

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por JAIME EDUARDO DÍAZ MEJÍA contra SIGNIFY COLOMBIA S.A.S. con vinculación oficiosa de la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES- (Pág. 61 Archivo 01) (Radicado 05001-31-05-001-2019-00657-01).

Se RECONOCE PERSONERIA para actuar a favor de SIGNIFY COLOMBIA S.A.S, a la abogada Laura Paola Baracaldo Rincón, con tarjeta profesional No. 328.767 del C.S. de la J., conforme al poder que le fue conferido.

ANTECEDENTES

El demandante inició este juicio para que se disponga la reliquidación de sus prestaciones sociales, la indemnización por despido sin justa causa y los aportes al sistema de seguridad social de cara a la real asignación salarial otorgada, con reconocimiento de la sanción moratoria del artículo 65 del CST y las costas del proceso.

Tales aspiraciones las fundamentó en que laboró al servicio de Philips Lighting Colombiana S.A.S. por medio de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de agosto de 2003 y hasta el 11 de noviembre de 2016, siendo el último cargo desempeñado el de “Key Account Manager Retail” en la ciudad de Medellín. Que por comunicación del 16 de marzo de 2016 se le notificó su incremento salarial, estableciendo como salario básico mensual la suma de \$9.010.000. El 11 de noviembre de 2016 le fue terminado su contrato de trabajo sin justa causa para cuando el aumento no se había materializado, por lo que la liquidación de su contrato no se compadece con la realidad ya que no se tuvo en cuenta el nuevo salario notificado, ni en ese orden fueron debidamente efectuados los aportes al sistema de seguridad social. Agregó que la compañía cambió de nombre a partir del 28 de enero de 2019 a Signify Colombia S.A.S.

SIGNIFY COLOMBIA S.A.S arrió pronunciamento aceptando el vínculo, los extremos temporales de su ejecución y la terminación sin justa causa, aclarando que la comunicación que data del 16 de marzo de 2016 informa el aumento para el actor en un 0%, manteniéndose la suma de \$9.010.000 que venía percibiendo, con la precisión que el salario del actor se constituía en un 70% fijo y un 30% variable sujeto al cumplimiento de metas, evidenciando una interpretación errónea de la comunicación, a partir de donde la compañía no considera que adeude rubros laborales al actor. Formuló las excepciones de prescripción de los supuestos salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales y prescripción del término para demandar y solicitar el pago de la sanción moratoria del art. 65 CST como mixtas, y propuso las de mérito de pago, inexistencia de la obligación, inexistencia de causa para pedir, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, improcedencia de la sanción moratoria, abuso del derecho por temeridad y presunta mala fe por la parte demandante y buena fe patronal.

COLPENSIONES también allegó respuesta, afirmando no constarle ninguno de los hechos de la demanda por serle ajenos. Como medios exceptivos propuso los de falta de legitimación en la causa por pasiva frente a la declaratoria de la existencia de una relación laboral, inexistencia de la obligación por falta de presupuestos legales para el reconocimiento de la

solicitada prestación, prescripción, compensación indexada e imposibilidad de condena en costas.

En ese marco procesal, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia el 26 de septiembre de 2022, donde DECLARÓ que la asignación salarial básica del demandante corresponde a la suma de \$9.010.000. CONDENÓ a la demandada Signify Colombia S.A.S a pagar la suma de \$3.689.880 por concepto del reajuste de las prestaciones sociales y las vacaciones, el valor de \$10.395.747 por reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, además de la indemnización moratoria consistente en intereses a una tasa de 1.5 veces el interés bancario corriente, liquidados desde el 12 de noviembre de 2018 y hasta que se produzca el pago. CONDENÓ a la sociedad privada a pagar a Colpensiones la diferencia causada entre el IBC reportado y el reconocido en esta providencia. CONDENÓ en costas a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

La pasiva por medio de su apoderada judicial aspira que se revoque la decisión emitida, advirtiendo que a su juicio se encuentra detallada de manera clara la remuneración mensual del demandante, constituida por una suma fija y otra variable que se desprende del contrato de trabajo y los otro sí firmados, además de estar suficientemente explicado por el representante legal y los testigos traídos al proceso. Señaló que la comunicación del 16 de marzo de 2016 es completamente clara cuando pregona un aumento para el actor del 0%, por no darse cumplimiento a las metas conforme a la calificación de su desempeño que se asignó en 2, encontrando que la suma de \$9.010.000 comprende tanto el valor fijo del salario como el variable, conclusión para la que basta acudir a las constancias de nómina, las evaluaciones y las comisiones, además de contar con otro sí del 08 de febrero de 2016 donde se fijó el salario para ese año, sin que se presentara objeción de parte del trabajador (Min 35:26).

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

Como quiera que entre los litigantes no existe discusión sobre el contrato de trabajo que los unió bajo una modalidad indefinida, los límites temporales del vínculo ni el cargo de Key Account Manager Retail que ostentaba el actor para la data del finiquito (Pág. 16 Archivo 01, Pág. 142 Archivo 06 y Págs. 20-27 Archivo 06), de cara al recurso de alzada, el problema jurídico a resolver se enmarca en determinar si en el asunto se presentan los supuestos necesarios para el reajuste prestacional e indemnizatorio pretendido con reconocimiento de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

Pues bien, para efectos de dar resolución al conflicto planteado, se tiene que en los términos de los artículos 127 del CST y 1º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario todo aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277).

Dicha retribución, constituida como elemento esencial del trabajo subordinado, que sirve de fuente principal de sostenimiento para el trabajador y su familia, actúa además como parámetro fundamental para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social, de modo que es de cardinal importancia su definición y delimitación en cada caso concreto (Ver SL5159-2018 y SL 3977-2022).

En esa medida, en la tarea de determinar y delimitar los rubros que constituyen salario, es plenamente aplicable el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la CP, de modo que lo relevante es verificar si materialmente la respectiva asignación estaba pactada y de ella era merecedor el trabajador para determinar la procedencia de su pago.

En el asunto, el punto gravita en la comunicación que data del 16 de marzo de 2016 (Pág. 19 Archivo 01 y Pág. 140 Archivo 06), la cual se dirige al actor informando: “*me es grato informarte que se ha realizado el incremento salarial*

anual, de acuerdo a mérito, tomando en consideración tus resultados del PPM y el presupuesto asignado para tu país. De acuerdo a tus resultados PPM:2 y al presupuesto aprobado de 4.6%; tu aumento será del: 0.00%, por lo que tu nuevo salario básico mensual será: \$9.010.000 pesos. De acuerdo a tu grado corporativo, tu nueva ubicación en la banda es 96.2%”, misma que fue rubricada por Cecilia Perramon Ramírez - *Human Resources manager NorthlatAm-*, misiva a la que la juez le otorgó pleno valor para definir lo debatido, acudiendo a la literalidad de lo allí plasmado, por determinarse como nuevo salario básico el valor referenciado, indicando que de haberse producido un *lapsus calami*, debió corregirse, pero como no se hizo, es en esos términos que entendió determinada la remuneración del actor para el año 2016, contando con la suma de \$9.010.000 como salario básico.

De tal intelección esta Sala de decisión se aleja, por cuanto desde un análisis conjunto de todo el material probatorio con el que se cuenta, no resulta ser tan simple esa determinación desde la lectura de la comunicación como procedió la falladora de primer grado. Es verdad que el escrito informa un incremento salarial en beneficio del actor señalando como nuevo salario básico el de \$9.010.000, pero es que no resulta viable atender parcialmente el contenido, obviando que allí también se alude a un 0.00% en el incremento, lo que resta claridad a ese aviso, imponiendo necesario auscultar los parámetros que la compañía tenía dispuestos para efectos de dar aumento a la remuneración de sus trabajadores, y la realidad a partir de la cual se emitió tal comunicado.

Si acudimos al contrato de trabajo del actor y a los otro sí suscritos en el desarrollo del vínculo (Págs. 20-27 Archivo 06 y 95-100 y 107-130 Archivo 06), el señor Díaz Mejía contaba con una asignación salarial compuesta por una suma fija y otra variable, última sujeta a las comisiones trimestrales, como se dejó sentado expresamente en cada otro sí firmado; y en el de fecha del 08 de febrero de 2016 (Archivo 11.4 y 18.4), se dispuso que para todos los efectos legales la suma fija para su caso correspondía al 70% -\$6.307.000- y la variable era por el 30% -\$2.703.000-, conforme a los indicadores de ventas, la cartera y el inventario, documental que aunque no cuenta con la firma del trabajador, en esos términos fue aceptado al absolver su interrogatorio de parte, y en igual sentido fue explicado por el Representante Legal de la

empresa y las deponentes Cecilia Perramon Ramírez y Adriana Marulanda a partir de su evidente conocimiento sobre el tema como encargadas del área de Recursos Humanos y de la nómina y contratación de los empleados de la compañía respectivamente.

Ahora, es indiscutido que posterior a esa modificación contractual se emitió la carta del 16 de marzo de 2016, estando facultada la parte patronal para variar el anterior acuerdo sin desmejora de las condiciones laborales del demandante, pero es que es innegable conforme a las constancias de nómina, que el actor en efecto por el período laborado en el año 2016 devengó el básico de \$6.307.000 más comisiones (Págs. 134-139 Archivo 06 y Archivo 16-03), sostenido desde el año 2015 (Págs. 8-10 Archivo 07-02), sin estar demostradas las afirmaciones del promotor del juicio insertadas en los hechos sexto y séptimo de la demanda, sobre la espera que su jefe inmediata Mónica Acero de forma verbal le suplicó para hacer efectivo el aumento anunciado, lo que claramente estaba en cabeza del actor en virtud a lo que establece el artículo 167 del CGP, sin satisfacción de ese deber probatorio de su parte.

Tampoco es posible omitir, las coincidentes, coherentes y lúcidas explicaciones brindadas por las declarantes de la pasiva, referidas a la dependencia del desempeño con el aumento salarial, que también se deja ver de la nota informativa sobre la que gira este trámite, donde se relaciona el mérito y la consideración de los resultados del “PPM” para dar incremento a la remuneración básica, encontrando acierto en que la calificación del señor Jaime Eduardo para el año 2015 tuvo un rating de 2, por debajo de lo esperado acorde a los objetivos fijados (Págs. 182-183 Archivo 06), que igualmente se justifica en el valor de las comisiones reportadas y recibidas donde el porcentaje de cumplimiento estaba por debajo del 80% mínimo exigido (Archivo 16-04) lo que no daba lugar a percibir el 30% de su asignación variable ni a dar cumplimiento efectivo a las metas fijadas, e impone en insensato que bajo esa circunstancia se diera un aumento de casi el 43% del salario básico ostentando idéntico cargo y funciones, con un dislate en esa conclusión de cara a los porcentajes aumentados en los años previos (Págs. 141, 142, 143, 145, 146, 148, 149 y 150 Archivo 06) y atendiendo a que no existía mérito para tal incentivo y menos en esa magnitud, sumado a que el

rubro que venía siendo pactado como el 100% de su salario era precisamente el de \$9.010.000, lo que muestra que en efecto pudo ocurrir el *lapsus calami* anunciado por la *A quo*, cuando se aludió a ese valor como “*básico*” en el informe del incremento, yerro que de ninguna manera verificado en el plano de la realidad debe mantenerse, sobre todo, porque el mecanismo de retribución era plenamente conocido por el demandante, y nadie más que él tenía la certeza de su desempeño en el año anterior, por lo que no puede hablarse de una falsa expectativa como lo adujo la Juez, y si bien la ausencia de reclamación de lo que hoy se pretende, con el correlativo silencio ante el recibo de un salario por debajo de lo que se aduce quedó pactado, no revela conformidad con el valor recibido (Ver SL3977-2022), en este caso si enriquece la premisa referida a que para el año 2016 el demandante sostuvo el salario que venía percibiendo para la anualidad previa, porque como quedó definido en la carta informativa de marzo de 2016 su incremento correspondió al 0.00% por virtud de sus méritos en el ejercicio de su labor.

Es en ese orden, que contrario a la determinación adoptada por la Juez de Primera Instancia esta sala de decisión no encuentra acreditado que para el actor se haya pactado una remuneración básica superior a la pagada y a la tenida en cuenta como base para efectos de su liquidación final de prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido injusto, lo que conlleva a que la providencia atacada sea revocada para en su lugar absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda.

Conforme a lo pregonado en el artículo 365-4 del CGP, las costas en ambas instancias estarán a cargo del demandante, fijándose en esta sede las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

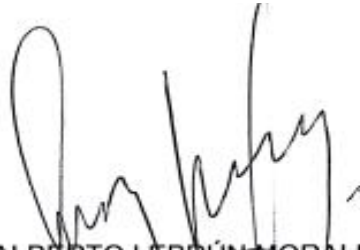
DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas, para en su lugar, **ABSOLVER** a **SIGNIFY COLOMBIA S.A.S.** de las

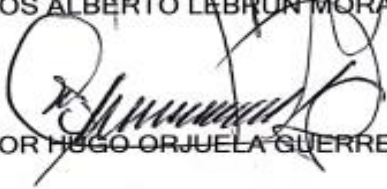
pretensiones instauradas en su contra. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

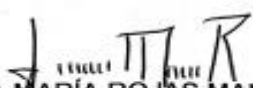
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05001310500120190065701
Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	JAIME EDUARDO DIAZ MEJIA
Demandado:	SIGNIFY COLOMBIA S.A.S.
M. P.	CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo:	18/08/2023
Decisión:	REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 22/08/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario