcionario correspondía al 100% del salario integral. Añade, que de las afirmaciones hechas y de las pruebas recaudadas en torno al atentado terrorista acaecido antes de la vinculación del actor, utilizados para pretender justificar la reducción del salario del trabajador, lo que evidencia es la mala fe del Empleador.

## **X. LA RÉPLICA**

Sostiene que no es dable reabrir el debate probatorio. Que las partes de común acuerdo establecieron nueva jornada de trabajo y de remuneración, pacto acorde con las normas legales pertinentes.

## **XI.- CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Frente a los dos primeros errores de derecho denunciados, debe advertir la Corte que más que yerros de esa naturaleza, lo que en verdad plantea la censura son argumentos puramente jurídicos incontrovertibles por la vía de



los hechos, pues determinar si el gerente de una compañía y representante legal de la misma está excluido de la regulación legal sobre la jornada laboral por ser empleado de confianza y manejo, nada tiene que ver con la prueba de tales hechos, ya que la ley no exige prueba específica alguna para demostrar el cargo de gerente de una sociedad o que la persona que lo desempeñe no está sujeta a la jornada laboral legal. El error de derecho en la casación laboral se configura, de acuerdo con el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, cuando el sentenciador da por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta para el efecto determinada solemnidad, o cuando deja de apreciarse una probanza de esa naturaleza siendo el caso de hacerlo, situaciones que claramente no acontecen con los que como tal plantea el recurrente.

Así las cosas, la alegación de la censura queda circunscrita a la inconformidad manifestada respecto del valor probatorio que el Tribunal otorgó al otro sí del contrato de trabajo, en cuanto no fue suscrito por la demandada, además de ser violatorio de lo dispuesto en los artículos 162 del C. S. del T. y 18 de la Ley 50 de 1990.

Sobre el particular, cabe advertir que el Tribunal no desconoció que el referido otro sí al contrato de trabajo, no aparecía suscrito por la demandada, pero sí por el actor y que al haber sido aportado por la empleadora, con ello reconocía su autenticidad. En esta apreciación del



sentenciador no hay error alguno, pues el artículo 152-3 del C. de P. C., dispone que el documento es auténtico, entre otros eventos, cuando habiéndose aportado al proceso y haberse afirmado que está manuscrito por la parte contra quien se opone, ésta no lo tachó de falso oportunamente, circunstancia que no aparece acreditada en el expediente.

Y respecto de la supuesta violación del artículo 162 del C. S. del T., tampoco se evidencia de bulto un error del Tribunal, pues si bien dicho precepto excluye de la jornada máxima legal de trabajo a los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza o de manejo, y que el cargo de gerente podría encuadrarse dentro de las referidas situaciones, tampoco prohíbe la ley, y mal podría hacerlo, que el gerente de una sociedad sea sometido a una específica jornada ordinaria de trabajo o a la máxima legalmente permitida, pues si así se hiciera, es evidente que esa persona pueda recibir remuneración adicional por trabajo suplementario, acuerdo que por lo tanto no repugna al artículo 13 del C. S. del T., sobre el mínimo de derechos y garantías que ese estatuto consagra en favor de los trabajadores en general.

Y en lo que tiene ver con la alegada infracción del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, las orientaciones de la Corte vertidas en la sentencia de casación a la que se aludió al despachar la anterior acusación, evidencia que no pudo ocurrir.

No prospera el cargo.



Las costas son a cargo del recurrente, por haber sido replicada la demanda extraordinaria. En su liquidación, inclúyanse como agencias en derecho la suma de dos millones ochocientos mil pesos (\$2.800.000).

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, **NO CASA** la sentencia del 13 de marzo de 2008, proferida por el Tribunal Superior de Cúcuta, en el proceso ordinario que **MIGUEL ÁNGEL SILVA OROZCO** adelantó contra la **CENTRAL DE SACRIFICIO Y FRIGORÍFICO DEL NORTE DE SANTANDER S.A. "FRIGONORTE S.A."**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

54  
RS.



Corte Suprema de Justicia

*[Firma]*  
LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

*[Firma]*  
JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

*[Firma]*  
ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

*No firma por ausencia justificada*  
GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

*[Firma]*  
CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

*[Firma]*  
CAMILO TARQUINO GALLEGÓ

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia de que en la fecha y hora señaladas quedo ejecutoriada la presente providencia.

Bogotá, D.C. 9 NOV. 2011

\_\_\_\_\_  
Secretario

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas quedo ejecutoriada la presente providencia.

Bogotá, D.C. 17 NOV 2011 Hora 5 p.m.

\_\_\_\_\_  
Secretario