

Señores

Juzgado 60 Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá D.C.

Sección Tercera

Atte. Dr. Alejandro Bonilla Aldana

E. S. D.

Ref.: PROCESO ORDINARIO DE REPETICIÓN

DEMANDANTE: ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.

DEMANDADOS: CECILIA DUQUE DUQUE Y OTROS

ASUNTO: CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

EXPEDIENTE: 110013343060201600362-01

MAURICIO ACERO MONTROYA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.234.395 de Bogotá D.C. y Tarjeta Profesional de Abogado No. 148.768 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado de la señora **CECILIA DUQUE DUQUE**, identificada con cédula de ciudadanía No. 24.469.020 expedida en Armenia, respetuosamente me permito presentar **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**.

1. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LAS PRETENSIONES

Respetuosamente, manifiesto que me opongo a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones formuladas por la entidad demandante en su demanda, de conformidad con las excepciones y argumentos de defensa que se presentarán a continuación.

2. EXCEPCIONES

CADUCIDAD DEL MEDIO DE CONTROL – NO ES APLICABLE EL INCISO 2 DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY 678 DE 2001 – LAS PARTES NO ACORDARON PAGO A CUOTAS DE LA CONDENA

Proponemos la excepción de caducidad porque el medio de control de repetición caducó el **19 de diciembre de 2015**, ya que dicho día se cumplieron dos (2) años desde que Artesanías de Colombia S.A. efectuó a favor del señor Jairo Peña Robles, el primer **pago parcial** (no el pago de la primera cuota) por concepto de la condena impuesta en sentencia 41089 del 10 de julio de 2013 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, **pago parcial** (no cuota) que equivalió a \$299.708.651 y que fue efectuado el **19 de diciembre de 2013** mediante la constitución de un título judicial.

En el presente caso, al no existir un acuerdo de **pago a cuotas** entre Artesanías de Colombia S.A. y el señor Jairo Peña Robles, no es aplicable el inciso 2 del artículo 11 de la Ley 678 de 2001, el cual dispone lo siguiente:

*“Cuando el pago se haga **en cuotas**, el término de caducidad comenzará a contarse desde la fecha del último pago, incluyendo las costas y agencias en derecho si es que se hubiere condenado a ellas”.*

Por obvias razones no es aplicable dicho inciso, pues es evidente que su contenido solo aplica cuando las partes han acordado el **pago a cuotas** de la condena, y que por tanto, no aplica cuando la entidad condenada, en este caso Artesanías de Colombia S.A., decide deliberadamente efectuar **pagos parciales**.

Infortunadamente, al resolver el recurso de reposición interpuesto el 22 de octubre de 2018 contra el auto admisorio de la demanda, equivocadamente este Despacho aplicó el citado inciso, y consideramos que fue equivocada su decisión porque lo aplicó aun cuando en el expediente no obran pruebas que demuestren que Artesanías de Colombia S.A. y Jairo Peña Robles hubieran llegado a un acuerdo para el **pago a cuotas** de la condena impuesta dentro del proceso laboral que terminó con sentencia 41089 proferida el 10 de julio de 2013 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Así, en el presente caso es errado contar el término de caducidad desde el 2 de diciembre de 2015, aduciendo que dicho día fue cuando la entidad condenada efectuó

el último pago de la condena, pues lo cierto es que el pago de \$23.000.000 efectuado por concepto de costas procesales, no correspondió a la última **cuota** de una serie de **cuotas** previamente acordadas por Artesanías de Colombia S.A. y el señor Jairo Peña Robles para el pago de la condena impuesta por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Téngase en cuenta que el pago de \$23.000.000 a favor del señor Jairo Peña Robles, correspondió a un **pago parcial** de la condena que Artesanías de Colombia S.A. deliberadamente decidió efectuar, pues lo cierto es que la citada entidad pagó la condena mediante dos **pagos parciales**, más no mediante **cuotas** previamente acordadas, así:

- Un **pago parcial** en cuantía de \$299.708.651 efectuado el 19 de diciembre de 2013; y
- Otro **pago parcial** en cuantía de \$23.000.000 efectuado el 2 de diciembre de 2015.

La aplicación de por qué el inciso 2 del artículo 11 de la Ley 678 de 2001 es **únicamente** para casos en los cuales las partes han pactado **pago a cuotas**, se encuentra explicada en el documento titulado “*RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL CÓMPUTO DE LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE REPETICIÓN*” de autoría de la Agencia Nacional de la Defensa Jurídica del Estado¹, el cual expone las diferencias entre aquellos eventos en los cuales la entidad pública condenada que pretende repetir realizó **pagos parciales** y aquellos en los cuales realizó **pagos a cuotas**. Veamos:

* Por una parte, el título 5 que se llama “*Cómputo de la caducidad en los eventos en que la Entidad realizó el pago parcial de la condena*”, dice textualmente lo siguiente:

*“En ese orden de ideas, en los casos en que las Entidades efectuaron un **pago parcial** de la condena o conciliación la caducidad de la acción de repetición comenzará a contarse a partir de la **fecha en que efectivamente se realizó el pago parcial** por parte de la Entidad y si el pago parcial no se efectuó dentro de los 10 meses o 18 meses, según sea el caso, posteriores a la ejecutoria de la sentencia o el auto aprobatorio de la conciliación, el cómputo de la caducidad se contará a partir del día siguiente en que se cumplan (los 10 meses o 18 meses)”.*

¹ Este documento puede consultarse en el link https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/asesoria_territorial/recomendacion_municipios/recomendaciones_generales_para_computo_caducidad_accion_repeticion_250417.pdf



✳ Por otra parte, el título 7 que se llama “Cómputo de la caducidad en los eventos en que se fijó el pago de la condena por cuotas”, dice:

*“En ese sentido, la caducidad de la acción de repetición en los casos en que el pago de la condena o conciliación se haya fijado **en cuotas o instalamentos**, se contará a partir del **día siguiente a la fecha en que se efectuó el pago total** de la condena o conciliación, el cual (el pago total) debe culminar con el pago de la última cuota fijada, o a más tardar desde el vencimiento del plazo de los 10 o 18 meses, según sea el caso, para el cumplimiento de la sentencia o auto aprobatorio de la conciliación, contados desde la fecha en que se debió realizar el pago de la última cuota...*

*Así las cosas, en los casos en que se interponga una acción de repetición y el pago de la condena o conciliación se haya fijado **en cuotas**, el término de caducidad se contará a partir del **día siguiente de la fecha del pago de la última cuota**, o a partir del primer día del vencimiento de los 10 meses o 18 meses para el pago de las condenas lo que ocurra primero, según sea el caso, contados a partir de la fecha de ejecutoria de la sentencia o auto aprobatorio de la conciliación”.*

✳ Y además, en el título de conclusiones, este mismo documento dice lo siguiente:

*“9.4. En los casos en que las Entidades efectuaron un **pago parcial** de la condena o conciliación la caducidad de la acción de repetición **comenzará a contarse a partir de la fecha en que efectivamente se realizó el pago parcial** por parte de la Entidad y si el pago parcial no se efectuó dentro de los 10 meses o 18 meses, según sea el caso, posteriores a la ejecutoria de la sentencia o el auto aprobatorio de la conciliación, el cómputo de la caducidad se contará a partir del día siguiente en que se cumplan (los 10 meses o 18 meses).*

9.5. En los casos en que las Entidades públicas realizan el pago de la parte de la condena solidaria que les correspondió, se deberá contar la caducidad de la acción a partir del día siguiente a la fecha en que se efectuó tal pago o a partir del día siguiente al vencimiento del plazo de los 10 o 18 meses, según sea el caso, que tiene la Entidad para cumplir la condena, contados a partir de la ejecutoria de la sentencia o el auto aprobatorio de la conciliación.

*9.6. En los casos en que se interponga una acción de repetición y el pago de la condena o conciliación se haya fijado **en cuotas**, el término de caducidad se contará a partir del **día siguiente a la fecha del pago de la última cuota**, o a partir del primer día del vencimiento de los 10 meses o 18 meses para el pago de las condenas, lo que ocurra primero, según sea el caso, contados a partir de la fecha de ejecutoria de la sentencia o auto aprobatorio de la conciliación”.*

Así las cosas, tratándose del medio de control de repetición, bien lo ha aclarado la Agencia Nacional de la Defensa Jurídica del Estado:

- Una es la forma de contar el término de caducidad cuando para pagar la condena la entidad pública realizó **pagos parciales**; y
- Otra muy distinta, es la forma de contar el término de caducidad cuando la condena fue pagada a **cuotas** previamente pactadas;
- Pues en el primer caso (**pagos parciales**), se cuenta a partir de la fecha en que efectivamente se realizó el pago parcial; y
- En el segundo caso (**pago a cuotas**), se cuenta a partir del día siguiente de la fecha del pago de la última cuota.

Para sustentar aún más que tratándose del medio de control de repetición, la caducidad se cuenta de formas diferentes dependiendo de si la entidad condenada realizó **pagos parciales** o **pagos a cuotas**, a continuación exponemos jurisprudencia que indica que la Sección Tercera del Consejo de Estado también ha diferenciado entre una y otra forma de pago de la condena. Veamos:

✳ Sentencia 41451 del 10 de agosto de 2016 proferida por la Sección Tercera del Consejo de Estado, M.P. Dr. Hernán Andrade Rincón:

*“Este entendimiento no pugna con lo actualmente establecido en nuestro ordenamiento, en relación con el trámite a seguir para la realización de los estudios pertinentes, en punto a valorar la procedencia de la acción de repetición por parte de los Comités de Conciliación de las entidades públicas, toda vez que, si bien se dispone que el ordenador del gasto remita al día siguiente del “pago total” el correspondiente acto administrativo y sus antecedentes al respectivo Comité, nada impide que haga lo propio respecto del **pago parcial**, igualmente dispuesto a través de acto administrativo...*

*Así las cosas, para efecto de establecer si una determinada acción de repetición es oportuna deberá observarse si la administración persigue el reintegro del pago total de la obligación o, solamente, de **pagos parciales**, toda vez que de tales circunstancias dependerá la forma como se realice el cómputo del término de caducidad”.*

✳ Sentencia 37265 del 10 de agosto de 2016 proferida por la Sección Tercera del

Consejo de Estado, M.P. Dr. Hernán Andrade Rincón:

*“Este entendimiento no pugna con lo actualmente establecido en nuestro ordenamiento, en relación con el trámite a seguir para la realización de los estudios pertinentes, en punto a valorar la procedencia de la acción de repetición por parte de los Comités de Conciliación de las entidades públicas, toda vez que, si bien se dispone que el ordenador del gasto remita al día siguiente del “pago total” el correspondiente acto administrativo y sus antecedentes al respectivo Comité, nada impide que haga lo propio respecto del **pago parcial**, igualmente dispuesto a través de acto administrativo.*

En consecuencia, frente a los valores que no se hubieren cancelado, el término de caducidad no se verá afectado por el recobro que se pretenda de lo que sí se pagó y habrá de estarse a un tratamiento diferente de conformidad con la ley”.

✳ Sentencia 56284 del 2 de septiembre de 2016 proferida por la Sección Tercera del Consejo de Estado, M.P. Dr. Jaime Orlando Santofimio Gamboa:

*“Y cuando se trata de un pago hecho por **cuotas o instalamentos**, si la cancelación de todas estas no se ha hecho en las oportunidades antes señaladas, el término de caducidad empezará a contarse de todas maneras una vez concluyan los plazos previstos para el pago en el acto o en la sentencia, o, en últimas, al vencimiento del término previsto en el artículo 177 del C.C.A. En síntesis, si el pago total no se ha hecho dentro de los plazos antes indicados, la caducidad empieza a correr ineludiblemente a partir del vencimiento de estos”.*

Así las cosas, para que en el presente caso aplicara el inciso 2 del artículo 11 de la Ley 678 de 2001 para contar el término de caducidad, era necesario haber verificado la existencia de un acuerdo entre Artesanías de Colombia S.A. y el señor Jairo Peña Robles, o en su defecto, de una orden de la Corte Suprema de Justicia, con ocasión de la cual se hubiera establecido el **pago a cuotas** de la condena impuesta en la sentencia 41089 proferida el 10 de julio de 2013 por la Sala de Casación Laboral de dicha Corte, pues solo así hubiera sido posible verificar la configuración del supuesto de hecho de dicho inciso, a saber:

*“Cuando el pago se haga **en cuotas**...*

Pues solo si se hubiera verificado la configuración de ese supuesto de hecho (**pago a cuotas**), este Despacho habría podido aplicar válidamente la consecuencia jurídica del inciso 2 del artículo 11 de la Ley 678 de 2001, a saber:



...el término de caducidad comenzará a contarse desde la fecha del último pago, incluyendo las costas y agencias en derecho si es que se hubiere condenado a ellas”.

Teniendo en cuenta que el inciso 2 del artículo 11 de la Ley 678 de 2001 aplica **solamente** en casos en los cuales la condena ha sido pagada mediante **cuotas** previamente pactadas, **no es justo** aplicarlo también en aquellos casos en los cuales la condena ha sido pagada mediante **pagos parciales**, como el que nos ocupa, pues una interpretación en tal sentido, conlleva la posibilidad de que el término de caducidad pueda ser manipulado, pues bajo esa interpretación extensiva y sin fundamento jurídico, llegaríamos a la absurda conclusión de que las entidades públicas condenadas en sentencias judiciales, sin el consentimiento del beneficiario del pago, podrían decidir a su amaño no pagar de una sola vez el total de la condena, pagarla poco a poco mediante **pagos parciales**, y decidir cuándo efectuar el último **pago parcial**, para que de esta manera, el término de caducidad del medio de control de repetición inicie a correr solo desde ese momento, no antes, y obviamente, eso no fue lo pretendido por el legislador al proferir la Ley 678 de 2001.

Debe recordarse que las normas sobre caducidad son de orden público; que la caducidad es una institución mediante la cual el legislador limita en el tiempo el derecho de accionar con el fin de garantizar la seguridad jurídica y evitar que la resolución de los procesos judiciales se prolongue en el tiempo; que por ende, la caducidad no es un derecho subjetivo y su cómputo no puede quedar a discreción de la entidad que pretenda demandar en repetición; y que por lo tanto, la realización de **pagos parciales** no puede permitir cambiar la forma de cómputo del término de caducidad, bajo el argumento de que un **pago parcial** es igual a un pago a **cuotas**, y que por dicha razón en ambos casos aplica el inciso 2 del artículo 11 de la Ley 678 de 2001.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en la sentencia C-832 de 2001 señaló que la caducidad es una institución que se funda en el principio de seguridad jurídica y que es una figura de orden público e irrenunciable:

*“La **caducidad** es una institución jurídico procesal a través del cual, el legislador, en uso de su potestad de configuración normativa, **limita en el tiempo el derecho que tiene toda persona de acceder a la jurisdicción** con el fin de obtener pronta y cumplida justicia. Su fundamento se haya en la necesidad por parte del conglomerado social de obtener **seguridad jurídica, para evitar la paralización del tráfico jurídico**. En esta medida, **la caducidad no concede derechos subjetivos**, sino que por el contrario apunta a la protección de un interés general. La caducidad impide el ejercicio de la acción, por lo cual, cuando se ha configurado no puede*



*iniciarse válidamente el proceso. Esta es una figura de orden público lo que explica su carácter irrenunciable, y la posibilidad de ser declarada de oficio por parte del juez, cuando se verifique su ocurrencia. La justificación de la aplicación de la figura de la caducidad en las acciones contencioso administrativas, **tiene como fundamento evitar la incertidumbre** que podría generarse ya sea por la eventual anulación de un acto administrativo, o el deber que podría recaer sobre el Estado de reparar el patrimonio del particular afectado por una acción u omisión suya. Así, en esta materia, se han establecido plazos breves y perentorios para el ejercicio de estas acciones, transcurridos los cuales el derecho del particular no podrá reclamarse en consideración del interés general”.*

Igualmente, en sentencia del 10 de agosto de 2016 dentro del expediente 37265, con ponencia del M.P. Dr. Hernán Andrade Rincón, la Sección Tercera del Consejo de Estado indicó que la caducidad es una sanción para el demandante que no interpone las acciones dentro del término legal. Textualmente manifestó lo siguiente:

*“La Sala ha señalado que, para garantizar la seguridad jurídica de los sujetos procesales, el legislador instituyó la figura de la **caducidad como una sanción en los eventos en que determinadas acciones judiciales no se ejerzan en un término específico**. Significa lo anterior que los interesados tienen la carga procesal de poner en funcionamiento el aparato jurisdiccional del Estado dentro del plazo fijado por la ley y que, de no hacerlo en tiempo, no podrán buscar la satisfacción por vía jurisdiccional del derecho reclamado”.*

Por todo lo expuesto, la incertidumbre de si Artesanías de Colombia S.A. iba o no a demandar a mi representada para repetir lo pagado por concepto de la condena impuesta por la Corte Suprema de Justicia, no podía prolongarse en el tiempo a su antojo, lo que significa que la caducidad del medio de control de repetición respecto del primer **pago parcial** en cuantía de \$299.708.651, se cuenta a partir del día en que fue pagado ese valor, esto es, a partir del 19 de diciembre de 2013, más NO se cuenta a partir del día en que fue realizado el segundo **pago parcial** en cuantía de \$23.000.000, es decir, NO se cuenta a partir del 2 de diciembre de 2015.

Al respecto, en sentencia 41281 del 30 de enero de 2013, con ponencia del M.P. Dr. Jaime Orlando Santofimio Gamboa, la Sección Tercera del Consejo de Estado indicó lo siguiente:

*“La posición de la Sección Tercera del Consejo de Estado en innumerables providencias respecto de los requisitos para que proceda la acción de repetición, indica entre otras, que la entidad debe acreditar el pago efectivo que hubiere realizado respecto de la suma dineraria que le hubiere sido impuesta por una condena judicial. Por tal razón **no le es dable a la***



entidad el hecho de que quede a su discreción determinar el término de caducidad de la acción, cuando aquella está determinada en la ley...

La parte actora no puede derivar su demora administrativa o la resolución de los recursos de la vía gubernativa, como plazo desde el cual se empieza a fijar el término de caducidad, por cuanto la mora o los trámites administrativos no pueden ser imputados al aquí demandado, por cuanto no se corresponden con la condena pagada el 4 de junio de 2003”.

Así las cosas, reiteramos que debido a que el 19 de diciembre de 2015 se cumplieron dos (2) años desde que Artesanías de Colombia S.A. realizó el primer **pago parcial** de la condena en cuantía de \$299.708.651, y dicha entidad presentó la demanda el 10 de junio de 2016, es decir, **tres años y casi seis meses después del citado pago**, se concluye que la demanda fue presentada de manera inoportuna, cuando ya había operado el término de caducidad, y que en consecuencia, debe ser rechazada, por lo menos, en cuanto a la pretensión de repetición por valor de \$299.708.651.

Distinto hubiera sido el caso, si Artesanías de Colombia S.A. y el señor Jairo Peña Robles hubieran acordado el pago de la condena a **cuotas**, pues si por ejemplo, la última **cuota** hubiera sido pagada el 2 diciembre de 2015, entonces la caducidad se contaría a partir de ese día; pero así no fue como ocurrió.

Finalmente, solicitamos tener en cuenta la sentencia del 21 de marzo de 2013 proferida por la Sección Tercera del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, M.P. Dr. Ramiro Pazos Guerrero, expediente 2011 – 00370, la cual dice lo siguiente:

*“La Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de la anterior disposición, en el entendido de que en el evento en el cual no se hubiere pagado la condena respectiva, el término se debe contar a partir del vencimiento de los 18 meses contados desde la ejecutoria de la sentencia que impuso la condena. Cabe precisar además que en los casos en los cuales el pago se realice por cuotas o se reliquiden los intereses del pago, no se puede tener como fecha de pago la última en la cual se efectuó o aquella en la cual se cancelaron los intereses, pues el término legal de caducidad es uno sólo y no puede quedar a discreción de la entidad pública demandante y menos aún cuando se trata de la reliquidación de intereses, toda vez que **la mora de la entidad no puede ser imputable al demandado.**”*

Como consecuencia de lo anterior y de acuerdo con la jurisprudencia nacional, la caducidad ha sido entendida como aquel fenómeno jurídico en virtud del cual el actor pierde la facultad de actuar ante la jurisdicción por no haber ejercido dentro del término señalado



en la ley su derecho. Esto sucede cuando el término concedido por el legislador para que pueda formularse una demanda vence sin que se haya hecho ejercicio del derecho de la acción correspondiente. Dichos términos se edificaron con el fin de que las actuaciones de los asociados frente a la jurisdicción, se desarrollen en un entorno de **seguridad jurídica**; situación que como se dijo en el caso en cuestión no sucedió, pues la acción de repetición se interpuso por fuera del término estipulado en la ley.

Finalmente, si bien es cierto respecto a la oportunidad para pronunciarse sobre la ocurrencia de este fenómeno jurídico ha de decirse, en primer lugar, que por tratarse de un presupuesto procesal de la acción, **debe examinarse de manera oficiosa** al momento mismo de admitirse la demanda, conforme lo prescribe el artículo 143, inc. 3 del Código Contencioso Administrativo, pues de hallarse caducada habrá el juez de rechazarla, **o bien podrá ser propuesta por el demandado mediante el recurso de reposición contra el auto admisorio de la demanda o en la contestación de la misma formulando excepción de fondo**, también es cierto que el examen de la caducidad puede y **debe volverse a abordar en el fallo**, toda vez que el análisis que se realiza frente a este tema en el auto admisorio es preliminar y es posible que con el recaudo integral de los elementos probatorios se tenga la posibilidad de tomar una decisión definitiva sobre la materia, como ocurre en el presente asunto”.

3. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS DE LA DEMANDA

A continuación, daremos una respuesta individual y específica a cada uno de los hechos narrados en la demanda:

Hecho primero. El 10 de enero de 1989 el señor Jairo Peña Robles se vinculó con Artesanías de Colombia S.A., en calidad de Trabajador Oficial y en el certificado de tiempo de servicio e ingreso se evidencia que se desempeñó bajo el cargo de Jefe de Oficina Jurídica, el cual pertenece a la Gerencia General.

Respuesta: No es cierto.

Lo cierto es que el 10 de enero de 1989, el señor Jairo Peña Robles ingresó como **Profesional Auxiliar de la Oficina Jurídica** de Artesanías de Colombia S.A., tal como consta en la cláusulas primera y quinta del contrato de trabajo firmado entre ellos visible a folio 124, el cual fue aportado por la parte demandante.

Luego, a partir del 4 de diciembre de 1989, el señor Peña asumió las funciones en calidad de encargo de jefe de contratos y cartera (no como Jefe de la Oficina Jurídica, ni especializado, ni dependiendo de la Gerencia General); y el 23 de marzo de 1990, la Gerente General de Artesanías de Colombia S.A., la señora María Cristina Palau, lo nombró en propiedad en el cargo de Jefe de la Oficina Jurídica (no especializado ni dependiendo de la Gerencia General) con una asignación mensual de \$250.000.

Lo anterior deja claro que el señor Peña Robles **NO** ingresó como **Jefe de la Oficina Jurídica** ni en un cargo que dependiera de la **Gerencia General**.

Además, el Acuerdo 08 de 1992 mediante el cual fue definida la planta de personal creando nuevos cargos de profesional, **NO** creó cargos de profesional **especializado**, de tal manera que antes del 5 de mayo de 1995, fecha de expedición del Acuerdo 06, no existía la posibilidad de desempeñar cargos de profesional **especializado** porque no existían.

Hecho segundo. *El 28 octubre de 1993 el Gerente General de la época Gustavo Adolfo Ramírez expidió **certificación** al Señor Jairo Peña Robles donde le informa que su cargo ha sido asimilado al de PROFESIONAL DE LA OFICINA JURÍDICA, dependiendo de la Gerencia General.*

Respuesta: No es cierto.

Lo cierto es que mediante un escrito informativo (no mediante una **certificación**) del 28 de octubre de 1993, el señor Gustavo Adolfo Ramírez Ariza (no la señora Cecilia Duque Duque), en calidad de Gerente General encargado (no en calidad de Gerente General en propiedad), informó al señor Jairo Peña Robles que su cargo había sido asimilado al de PROFESIONAL DE LA OFICINA JURÍDICA, dependiente de la GERENCIA GENERAL, lo cual consta en la copia de dicho escrito que anexamos con esta contestación.

Hecho tercero. *Que el 5 de mayo de 1995 la Junta Directiva de Artesanías de Colombia S.A. expidió el acuerdo No. 06 de 1995 el cual en su artículo primero, establece que las funciones de las dependencias de la Empresa “serán cumplidas por la planta de personal de trabajadores oficiales, con su respectivo Código y Grado”, y establece el Nivel profesional Especializado, código 3010, grados 18, 16 y 14. Así mismo, en su artículo tercero, establece que el Gerente General de la Empresa será el encargado de la distribución de los empleos*

señalados en el artículo primero del citado acuerdo, teniendo en cuenta el manual de funciones aprobado para la empresa.

Respuesta: Es cierto.

Hecho cuarto. *El 17 de agosto de 1995 el señor Jairo Peña Robles, se graduó como especialista de Derecho Comercial de la Universidad de los Andes, hecho que reportó a Artesanías de Colombia S.A.*

Respuesta: No es cierto.

Obsérvese que en el expediente no hay prueba de que el señor Peña Robles haya informado ese supuesto hecho a Artesanías de Colombia S.A.

Hecho quinto. *El 9 de agosto de 1995 el señor Jairo Peña Robles, conforme al Acuerdo No. 06 de 1995 solicitó formalmente que se le realizara nivelación salarial.*

Respuesta: Es cierto, ya que en la solicitud consta que el señor Jairo Peña Robles solicitó “*nivelación salarial similar a la que tienen los cargos que dependen de la Gerencia General, pues considero que el cargo de la Oficina Jurídica merece igual tratamiento*”.

Además, es importante tener en cuenta que **antes** de existir esta solicitud de nivelación salarial presentada el 9 de agosto de 1995, sucedió lo siguiente:

- El 28 de julio de 1995, la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, informó al señor Peña Robles que había sido objeto de una nivelación salarial y que a partir de ese momento quedaría devengando la suma de \$610.000.
- El 1º de agosto de 1995, además de la nivelación salarial ya obtenida, el señor Peña Robles solicitó el reconocimiento de una prima técnica en los términos del Acuerdo No. 04 del 27 de julio de 1994.

Hecho sexto. *El 28 de agosto de 1995 la Gerente General del momento, CECILIA DUQUE DUQUE, dio respuesta a la petición citada en el numeral 5 del presente título, en la cual negó la solicitud del demandante argumentando que “Si bien su cargo juega un papel de asesoría a*

la gestión gerencial, otros funcionarios la incentivan, participan directamente en los resultados económicos demandando por ello un mayor compromiso, un mayor esfuerzo, un elevado grado de responsabilidad y de gestión que establecen diferencias funcionales y orgánicas en la definición del cargo y en las calidades y condiciones de desempeño. Adicionalmente la labor en el campo jurídico está también a cargo de un asesor permanente como lo es el Dr. Raimundo Mendoza y de unos profesionales del derecho apoderados para cada uno de los procesos en los que la Entidad hace parte.

Estas circunstancias determinaron que en la elaboración de la descripción de cargos y oficios y el programa de asignaciones o salarios, debieran compensarse diferencialmente los cargos y grados a que usted se refiere, en atención a criterios técnicos de remuneración y principios de equidad. Por ello no puede afirmarse que entre los mismos exista similitud de condiciones, requisitos y responsabilidades, que determinen una remuneración igual, tal como lo demanda la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional citada en su comunicación (...)”.

Respuesta: Es cierto.

Hecho séptimo. *Que el 31 de agosto 1995 la Junta Directiva de Artesanías de Colombia S.A. expidió el Acuerdo No. 09 de 1995 por medio del cual se establece que las funciones de las dependencias de la Empresa “serán cumplidas por la planta de personal de trabajadores oficiales, con su respectivo Código y Grado”, y establece el Nivel profesional Especializado, código 3010, grados 18 y 16. De igual forma, en su artículo segundo, establece que el Gerente General de la Empresa será el encargado de la distribución de los empleos señalados en el artículo primero del citado acuerdo, de conformidad con las necesidades del servicio.*

Respuesta: Es cierto.

Hecho octavo. *Que el día 4 de septiembre de 1995, la Gerente General de la época, Cecilia Duque Duque y el Subgerente Administrativo y Financiero para la vigencia 1995, Gustavo Adolfo Ramírez Ariza, expidieron la Resolución No. 157 de 1995 “Por medio de la cual se establece el Manual de Funciones Específicas y Requisitos para los trabajadores oficiales de Artesanías de Colombia S.A.”. En este Manual de funciones específicas y requisitos de los trabajadores oficiales, en su **página 3** estableció la identificación de los cargos profesional especializado, código 3010, grado 18 y en la **página décima** se especifica el cargo PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE JURÍDICA, perteneciente a LA GERENCIA GENERAL.*

Respuesta: Es cierto.

Y vale la pena agregar que el señor Jairo Peña Robles nunca demandó la nulidad de dicha resolución ante la jurisdicción contencioso administrativa, pese a que fue uno de los actos administrativos que, según su parecer, fue causante de la discriminación salarial, tal como lo explicó su apoderado judicial en los hechos 5° y 6° de la demanda laboral presentada el 16 de enero de 1999 contra Artesanías de Colombia S.A.

También es necesario precisar que los cargos de asistente de gerencia, cooperación internacional y planeación con los cuales el señor Peña se comparó para alegar su supuesta discriminación salarial (ver hecho 5° de la demanda laboral), nunca existieron en Artesanías de Colombia S.A., pues una cosa es la posibilidad de que exista un cargo, la cual surge al expedir un manual de funciones, y otra muy distinta es la distribución efectiva y material de la planta de personal.

Hecho noveno. *El 14 de marzo de 1996 la persona que fungía en el cargo de Profesional de Relaciones Industriales de la Subgerencia Administrativa y Financiera – CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA, expidió oficio por medio del cual le remite copia de las funciones inherentes al cargo del señor JAIRO PEÑA ROBLES, que corresponden al cargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE JURÍDICA DE LA GERENCIA GENERAL. Dicho documento fue recibido por el señor JAIRO PEÑA ROBLES el 18 de marzo de 1996.*

Respuesta: Es cierto.

Además, debe advertirse que en dicho oficio consta que las funciones del cargo del señor Jairo Peña Robles fueron adoptadas mediante Resolución **154** del 4 de septiembre de 1995 (no mediante Resolución **157**); y que el mismo no precisa cuál era el cargo de dicho señor, pues la funcionaria Escobar de Posada solo escribió textualmente “*su cargo*” pero realmente no dijo cuál era.

Hecho décimo. *El 24 de abril de 1996 el señor Jairo Peña Robles presenta petición **dirigida al Subgerente Administrativo y Financiero de Artesanías de Colombia S.A.**, donde exige su nivelación salarial, fundamentándose en el principio de igualdad y en las normas vigentes, las cuales señalan que su cargo real corresponde al de PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE JURÍDICA DE LA GERENCIA GENERAL.*

Respuesta: Es cierto.

En dicha petición el señor Peña Robles explicó al Subgerente Administrativo y Financiero, el señor Fernando Rojas Fernández, **mas no explicó a la señora Cecilia Duque Duque**, que *“se ha dado un trato desigual al cargo de Profesional Especializado de la Oficina Jurídica, contraviniendo la Resolución No. 154 del 4 de septiembre de 1995”*.

Además, vale mencionar que **antes** de que el 24 de abril de 1996, el señor Peña Robles hubiera presentado esta petición de nivelación salarial, había sucedido lo siguiente:

- El 26 de septiembre de 1995, la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, había informado al señor Peña Robles que se le había reconocido una prima técnica *“equivalente al 30% de su salario básico mensual a partir del mes de septiembre”*.
- El 5 de octubre de 1995, había sido expedida la Resolución 182 mediante la cual se resolvió *“Reconocer a JAIRO PEÑA ROBLES, con cédula de ciudadanía No. 19.437.612 de Bogotá, un porcentaje equivalente al 30% de la asignación básica mensual como Prima Técnica, a partir del mes de septiembre de 1995”*.
- El 28 de diciembre de 1995, la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, había informado al señor Peña Robles que *“con nuestro propósito de retribuir su eficiencia y desempeño en el trabajo, a partir del mes de noviembre, su remuneración básica mensual será de \$640.000”*.

Hecho décimo primero. *El 31 de diciembre de 1996 el señor Jairo Peña Robles reitera su solicitud de nivelación salarial y reconocimiento de su cargo real, el cual correspondía al de **PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE JURÍDICA DE LA GERENCIA GENERAL**, sustentando su solicitud en la normativa vigente, documentos de nombramiento, y demás aspectos dentro de los cuales se encuentra la notificación de sus funciones según el respectivo manual bajo el cargo de **PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE JURÍDICA DE LA GERENCIA GENERAL**, código 3010, grado 18.*

Respuesta: No es cierto.

Lo cierto es que el 31 de diciembre de 1996, el señor Jairo Peña Robles solicitó una nivelación salarial al Gerente General de Artesanías de Colombia S.A., señor Ernesto Orlando Benavides, más **no la solicitó a la señora Cecilia Duque Duque**; y que su solicitud iba dirigida a que se le reconociera el cargo de Profesional de la Oficina

Jurídica código 3010 grado 18, más no el cargo de Profesional **Especializado** de Jurídica de la **Gerencia General** código 3010 grado 18.

En conclusión, el señor Peña Robles NUNCA fue nombrado por la **Gerencia Gerencial**, NUNCA fue nombrado en un cargo con carácter de **Especializado**, y NUNCA fue nombrado en un cargo con **código 3010 y grado 18**², y en efecto, en el expediente no obra prueba que demuestre lo contrario.

Hecho décimo segundo. *El 5 de enero de 1998 el señor Jairo Peña Robles solicitó copia de varios documentos dentro de los cuales requirió copia de la Resolución No. 157 de 1995, expedida por la Gerente General de la época, Cecilia Duque Duque y el Subgerente Administrativo y Financiero para la vigencia 1995, Gustavo Adolfo Ramírez Ariza.*

Respuesta: No es cierto, pues en el expediente no obra prueba de el señor Peña haya pedido copia de la citada resolución.

Además, vale la pena mencionar que **antes** del 5 de enero de 1998, había sucedido lo siguiente:

- La Resolución No. 084 expedida el 28 de abril de 1997, había derogado la Resolución No. 157 del 4 de septiembre de 1995 en todo lo que le fuere contrario.
- El 30 de septiembre de 1997, considerando siempre que el señor Jairo Peña Robles actuaba de buena fe, muy diligentemente, la señora Cecilia Duque Duque hizo algo importante que no habían hecho los otros funcionarios que habían recibido las peticiones de nivelación salarial de dicho señor; ella solicitó concepto sobre el tema a la Oficina Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, dirigido a la señora Nohora Cascante.
- En efecto, el 6 de noviembre de 1997, la señora Gloria L. Rubiano López, en calidad de Jefe de Oficina Jurídica (E) del Departamento Administrativo de la Función Pública, respondió (i) que por regla general, los servidores de las empresas de economía mixta son trabajadores oficiales; (ii) que éstos “*se rigen en materia prestacional y salarial por la convención colectiva, contrato de trabajo o, en su*

²De conformidad con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 167 del Código General del Proceso, las negaciones indefinidas no requieren prueba, y cuando una de las partes niega indefinidamente un hecho, la carga de la prueba se invierte quedando en manos de la contraparte, de tal manera que si ésta quiere desvirtuar la negación indefinida, deberá aportar al menos una prueba que demuestre un hecho contrario al hecho negado indefinidamente.



*defecto, por lo que dispongan los estatutos de la entidad”; (iii) que por excepción, los de confianza y manejo son empleados públicos; (iv) que **la nivelación no se realiza teniendo en cuenta relaciones de dependencia** sino apreciando variables tales como grado, conocimiento profesional y especializado, responsabilidad implícita en la gestión, etc.; y (v) que “no es obligación de la entidad hacerle igual reclasificación de los demás, pues para dicha reclasificación se tuvieron en cuenta los requisitos, grados y responsabilidades de los diferentes cargos de la entidad... razón por la cual **no se cumple la condición de “ante situaciones iguales se da un tratamiento jurídico desigual”, si el empleado no se encontraba en las mismas condiciones de quienes fueron reclasificados en el grado 18”.***

Hecho décimo tercero. *El 26 de enero de 1998 la Gerente General de la época, Cecilia Duque Duque, procede a dar respuesta a la petición descrita en el numeral que antecede, remitiendo la documentación y señalando lo siguiente: “Nota: Se aclara que la Resolución por la cual se establece el manual de funciones específicas y requisitos para los trabajadores oficiales, corresponde a la No. 157 del 4 de septiembre de 1995”.*

Respuesta: Es cierto.

Hecho décimo cuarto. *El 21 de noviembre de 1997 la Gerente General del momento, CECILIA DUQUE DUQUE, notifica al señor Jairo Peña Robles la terminación unilateral del contrato de trabajo a partir de la fecha del oficio.*

Respuesta: Es cierto.

Hecho décimo quinto. *El 10 de julio de 1998 el señor Jairo Peña Robles presenta petición por medio de la cual solicitó que se procediera a la reliquidación y pago de los salarios, prestaciones legales y convencionales, conforme al cargo que ostentó durante su vinculación, el cual era **Profesional de la Oficina Jurídica, código 3010, grado 18**. Así mismo solicitó la respectiva indexación de los valores citados a partir del mes de julio de 1995. Esto con fundamento en la normatividad vigente para la época.*

Respuesta: No es cierto.

El señor Jairo Peña Robles **nunca ocupó el cargo de Profesional de la Oficina Jurídica, código 3010, grado 18**. Solo es cierto que en dicha fecha presentó una solicitud de reliquidación, pago e indexación de salarios y prestaciones.

Hecho décimo sexto. *El 13 de agosto de 1998 Artesanías de Colombia S.A., expidió **certificación** laboral por medio de la cual acredita el cargo de “profesional especializado” de Jurídica de la Gerencia General.*

Respuesta: No es cierto.

La señora Cecilia Duque Duque no expidió dicha certificación, y además, Jairo Peña Robles **nunca** desempeñó un cargo de profesional con carácter de **especializado**.

Lo cierto es que esa **certificación** fue expedida **erróneamente** por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, sin revisión, aceptación ni firma de la Gerencia General; y que Jairo Peña Robles se desempeñó como Profesional, **no especializado**, de la Oficina Jurídica, **nunca** dependiendo de la **Gerencia General**.

Adicionalmente, esta **certificación errónea** contiene datos que no corresponden a la realidad como son la fecha de ingreso y el cargo del señor Peña Robles, pues la realidad es que él ingresó el 10 de enero de 1989 al cargo de Profesional **Auxiliar** – Oficina Jurídica, mientras que **erróneamente la certificación** dice que él ingresó el 10 de octubre de 1988 al cargo de Profesional **Especializado** de Jurídica de la **Gerencia General**.

Hecho décimo séptimo. *El 31 de agosto de 1998 el señor Jairo Peña Robles presenta petición por medio de la cual solicitó que se procediera a la reliquidación y pago de los salarios, prestaciones legales y convencionales, conforme al cargo que ostentó durante su vinculación el cual era Profesional de la Oficina Jurídica, código 3010, grado 18. Así mismo, solicitó la respectiva indexación de los valores citados a partir del mes de julio de 1995.*

Respuesta: No es cierto; en el expediente no obra ninguna petición presentada el 31 de agosto de 1998.

Además, el señor Jairo Peña Robles **nunca** ocupó el cargo de Profesional de la Oficina Jurídica, código 3010, grado 18.

Hecho décimo octavo. *El 16 de enero de 1999 el señor Jairo Peña Robles, por medio de apoderado impetró demanda en contra de Artesanías de Colombia S.A.*

Respuesta: Es cierto.

Y con ocasión de ello, el 25 de mayo de 1999, mediante apoderado, actuando en nombre y representación de Artesanías de Colombia S.A., Cecilia Duque Duque presentó la respectiva contestación de la demanda.

Vale la pena agregar que en el trámite de primera instancia del proceso con radicación 99/161 originado en la virtud de dicha demanda, el 29 de marzo de 2000, en la tercera audiencia de trámite celebrada en el Juzgado Quince Laboral del Circuito:

- El testigo Luis Adriano Jairo Carrillo Reina manifestó que “*las comunicaciones administrativas en relación con estos temas son responsabilidad de recursos humanos, a mí me consta que el Dr. Peña reportaba a partir de los años 1996 – 1997 directamente a la subgerencia administrativa (...) el Dr. Peña en las épocas que a mí me consta, a partir de 1995 no tenía a cargo una oficina o división o dependencia alguna, era uno de los profesionales de la planta global (...) Efectivamente la asistente de gerencia en la planta global tiene el cargo de profesional especializada y es una socióloga con sus respectivas especializaciones y trabaja directamente con la gerente general (...) el cargo que desempeñó el Dr. Jairo Peña es el de profesional como abogado y era el único abogado de planta de la empresa, por lo tanto difícilmente comparables con otras profesionales de distintas disciplinas”.*
- Y el testigo Ernesto Orlando Benavidez manifestó que “*él era profesional de la oficina jurídica, desde que yo recuerdo o al menos desde que yo estoy en la subgerencia administrativa, reporta a esta subgerencia (...)”.*

También el 30 de noviembre de 2000, en la tercera audiencia pública celebrada en el Juzgado Quince Laboral del Circuito, la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada (también demandada dentro del presente proceso) manifestó:

- “*...yo conozco a JAIRO PEÑA ROBLES desde 1993 o 1994, lo conozco porque éramos compañeros de trabajo, él Jurídico, él era profesional de la oficina jurídica, y yo era la profesional de la oficina de relaciones industriales (...)”;*

- En cuanto al Acuerdo No. 06 del 5 de mayo de 1995, la misma señora Escobar dijo: “ese acuerdo como ya lo dije antes tuvo que ser derogado porque la planta global y semiglobal con sus códigos y grado, no aplicaba a la planta de personal de los trabajadores oficiales, entonces no funcionaba, si una cosa no aplica cómo se va a acoger a ella”;
- Finalmente agregó: “yo entré a ARTESANÍAS DE COLOMBIA en octubre 94 y me retiré en agosto de 1998, yo estaba en el código que correspondía a los profesionales no especializados (...). *Aunque estaba haciendo mi especialización nunca pasé a profesional especializado*”.

Y el 15 de marzo de 2001, también en la tercera audiencia pública celebrada en el Juzgado Quince Laboral del Circuito, el testigo Germán Ortiz manifestó: “Las oficinas antes señaladas, por la delegación directa de funciones por parte de la gerencia, difieren con las funciones de la *oficina jurídica, a quien es el subgerente administrativo y financiero quien está en mayor contacto y coordina sus funciones*”.

Hecho décimo noveno. *El 24 de octubre de 2003 el Juzgado Quince Laboral del Circuito resolvió absolver a Artesanías de Colombia S.A., de las pretensiones incoadas por el señor Jairo Peña Robles.*

Respuesta: Es cierto.

Vale la pena agregar que en esta sentencia, acertadamente el señor Juez concluyó lo siguiente: “*En el sub iudice, reclama el demandante un trato igualitario, en cuanto a salario se refiere, respecto de un grupo de profesionales que devengaron mayores ingresos salariales, arguye, que al igual que ellos, él también era profesional especializado, pero su asignación era la de un profesional sin especialidad. La anterior disyuntiva no es pertinente esclarecerla esta instancia, por la elemental y sencilla razón de encontrarse regulada la retribución salarial que devengaba el actor, dentro de un marco instituido por una actuación administrativa vigente, como es el acuerdo 06 del 5 de mayo de 1995, mediante el cual se adoptaron las funciones de las distintas dependencias de la demanda y la planta de personal de trabajadores oficiales que deben cumplirlas (folios 47, 48 y 49); ese acto administrativo como tal está revestido de la presunción de legalidad que le es inherente a su expedición, hasta tanto no se declare su ineficacia mediante la nulidad respectiva, por lo tanto es obligatorio*”.

Hecho vigésimo. *El 29 de octubre de 2003 el apoderado del señor Jairo Peña Robles, presenta recurso de apelación.*

Respuesta: Es cierto.

Hecho vigésimo primero. *El 27 de febrero de 2009 el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., sala Laboral de descongestión, resolvió confirmar la sentencia apelada.*

Respuesta: Es cierto.

Y vale la pena resaltar que en dicha sentencia, el Tribunal Superior de Bogotá concluyó acertadamente lo siguiente: *“encuentra la Sala acertada la apreciación del juzgado en cuanto considera que los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada se señalaban con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del Decreto Ley 1042 de 1978”.*

Hecho vigésimo segundo. *El 19 de marzo de 2009 el apoderado del señor Jairo Peña Robles presentó recurso extraordinario de casación.*

Respuesta: Es cierto.

Vale la pena resaltar que el apoderado del señor Peña Robles nunca argumentó que la nivelación salarial procediera porque su representado hubiera desempeñado, física, real y materialmente, el cargo de Profesional Especializado código 3010 grado 18, sino que simplemente se limitó a afirmar que procedía porque en un documento así constaba, exactamente porque según la **certificación errónea** expedida el 13 de agosto de 1998 por Cecilia del Pilar Escobar de Posada, él señor Peña Robles se había desempeñado en el cargo de Profesional Especializado, de Jurídica, de la Gerencia General.

En efecto, el recurso extraordinario de casación dice textualmente que *“como de la **Certificación** de folio 24, se desprende haberse desempeñado Jairo Peña Robles, en el cargo de **Profesional Especializado, de Jurídica, de la Gerencia General**, su asignación inicial en 1995, debía ser la de profesional especializado Código 3010, grado 16 y no la reconocida por la demandada, correspondiente a un profesional no especializado Código 3020, Grado 12”.*

Hecho vigésimo tercero. *El 10 de julio de 2013 la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral mediante sentencia No. 41089 del 10 de julio de 2013, revocó “parcialmente el ordinal primero de la sentencia del A-quo en cuanto negó la nivelación salarial y las consecuentes reliquidaciones antes mencionadas, para en su lugar condenar a Artesanías de Colombia S.A. y reconocer al actor los valores señalados en el acápite de declaraciones y condenas.*

Respuesta: Es cierto.

Hecho vigésimo cuarto. *Frente a la condena impuesta a Artesanías de Colombia S.A., en el acápite titulado “CONSIDERACIONES” la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral mediante Sentencia No. 41089 del 10 de julio de 2013 se pronunció en los siguientes términos:*

“CONSIDERACIONES:

*“(…) También el impugnante menciona como mal apreciada la **certificación** de folio 24, de fecha 13 de agosto de 1998, proveniente de la demandada, efectivamente, esta prueba acredita que el actor se desempeñó en la entidad demandada, desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1998, en el cargo de “profesional especializado”, de jurídica, de la gerencia general con las funciones que allí se indican.*

De las pruebas hasta aquí analizadas, claramente se desprende que el actor se desempeñó como “profesional especializado”, sin embargo, de acuerdo con el punto de partida de la controversia, el demandante recibió la remuneración correspondiente al cargo de profesional, grado 12.

*Así, contrario a los razonamientos del ad quem, las pruebas obrantes en el proceso eran suficientes para indicar, claramente, los puntos de comparación requeridos para acceder a la solicitud de nivelación, en aplicación del principio de a trabajo igual salario igual, pues, de acuerdo con la propia consideración del juez de alzada sobre la carga de la prueba, demostrado por el trabajador, el trato diferente respecto de la escala salarial que venía aplicando la empresa a sus trabajadores, le correspondía a la demandada justificar por qué le aplicó al actor el salario de profesional grado 12, en tanto que, conforme a su propia **certificación**, el actor sí desempeñó el cargo de “profesional especializado”, como no lo hizo, no se requiere de más consideraciones para acceder a la nivelación salarial deprecada. (…)*”.

Respuesta: Es cierto.



Adicionalmente vale la pena poner de presente que mediante la citada sentencia, **la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, con criterio diferente al de la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá y del Juez Quince Laboral del Circuito de Bogotá, **interpretó la certificación errónea** expedida el 13 de agosto de 1998 por la Profesional de Relaciones Industriales de Artesanías de Colombia S.A., la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, **como un reconocimiento del cargo de Profesional Especializado código 3010 grado 18 a favor del señor Jairo Peña Robles, aun cuando dicho señor nunca desempeñó física, real ni materialmente dicho cargo.**

Hecho vigésimo quinto. Frente a la condena impuesta de Artesanías de Colombia S.A., en el acápite titulado **“FALLO DE INSTANCIA”** la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral mediante sentencia No. 41089 del 10 de julio de 2013 se pronunció en los siguientes términos.

“FALLO DE INSTANCIA

“El reajuste salarial pretendido por el actor tiene como fundamento la aplicación del Acuerdo 06 del 5 de mayo de 1995, y es solicitado en razón a que la entidad no le reconoció el salario asignado para el cargo de “profesional especializado grado 16”, cargo este que, según el demandante, lo desempeñó hasta la terminación del contrato de trabajo.

Por su parte, la demandada negó que al actor se le hubiese establecido como nuevo cargo el de “profesional especializado”, con la comunicación de fecha 14 de mayo de 1995, mediante la cual la entidad le notificó a aquel las funciones inherentes a este cargo de profesional especializado (...).

*Delimitada las posiciones enfrentadas de las partes en instancia, de acuerdo con lo asentado en sede de casación, la discusión del cargo ocupado por el actor quedó superada con la prueba proveniente de la propia demandada consistente en la **certificación** laboral de fecha 13 de agosto de 1998 (fls 24 y 25), de donde se desprende que claramente que el actor desempeñó el cargo de “profesional especializado” de la gerencia general, durante todo el tiempo de servicio. (...)*

Lo acabado de anotar, deja en evidencia que la empresa sí clasificó al actor en el cargo de profesional especializado, contrario a lo sostenido por la demandada en su defensa. Sin embargo, le reconoció el salario de profesional grado 12. (...)

*Precisado lo anterior, en aplicación del Acuerdo de Junta Directiva No. 06 del 5 de mayo de 1995, con vigencia a partir del 10 de junio de 1995 mediante el cual se fijaron los salarios a los cargos según el nivel, código y grado, al actor le correspondía recibir la asignación salarial perteneciente a la de **profesional especializado**, el cual sin duda fue el cargo desempeñado por él.*



La **certificación** no especifica el grado del cargo ocupado por el actor, pero esto no es óbice para ordenar la nivelación, puesto que, en arreglo del Acuerdo de Junta Directiva No. 09 del 31 de agosto de 1995, el cargo de profesional especializado solo pasó a tener dos grados: el 16 y el 18. El actor reclama el grado 16, en razón a que los demás cargos de profesional especializado asignados a la gerencia tenían este grado, lo cual se constata con la **certificación** visible a fls 23 del expediente examinado en conjunto con el Acuerdo 06 precitado, donde aparecen los respectivos salarios. (...)

En consecuencia, se ordenará a la empresa reconocer el salario del profesional grado 16, desde el 1° de julio de 1995, como lo determinó el recurrente en el alcance de la impugnación, dado que el mencionado Acuerdo 06 entró en vigencia el 1° de junio de 1995 y fue mediante este acuerdo que la junta directiva de la entidad demandada fijó los nuevos salarios en ese entonces y no sufrieron modificación con el Acuerdo 09 del mismo año.

Para la liquidación de las diferencias salariales aquí ordenadas, sirve traer a cuento el cuadro presentado por la parte actora en el recurso de casación, el cual tiene sustento en la **certificación** proveniente de la empresa visible a fl 23, así: (...)

En consecuencia, se proferirá condena por \$4.937.200 por concepto de diferencias salariales adeudadas por la empresa. (...)

Sin embargo, el actor no especificó los pagos que la empresa le haya realizado por estos conceptos, ni los requisitos de cada concepto y las fechas de su causación, desde julio de 1995 a la terminación del contrato de trabajo, para efectos de hacer la reliquidación correspondiente, sin que le sea dable al juzgador de segunda instancia hacer suposiciones en desmedro del debido proceso y el derecho de contradicción de las partes. Tan solo de la liquidación de prestaciones visible a fls 128 del expediente, se desprenden claramente los términos de la liquidación por concepto de cesantías y la indemnización por despido. En consecuencia, solo se ordenará la reliquidación por estos conceptos. (...)

Respuesta: Es cierto.

Hecho vigésimo sexto. En la sentencia 10 de julio de 2013 la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en su parte considerativa señala “Sin embargo, la empresa desconoció su propia escala salarial, por lo que su proceder, evidentemente, fue caprichoso y arbitrario”, motivo por el cual Artesanías de Colombia S.A. fue condenada con sanción moratoria.

Respuesta: Es cierto.

Es importante aclarar que si bien dicha sentencia tildó de *caprichoso y arbitrario* el proceder de la empresa, no tildó así mismo la conducta de Cecilia Duque Duque, es

decir, **en ningún momento, la Corte Suprema de Justicia manifestó, ni siquiera insinuó, que Cecilia Duque Duque hubiera procedido de manera caprichosa y arbitraria.**

Hecho vigésimo séptimo. *La Sentencia proferida por la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral No. 41089 de fecha 10 de julio de 2013, fue notificada el 12 de agosto de 2013.*

Respuesta: No es cierto, pues la sentencia fue notificada por edicto fijado el 27 de agosto de 2013.

Hecho vigésimo octavo. *Se realizó un primer pago el día 19 de diciembre de 2013, por la suma de \$299.708.651, el cual correspondía a la cancelación de lo adeudado por concepto de la condena.*

Respuesta: No es cierto. En el expediente no obra prueba que demuestre que ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. haya pagado \$299.708.651 al señor Jairo Peña Robles.

Hecho vigésimo noveno. *Se realizó un segundo pago el día 02 de diciembre de 2015, por la suma de \$23.000.000, el cual correspondía a la cancelación de las costas procesales.*

Respuesta: No es cierto. En el expediente no obra prueba que demuestre que Artesanías de Colombia S.A. haya pagado \$23.000.000 al señor Jairo Peña Robles.

Hecho trigésimo. *De los Hechos y Omisiones, se concluye que:*

- *El día 16 de enero de 1999, se inició demanda laboral en contra de la entidad Artesanías de Colombia S.A.*
- *Artesanías de Colombia S.A. fue condenada mediante sentencia de fecha 10 de julio de 2013 la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral mediante sentencia No. 41089 del 10 de julio de 2013 a pagar unas condenas a favor de Jairo Peña Robles por la suma de \$294.593.117 condena cancelada el 19 de diciembre de 2013.*
- *Artesanías de Colombia S.A. fue condenada mediante auto de fecha 12 de mayo de 2015 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., al pago de costas judiciales*

por la suma de \$8.000.000 y fue condenada mediante auto de fecha 28 de julio de 2015 del Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá por la suma de \$15.000.000, condena cancelada el 2 de diciembre de 2015.

- *Los funcionarios señalados son responsables de expedir los actos administrativos por los cuales la entidad fue condenada.*
- *Los demandados son responsables de que la entidad haya sido condenada por cuanto actuaron con dolo o culpa grave a consecuencia de lo establecido en el fallo de la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, extractado así: “...También, el impugnante menciona como mal apreciada la **certificación** de folio 24, de fecha 13 de agosto de 1998, proveniente de la demanda, efectivamente esta prueba acredita que el actor se desempeñó en la entidad demanda, desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1998, en el cargo de “profesional especializado”, de jurídica, de la gerencia general con las funciones que allí se indican...”*

Respuesta: Algunas conclusiones son correctas y otras no lo son.

Es cierto que el 16 de enero de 1999, el señor Peña Robles presentó demanda laboral.

No es cierto que el 19 de diciembre de 2013, Artesanías de Colombia S.A. haya pagado la suma de \$294.593.117 por concepto de la condena impuesta en la sentencia No. 41089 del 20 de julio de 2013 de la Corte Suprema de Justicia, pues en el expediente no obra prueba de que el señor Peña Robles hubiere recibido efectivamente dicha suma de dinero.

No es cierto que el 2 de diciembre de 2015, Artesanías de Colombia S.A. haya pagado las sumas de \$8.000.000 y \$15.000.000 por concepto de costas procesales, pues en el expediente no obra prueba de que el señor Peña Robles hubiere recibido efectivamente dicha suma de dinero.

No es cierto que “*Los funcionarios señalados son responsables de expedir los actos administrativos por los cuales la entidad fue condenada*”, pues en el expediente **no obran actos administrativos** con base en los cuales Artesanías de Colombia S.A. haya sido condenada.

No es cierto que los demandados hayan actuado “*con dolo o culpa grave a consecuencia de lo establecido en el fallo de la Honorable Corte Suprema de Justicia*”, pues dicho fallo carece de afirmaciones en tal sentido, y específicamente, en

ninguna parte menciona, y ni siquiera insinúa, que la señora Cecilia Duque Duque haya actuado con dolo ni con culpa grave.

Hecho trigésimo primero. *Los demandados realizaban las siguientes funciones en la entidad para la época de los hechos:*

GERENTE GENERAL – CECILIA DUQUE DUQUE

El estatuto aprobado el 3 de agosto de 1994, en su Artículo 32 señaló como funciones de la Gerente General las siguientes:

- a) Llevar la representación legal de la sociedad*
- b) Dirigir la administración y funcionamiento de la sociedad, para lo cual atenderá la gestión diaria de los negocios y actividades de acuerdo con las disposiciones legales y presentes Estatutos.*
- c) Ejecutar las decisiones que adopte la Junta Directiva (...)*
- d)*
- e)*
- f) Presentar los informes correspondientes a la Asamblea General y a la Junta Directiva.*
- g) Contratar a los trabajadores oficiales cuya nominación le corresponda de acuerdo con los presentes Estatutos.*
- h) Nombrar y Remover libremente a los subgerentes, Jefe de Control Interno y demás empleados públicos que establezca la Ley.*
- i) Proponer a la Junta Directiva los proyectos de organización interna, así como la planta de personal para su adopción.*
- j) Adoptar el manual de funciones y de requisitos mínimos para los cargos de planta de personal.*
- k) Someter a consideración de la Junta Directiva el proyecto de presupuesto de funcionamiento o inversión, así como los traslados presupuestales necesarios.*
- l) Ejercer el control administrativo sobre la ejecución del presupuesto de la sociedad.*
- m) Ordenar los Gastos con cargo al presupuesto de acuerdo con las normas sobre la materia y los acuerdos de Junta Directiva.*
- n) Dictar los actos y adjudicar o celebrar los contratos que requiere la sociedad para su normal funcionamiento de conformidad con las disposiciones legales vigentes.*
- o) Delegar en otros funcionarios de la sociedad alguna o algunas de sus funciones, previa autorización de la Junta Directiva. (...)*



SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO – En la vigencia 1995 – **GUSTAVO ADOLFO RAMÍREZ ARIZA** y **PATRICIA BOTERO DE CAICEDO** - En la vigencia 1996 – **FERNANDO ROJAS FERNÁNDEZ** – En la vigencia 1997 – **EDUARDO AURELIO ARENAS GONZÁLEZ (...)**

- *Planear, dirigir, coordinar y controlar las actividades de orden financiero y comercial para el correcto funcionamiento de la Empresa.*
- *Dirigir Y controlar el funcionamiento de las dependencias a su cargo.*
- *Asesorar a la Gerencia General en la formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos físicos, humanos, económicos, y financieros de la entidad.*
- *Dirigir, programar y coordinar las actividades de administración de personal, seguridad industrial y relaciones laborales del personal, de acuerdo con las políticas de la entidad y las normas legales vigentes establecidas sobre la materia.*
- *Dirigir los programas de selección, inducción y capacitación y capacidad laboral de los empleados de la entidad de acuerdo con las normas legales vigentes.*
- *Coordinar la realización de estudios sobre planta de personal y mantener actualizado el Manual de Funciones y requisitos.*
- *Programar y coordinar los procesos de licitación, contratación, almacenamiento, custodia y adquisición de bienes y materiales.*

RECURSOS HUMANOS – PROFESIONAL RELACIONES INDUSTRIALES DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA – CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA.

Conforme al Manual de funciones específicas y requisitos de los trabajadores oficiales de fecha 4 de septiembre de 1995, señala en su página 22, como funciones del PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA las siguientes:

1. *Programar, desarrollar y dirigir actividades encausadas a promover la identidad de la empresa.*
2. *Proyectar los actos para la administración de personal de acuerdo con las instrucciones que imparta el Subgerente Administrativo y Financiero.*
3. *Llevar el registro de las situaciones administrativas de personal de la empresa, responder por el sistema de información de personal y expedir las respectivas certificaciones.*
4. *Tramitar lo referente al proceso de selección y enganche de los funcionarios de la Empresa y afiliación a los entes de seguridad social y cajas de compensación.*

5. *Velar por la difusión y cumplimiento del reglamento interno de trabajo.*
 6. *Coordinar con los subgerentes y coordinadores de las demás dependencias, los programas de evaluación del desempeño de los empleados de la empresa.*
 7. *Proponer los sistemas de evaluación de desempeño y supervisar su aplicación.*
 8. *Administrar los sistemas de clasificación, remuneración y nomenclatura de empleos, conformación de la planta de personal y evaluación del desempeño, de acuerdo a los parámetros señalados por la Gerencia.*
 9. *Absolver las consultas que en el área de su competencia le formulen las demás dependencias de la Empresa.*
 10. *Establecer y administrar el banco de pruebas psicotécnicas y de conocimientos básicos para el proceso de selección y promoción.*
 11. *Diseñar, proponer y desarrollar los programas de Capacitación y Bienestar Social en la Entidad.*
 12. *Coordinar la ejecución de las políticas sobre administración de personal de la Empresa.*
 13. *Cooperar en la formulación de políticas y programas generales y/o especiales de la Empresa, cuando se le solicite su concurso.*
- Ejecutar otras funciones Que les sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con la naturaleza del cargo”.*

Respuesta: Es parcialmente cierto.

En cuanto a las funciones del Gerente General, este hecho no está probado en la medida en que en el expediente no obran los estatutos aprobados el 3 de agosto de 1994 a que se refiere el demandante.

En cuanto a las funciones del Subgerente Administrativo y Financiero, en el expediente no obra ningún documento en el cual consten cuáles eran.

En cuanto a las funciones de Cecilia del Pilar Escobar de Posada, en su calidad de **PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**, debe tenerse muy en cuenta que, tal como consta en las páginas 22 y 23 del Manual de Funciones de Trabajadores Oficiales contenido en Resolución 157 del 4 de septiembre de 1995 aportado por el demandante, es cierto que sus funciones, entre otras, eran las siguientes:

- Proyectar los actos para la **administración de personal** de acuerdo con las instrucciones que imparta el Subgerente Administrativo y Financiero, más **no** de acuerdo con instrucciones impartidas por el Gerente General.

- Llevar el registro de las situaciones administrativas de personal de la empresa, responder por el sistema de información de personal y expedir las respectivas certificaciones.
- Administrar los sistemas de clasificación, remuneración y nomenclatura de empleos, conformación de la planta de personal y evaluación del desempeño, de acuerdo a los parámetros señalados por la Gerencia.
- Absolver las consultas que en el área de su competencia le formulen las demás dependencias de la Empresa.

4. CONTENIDO DE LA DEMANDA

En resumen, la demanda está dirigida a que los demandados sean declarados administrativamente responsables del pago de una condena que tuvo que pagar Artesanías de Colombia S.A. a favor del señor Jairo Peña Robles, y para tal efecto, la entidad demandante argumenta que dicha condena se debió a que las conductas de los demandados fueron determinantes para que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la condenara en sentencia 41089 proferida el 10 de julio de 2013, y que en los hechos de la demanda que dio lugar al proceso judicial laboral dentro del cual fue impuesta la condena, se cumplieron los siguientes presupuestos:

- a. Configuración de daño antijurídico
- b. Condena
- c. Pago efectivo a la víctima del daño
- d. Actuar gravemente culposo o doloso
- e. Nexo causal entre la conducta desplegada por los exfuncionarios y el daño antijurídico

Específicamente, respecto de cada uno de los citados elementos, el apoderado de la entidad demandante dice lo siguiente:

4.1. Configuración de daño antijurídico

La demanda dice que hubo daño antijurídico en atención a lo siguiente:

- A un supuesto desconocimiento de la escala salarial por parte de Artesanías de Colombia S.A.; pero la demanda no especifica quién supuestamente desconoció esa escala salarial.
- A que no fue aplicado el principio de “*a trabajo igual salario igual*”; pero la demanda no especifica quién no lo aplicó, ni cómo ni cuándo ha debido aplicarlo.
- A que hubo omisión y negativas a los requerimientos hechos por el señor Jairo Peña Robles; pero la demanda no explica en qué norma estaba consagrado el deber de acceder a esos requerimientos, ni especifica quién tenía que acceder a ellos.
- A que hubo omisión de la Resolución 157 del 4 de septiembre de 1995 y de la “*certificación laboral por medio de la cual se le reconoce su cargo de profesional especializado, de jurídica, de la Gerencia General*”; pero la demanda no explica que dicha **certificación fue expedida equivocadamente por Cecilia del Pilar Escobar de Posada**, ni explica quién y por qué debía dar cumplimiento a tal **certificación errónea**.
- A que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dijo que el actuar de Artesanías de Colombia S.A. fue “*caprichoso y arbitrario*”; pero la demanda omite aclarar que esa calificación fue genéricamente atribuida a dicha entidad, más NO específicamente atribuida a la señora Cecilia Duque Duque.

4.2. Condena

La demanda expone el detalle de la condena así:

- \$4.937.200 por diferencias salariales.
- \$178.334 por cesantías.
- \$2.600.000 por indemnización terminación contrato.

- \$291.993.117 por sanción moratoria (\$50.932 diarios desde el 6 de abril de 1998 hasta el 19 de diciembre de 2013).
- \$15.000.000 agencias en derecho primera instancia
- \$8.000.000 agencias en derecho segunda instancia

Y agrega que como la sanción moratoria solo se produce en casos en que “*se evidencia que el actuar de la Entidad NO estuvo revestido de buena fe*”, automáticamente queda probado que los demandados son responsables de la condena, sin que sea necesario analizar individualmente la conducta de cada demandado.

4.3. Pago efectivo a la víctima del daño

En este punto, la demanda solo menciona los montos de los pagos (\$299.708.651 y \$23.000.000), pero no indica cuáles son las pruebas de los mismos.

4.4. Actuar gravemente culposo o doloso

En este punto, la demanda transcribe la definición de culpa grave del artículo 63 del Código Civil, y acertadamente agrega que en materia laboral, la **sanción moratoria no aplica de pleno derecho sino que debe probarse la mala fe** del empleador; específicamente dice que “*esta sanción establece una presunción de mala fe en contra del empleador, esto es, la carga procesal para desvirtuar su existencia y con ello la exoneración de la sanción moratoria corre a cargo del empleador, no a cargo del trabajador*”.

Al final, dice que el daño patrimonial sufrido por Artesanías de Colombia S.A. fue causado por todos los aquí demandados porque “*las resoluciones y **certificaciones** fueron aprobadas o emitidas por ellos cuando eran parte de la entidad*”; pero omite decir que la **certificación** en la cual se basó la Corte Suprema de Justicia para concluir que al señor Jairo Peña Robles le habían reconocido el cargo de profesional especializado de jurídica de la Gerencia General, **fue expedida equivocadamente por Cecilia del Pilar Escobar de Posada**.

4.5. Nexo causal entre la conducta desplegada por los exfuncionarios y el daño antijurídico

En este título, sin explicaciones fácticas ni jurídicas, la demanda dice que las siguientes funciones de los estatutos de Artesanías de Colombia S.A. fueron incumplidas por Cecilia Duque Duque:

- “d). Ejecutar las decisiones que adopte la Junta Directiva.*
- i). Proponer a la Junta Directiva los proyectos de organización interna, así como la planta de personal para su adopción.*
- j). Adoptar el manual de funciones y de requisitos mínimos para los cargos de planta de personal.*
- k). Someter a consideración de la Junta Directiva el proyecto de presupuesto de funcionamiento e inversión, así como los traslados presupuestales necesarios.*
- l). Ejercer el control administrativo sobre la ejecución del presupuesto de la sociedad.*
- m). Ordenar los Gastos con cargo al presupuesto de acuerdo con las normas sobre la materia y los acuerdos de la Junta Directiva.*
- n). Dictar los actos y adjudicar o celebrar los contratos que requiere la sociedad para su normal funcionamiento de conformidad con las disposiciones legales vigentes.*
- ñ). Delegar en otros funcionarios de la sociedad alguna o algunas de sus funciones, previa autorización de la Junta Directiva”.*

Agrega que el 28 de agosto de 1995, Cecilia Duque Duque negó la solicitud de nivelación salarial presentada por el señor Jairo Peña Robles, afirmando que *“Si bien su cargo juega un papel de asesoría a la gestión gerencial, otros cargos la incentivan, participan directamente en los resultados económicos, demandando por ello un mayor compromiso, un elevado grado de responsabilidad y de gestión que establecen diferencias funcionales y orgánicas en la definición del cargo y en las calidades y condiciones del desempeño. Adicionalmente la labor en el campo jurídico está también a cargo de un asesor permanente como lo es el Dr. Raimundo Mendoza y de unos profesionales del derecho apoderados para cada uno de los procesos en los que la Entidad hace parte.*

Estas circunstancias determinaron que en la elaboración de la Descripción de cargos y oficios y el programa de asignaciones o salarios, debieran compensarse diferencialmente los cargos y grados a que usted se refiere, en atención a criterios técnicos de remuneración y principios de equidad. Por ello no puede afirmarse que entre los mismos exista similitud de condiciones y responsabilidades que determinen una remuneración igual, tal como lo demanda la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional citada en su comunicación”.

En cuanto a Cecilia del Pilar Escobar de Posada, dice que ella expidió el Oficio del 14 de marzo de 1996 mediante el cual remitió a Jairo Peña Robles copia de las funciones inherentes al cargo, y que el 13 de agosto de 1998, ella *“expidió **certificación***

laboral por medio de la cual acredita que el demandante se desempeñó en la Entidad desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1998, en el cargo de “profesional especializado” de Jurídica, de la Gerencia General”.

5. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE

En abundantes providencias³, la Sección Tercera del Consejo de Estado ha explicado cuáles son los elementos necesarios y concurrentes para que prosperen las pretensiones de una entidad del Estado que ejerce el medio de control de repetición contra uno de sus agentes. Dichos elementos actualmente son los siguientes:

a. La calidad de agente del Estado y su conducta (por acción u omisión) determinante en la condena.

La entidad pública debe probar que el daño que dio lugar a la condena en su contra, fue el resultado, en todo o en parte, de una actuación de un funcionario o ex funcionario suyo, en ejercicio de sus funciones.

b. La existencia de una condena judicial, una conciliación, una transacción o de cualquier otra forma de terminación de conflictos que genere la obligación de pagar una suma de dinero a cargo del Estado.

La entidad pública debe probar la existencia de la obligación de pagar una suma de dinero derivada de la condena judicial impuesta en su contra, en sentencia debidamente ejecutoriada, o de una conciliación o de cualquier otra forma de terminación de un conflicto.

c. El pago efectivo realizado por el Estado.

³ Sentencia 41310 del 24 de febrero de 2016 C.P. Dra. Marta Nubia Velásquez Rico, sentencia 44139 del 5 de octubre de 2016 C.P. Dra. Marta Nubia Velásquez Rico, sentencia 23670 del 28 de febrero de 2013 C.P. Dra. Stella Conto Díaz del Castillo y sentencia 27561 del 16 de julio de 2015 C.P. Dr. Hernán Andrade Rincón, entre otras.

La entidad pública tiene que acreditar el **pago efectivo** que hubiere realizado respecto de la suma dineraria que le hubiere sido impuesta por una condena judicial o que hubiere asumido en virtud de una conciliación.

d. La cualificación de la conducta del agente determinante del daño reparado por el Estado, como dolosa o gravemente culposa.

La entidad demandante debe probar que la conducta del agente o ex agente del Estado fue dolosa o gravemente culposa conforme a las normas que para el momento de los hechos sean aplicables.

En cuanto al análisis de los mencionados elementos, en sentencia 52486 del 12 de septiembre de 2016, con ponencia del Consejero Dr. Jaime Orlando Santofimio Gamboa, la Sección Tercera del Consejo de Estado reiteró lo siguiente:

“Elementos para la procedencia de la acción de repetición.

La Sección Tercera ha explicado en abundantes providencias los elementos que determinan la prosperidad de las pretensiones de repetición que formula el Estado contra sus agentes. Ha considerado que los tres primeros requisitos son de carácter objetivo y están sometidos a las normas procesales vigentes al momento de la presentación de la demanda; en tanto que el último de ellos, es de carácter subjetivo y está sometido a la normativa vigente al momento de la ocurrencia de la acción u omisión determinante de la responsabilidad del Estado que generó el pago a su cargo y por cuya recuperación se adelanta la acción de repetición.

Los elementos necesarios y concurrentes definidos para la declaratoria de repetición son los siguientes:

i) La calidad de agente del Estado y su conducta determinante en la condena

La calidad y la actuación u omisión de los agentes del Estado debe ser materia de prueba, con el fin de brindar certeza sobre la calidad de funcionario o ex funcionario del demandado y de su participación en la expedición del acto o en la acción u omisión dañina, determinante de la responsabilidad del Estado.

*ii) La existencia de una **condena judicial**, una conciliación, una transacción o de cualquier otra forma de terminación de conflictos que genere la obligación de pagar una suma de dinero a cargo del Estado.*

La entidad pública debe probar la existencia de la obligación de pagar una suma de dinero

derivada de la condena judicial impuesta en su contra, en sentencia debidamente ejecutoriada, o de una conciliación o de cualquier otra forma de terminación de un conflicto.

*iii) El **pago efectivo** realizado por el Estado.*

La entidad pública tiene que acreditar el pago efectivo que hubiere realizado respecto de la suma dineraria que le hubiere sido impuesta por una condena judicial o que hubiere asumido en virtud de una conciliación.

*iv) La cualificación de la conducta del agente determinante del daño reparado por el Estado, como **dolosa o gravemente culposa**.*

La entidad demandante debe probar que la conducta del agente o ex agente del Estado fue dolosa o gravemente culposa conforme a las normas que para el momento de los hechos sean aplicables”.

Como podemos ver la Sección Tercera del Consejo de Estado ha explicado que los tres primeros elementos son de carácter objetivo, y por tanto, están sometidos a las normas procesales vigentes al momento de la presentación de la demanda; y que en cambio, el cuarto elemento por ser de carácter subjetivo está sometido a la normativa vigente al momento de la ocurrencia de la acción u omisión determinante de la responsabilidad del Estado que generó el pago a su cargo y por cuya recuperación se adelanta la acción de repetición.

Por ejemplo, en sentencia 43492 del 8 de febrero de 2017, con ponencia del Consejero Dr. Carlos Alberto Zambrano Barrera, la Sección Tercera del Consejo de Estado explicó lo siguiente:

“Ahora bien, la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en señalar que, a fin de garantizar el derecho al debido proceso -artículo 29 de la C.P.-, la Ley 678 de 2001 se aplica en lo sustancial a los actos y hechos ocurridos con posterioridad a su entrada en vigencia -4 de agosto de 2001, de modo que, si las actuaciones que dieron lugar a la demanda y posterior condena contra la entidad pública fueron anteriores a la expedición de la citada ley, las normas aplicables para dilucidar si el servidor público enjuiciado actuó con dolo o con culpa grave serán las vigentes al tiempo de la comisión de la conducta, que es la que constituye la fuente de su responsabilidad patrimonial frente al Estado (artículos 63 del C.C., 6, 83, 90, 121, 122 y 124 de la Constitución Política), además de las funciones previstas en los reglamentos o manuales respectivos”.

Y en sentencia 25360 del 30 de abril de 2014, con ponencia de la Magistrada Dra. Stella Conto Díaz del Castilla, la Sección Tercera del Consejo de Estado dijo lo siguiente:

“De acuerdo con lo anterior, cabe efectuar las siguientes precisiones:

a) Si los hechos o actos que originaron la responsabilidad civil patrimonial del servidor público, son posteriores a la vigencia de Ley 678 de 2001, para determinar y enjuiciar la falla personal del agente público será aplicable esta normativa en materia de dolo y culpa grave, sin perjuicio de que dada la estrecha afinidad y el carácter “civil” que se le imprime a la acción en el artículo 2 de la misma ley, excepcionalmente se acuda al apoyo del Código Civil y a los elementos que doctrinal y jurisprudencialmente se han estructurado en torno a la responsabilidad patrimonial por el daño, en lo que no resulte irreconciliable con aquélla y los fundamentos constitucionales que estructuran el régimen de responsabilidad de los servidores públicos (artículos 6, 121, 122, 124 y 90 de la Constitución Política).

b) Si los hechos o actuaciones que dieron lugar a la demanda y posterior condena contra la entidad, fueron anteriores a la expedición de la Ley 678 de 2001, las normas aplicables para dilucidar si se actuó con culpa grave o dolo serán las vigentes al tiempo de la comisión de la conducta del agente público que es la fuente de su responsabilidad civil frente al Estado.

En síntesis, en armonía con el derecho constitucional al debido proceso la culpa grave o dolo en la conducta del agente público se debe estudiar conforme con las normas vigentes a la fecha o época en que se presentaron las acciones u omisiones que dieron lugar a la sentencia condenatoria contra el Estado o produjeron la conciliación que determinó el pago indemnizatorio a la víctima del daño.

De otra parte, en cuanto a los aspectos procesales, es claro, que por tratarse de normas de orden público rigen hacia el futuro y con efecto general e inmediato, en aplicación de lo consagrado en el artículo 40 de la Ley 153 de 1887, conforme al cual “Las leyes concernientes a la sustanciación y ritualidad de los juicios prevalecen sobre las anteriores desde el momento en que deban empezar a regir. Pero los términos que hubieren empezado a correr, y las situaciones y diligencias que ya estuvieren iniciadas, se regirán por la ley vigente al tiempo de su iniciación.

Es decir, las nuevas disposiciones instrumentales de la Ley 678 de 2001 se aplican a los procesos iniciados con posterioridad a su vigencia y a los procesos en trámite tan pronto cobraron vigencia, sin perjuicio de que los términos que hubieren empezado a correr, y las actuaciones y diligencias iniciadas con antelación a la expedición de la nueva norma procesal

culminen de conformidad con la ley procesal antigua. (...)

En conclusión, en los aspectos sustantivos, particularmente en lo atinente al marco jurídico para calificar la conducta observada por los ex servidores demandados, entre el 23 de enero y el 3 de febrero de 1997, cuando se profirió la resolución M.D. 0028 y se puso en conocimiento de la interesada, la Sala no considerará las previsiones de la Ley 678 de 2001. Al margen de que este trámite desde sus inicios, como debía, ha seguido en todo las previsiones de la citada disposición.

En ese orden de ideas, unas son las normas que se tomarán en cuenta para analizar la conducta de los demandado en los meses de enero y febrero de 1997 y otras las adoptadas para la sustanciación y ritualidad del juicio”.

Así las cosas, en el presente caso tenemos que los **tres primeros elementos** (los de carácter objetivo) están **sometidos a Ley 1437 de 2011** - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) por corresponder a la norma vigente al momento de la presentación de la demanda, ya que ésta fue presentada el día **10 de junio de 2016**.

Por su parte, el **cuarto elemento** (conducta dolosa o gravemente culposa) está **sometido a las normas anteriores a la entrada en vigencia de la Ley 678 expedida el 3 de agosto de 2001**, debido a que los hechos que dieron lugar a la condena impuesta en sentencia 41089 del 10 de julio de 2013 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ocurrieron antes del 4 de agosto de 2001, es decir, antes de la entrada en vigencia de la Ley 678 citada.

Lo anterior significa que tratándose de la verificación de la conducta dolosa o gravemente culposa, **NO son aplicables las presunciones de los artículos 5 y 6 de la Ley 678 de 2001**⁴, sino las definiciones contenidas en el artículo 63 del Código

⁴ **Artículo 5. Dolo.** La conducta es dolosa cuando el agente del Estado quiere la realización de un hecho ajeno a las finalidades del servicio del Estado.

Se presume que existe dolo del agente público por las siguientes causas:

1. Obrar con desviación de poder.
2. Haber expedido el acto administrativo con vicios en su motivación por inexistencia del supuesto de hecho de la decisión adoptada o de la norma que le sirve de fundamento.
3. Haber expedido el acto administrativo con falsa motivación por desviación de la realidad u ocultamiento de los hechos que sirven de sustento a la decisión de la administración.
4. Haber sido penal o disciplinariamente responsable a título de dolo por los mismos daños que sirvieron de fundamento para la responsabilidad patrimonial del Estado.
5. Haber expedido la resolución, el auto o sentencia manifiestamente contrario a derecho en un proceso judicial.

Artículo 6. Culpa grave. La conducta del agente del Estado es gravemente culposa cuando el daño es consecuencia de una infracción directa a la Constitución o a la ley o de una inexcusable omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones.

Civil⁵ armonizadas con lo previsto en los artículos 6 y 91 de la Constitución Política⁶ sobre la responsabilidad de los servidores públicos, la asignación de funciones contemplada en los reglamentos o manuales respectivos y el concepto de buena fe contenido en la Constitución Política⁷ y en la Ley⁸.

6. ARGUMENTOS DE DEFENSA

Con base en las normas aplicables y reciente jurisprudencia sobre la materia, a continuación nos permitiremos explicar y soportar con pruebas, por qué la entidad demandante está equivocada al imputarle responsabilidad a los demandados, y así mismo, por qué mi representada, la señora Cecilia Duque Duque, NO puede ser declarada administrativamente responsable ni condenada a pagar las sumas de dinero solicitadas en la demanda.

Se presume que la conducta es gravemente culposa por las siguientes causas:

1. Violación manifiesta e inexcusable de las normas de derecho.
2. Carencia o abuso de competencia para proferir de decisión anulada, determinada por error inexcusable.
3. Omisión de las formas sustanciales o de la esencia para la validez de los actos administrativos determinada por error inexcusable.
4. Violar manifiesta e inexcusablemente el debido proceso en lo referente a detenciones arbitrarias y dilación en los términos procesales con detención física o corporal.

⁵ **Artículo 63. Culpa y dolo.** La ley distingue tres especies de culpa o descuido.

Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa en materias civiles equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios.

Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.

Culpa o descuido levisimo es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes.

Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado.

El dolo consiste en la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro.

⁶ **Artículo 6.** Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 91. En caso de infracción manifiesta de un precepto constitucional en detrimento de alguna persona, el mandato superior no exime de responsabilidad al agente que lo ejecuta.

Los militares en servicio quedan exceptuados de esta disposición. Respecto de ellos, la responsabilidad recaerá únicamente en el superior que da la orden.

⁷ **Artículo 83.** Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.

⁸ **Código Civil, artículo 769.** Presunción de buena fe. La buena fe se presume, excepto en los casos en que la ley establece la presunción contraria. En todos los otros, la mala fe deberá probarse.

En resumen, en el presente caso, si bien es cierto la parte demandante aportó una sentencia que contiene una **condena judicial** a su favor, no es cierto que dicha condena haya sido producto de la conducta de los aquí demandados en calidad de **agentes del Estado**. Además, en el expediente no obra prueba que demuestre el **pago efectivo** de dicha condena por parte de Artesanías de Colombia S.A. al señor Jairo Peña Robles, como tampoco obra prueba del actuar **doloso o gravemente culposo** atribuido a mi representada, la señora Cecilia Duque Duque.

Así las cosas, a continuación primero nos referiremos a la falta de prueba del actuar doloso o gravemente culposo que la parte demandante le atribuye a Cecilia Duque Duque; luego, explicaremos que la condena impuesta por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia obedeció a causas totalmente ajenas al actuar de mi representada; luego, aunque la buena fe se presume, iremos más allá demostrando que mi representada actuó de buena fe y con toda la diligencia y cuidado que su cargo le exigía; y finalmente, pondremos de presente que no hay prueba del pago efectivo.

6.1. NO HAY PRUEBA DEL ACTUAR DOLOSO NI GRAVEMENTE CULPOSO ATRIBUIDO A CECILIA DUQUE DUQUE

Recordemos que en el presente caso, tal como ya lo explicamos en el literal d) del título 5 de esta contestación de demanda que se llama “RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE”, el dolo o la culpa grave atribuida al agente del estado, por ser un elemento de carácter subjetivo, está sometido a la normativa vigente al momento de la ocurrencia de la acción u omisión determinante de la responsabilidad del Estado que generó el pago a su cargo y por cuya recuperación se adelanta la acción de repetición.

Así las cosas, reiteramos que en el presente caso, la conducta dolosa o gravemente culposa atribuida a los demandados está **sometida a las normas anteriores a la entrada en vigencia de la Ley 678 expedida el 3 de agosto de 2001**, porque los hechos que dieron lugar a la condena impuesta en sentencia 41089 del 10 de julio de 2013 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, **ocurrieron antes del 4 de agosto de 2001**, es decir, ocurrieron antes de la entrada en vigencia de la Ley 678 citada.

En consecuencia, tratándose de la conducta dolosa o gravemente culposa como requisito para declarar responsables a los demandados, reiteramos que en el



presente caso **NO son aplicables las presunciones de los artículos 5 y 6 de la Ley 678 de 2001**⁹, normas sobre las cuales está equivocadamente soportada la demanda, sino que son aplicables las definiciones contenidas en el artículo 63 del Código Civil¹⁰ armonizadas con lo previsto en los artículos 6 y 91 de la Constitución Política¹¹ sobre la responsabilidad de los servidores públicos, la asignación de funciones contemplada en los reglamentos o manuales respectivos y el concepto de buena fe contenido en la Constitución Política¹² y en la Ley¹³, normas que no fueron invocadas en la demanda y que no son el soporte de los argumentos de la entidad demandante.

⁹ **Artículo 5. Dolo.** La conducta es dolosa cuando el agente del Estado quiere la realización de un hecho ajeno a las finalidades del servicio del Estado.

Se presume que existe dolo del agente público por las siguientes causas:

1. Obrar con desviación de poder.
2. Haber expedido el acto administrativo con vicios en su motivación por inexistencia del supuesto de hecho de la decisión adoptada o de la norma que le sirve de fundamento.
3. Haber expedido el acto administrativo con falsa motivación por desviación de la realidad u ocultamiento de los hechos que sirven de sustento a la decisión de la administración.
4. Haber sido penal o disciplinariamente responsable a título de dolo por los mismos daños que sirvieron de fundamento para la responsabilidad patrimonial del Estado.
5. Haber expedido la resolución, el auto o sentencia manifiestamente contrario a derecho en un proceso judicial.

Artículo 6. Culpa grave. La conducta del agente del Estado es gravemente culposa cuando el daño es consecuencia de una infracción directa a la Constitución o a la ley o de una inexcusable omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones.

Se presume que la conducta es gravemente culposa por las siguientes causas:

1. Violación manifiesta e inexcusable de las normas de derecho.
2. Carencia o abuso de competencia para proferir de decisión anulada, determinada por error inexcusable.
3. Omisión de las formas sustanciales o de la esencia para la validez de los actos administrativos determinada por error inexcusable.
4. Violar manifiesta e inexcusablemente el debido proceso en lo referente a detenciones arbitrarias y dilación en los términos procesales con detención física o corporal.

¹⁰ **Artículo 63. Culpa y dolo.** La ley distingue tres especies de culpa o descuido.

Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa en materias civiles equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios.

Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.

Culpa o descuido levisimo es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes.

Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado.

El dolo consiste en la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro.

¹¹ **Artículo 6.** Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 91. En caso de infracción manifiesta de un precepto constitucional en detrimento de alguna persona, el mandato superior no exime de responsabilidad al agente que lo ejecuta.

Los militares en servicio quedan exceptuados de esta disposición. Respecto de ellos, la responsabilidad recaerá únicamente en el superior que da la orden.

¹² **Artículo 83.** Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.

¹³ **Código Civil, artículo 769.** Presunción de buena fe. La buena fe se presume, excepto en los casos en que la ley establece la presunción contraria. En todos los otros, la mala fe deberá probarse.

Por lo anterior, se equivoca el apoderado de la entidad demandante cuando en la demanda dice que *“Cabe señalar que La Ley 678 DE 2001, en su artículo sexto, cuando hay omisión de las formas sustanciales o de la esencia para la validez de los actos administrativos determinada por error inexcusable...”*.

En conclusión, la entidad demandante se equivoca al invocar los artículos 5 y 6 de la Ley 678 de 2001 como normas aplicables en la verificación de la responsabilidad de los demandados, según los cuales el dolo y la culpa grave se presumen en los casos allí dispuestos, pues en este caso dichas circunstancias deben ser probadas.

Ahora bien, explicado y reiterado que por la fecha de ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la condena impuesta en sentencia 41089 del 10 de julio de 2013 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es deber de Artesanías de Colombia S.A. probar que cada uno los demandados actuó con dolo o culpa grave, es necesario advertir que dicha entidad demandante **NO APORTÓ PRUEBA QUE DEMUESTRE QUE CADA DEMANDADO ACTUÓ CON DOLO O CULPA GRAVE**, y específicamente, ha de advertirse que **NO APORTÓ PRUEBA QUE DEMUESTRE QUE CECILIA DUQUE DUQUE ACTUÓ CON DOLO O CULPA GRAVE**.

El apoderado de Artesanías de Colombia S.A. se limitó a indicar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia calificó el actuar de la entidad de *“caprichoso y arbitrario”*, y creyó que con eso bastaba para que automáticamente, en la presente discusión, se concluyera que los demandados actuaron con dolo o culpa grave.

Debe advertirse que aun cuando la demanda hace algunas referencias al dolo y a la culpa grave, lo cierto es que lo hace de una manera genérica, sin calificar de manera específica como dolosa o gravemente culposa alguna conducta de Cecilia Duque Duque ni de ninguno de los demandados; obsérvese que el apoderado de la entidad demandante no hace señalamientos exactos acerca de por qué considera que Cecilia Duque Duque actuó con dolo o culpa grave, y mucho menos, allega prueba de ello.

De hecho se equivoca el apoderado de Artesanías de Colombia S.A, al creer que como en derecho laboral, tratándose de la sanción moratoria establecida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se presume la mala fe del empleador, entonces esa presunción se convierte automáticamente dentro de este proceso de



repetición, sin necesidad de un despliegue probatorio, en la prueba de la mala fe atribuida a los demandados.

Se equivoca porque no existe norma ni jurisprudencia que establezca que en un proceso de repetición tramitado en la **jurisdicción contenciosa administrativa**, permita tener como probada la mala fe de los **demandados (exfuncionarios)**, por el solo hecho de que en un proceso tramitado en la **jurisdicción laboral**, la mala fe de una **entidad empleadora (no de sus exfuncionarios)** haya sido concluida vía **presunción**, pues no es lo mismo la responsabilidad de una persona jurídica que ostenta la calidad de empleadora dentro de una relación laboral regida por el derecho privado, que la responsabilidad de una persona natural que prestó servicios a dicha persona jurídica y que está siendo juzgada de manera individual en virtud del medio de control de repetición ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

Por lo anterior, es errónea la afirmación de la demanda que, en cuanto a la mala fe, textualmente dice: “...situación que se encuentra probada en el fallo condenatorio a la entidad, lo cual descubre presencia de dolo”.

Igualmente, la demanda es equivocada cuando dice que *“los ex funcionarios fueron quienes expidieron el manual de funciones específicas y requisitos de los trabajadores, al igual que la certificación que afirma que el demandante ostentaba el cargo de profesional especializado, por lo cual sus acciones y omisiones en los actos administrativos generaron una sanción moratoria que derivó en un perjuicio a la administración”*.

Dicha afirmación es equivocada porque NO es cierto que los exfuncionarios aquí demandados hayan expedido la **certificación** del 13 de agosto de 1998, según la cual Jairo Peña Robles desempeñaba el cargo de Profesional de la Gerencia General, pues lo cierto es que esta errónea **certificación** fue expedida **solo** por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, quien se desempeñaba como Profesional de Relaciones Industriales, y bajo supervisión del señor Fernando Rojas Fernández, quien se desempeñaba como Subgerente Administrativo y Financiero.

Así las cosas, el hecho de que la señora Escobar de Posada haya expedido una **certificación** en la cual hizo constar un **hecho que no corresponde a la realidad** (téngase en cuenta que esa certificación dice que el señor Peña Robles se desempeñó en un cargo en el cual materialmente nunca se desempeñó), no constituye argumento válido para atribuir responsabilidad a todos los exfuncionarios de Artesanías de Colombia S.A. aquí demandados en virtud del medio de control de repetición, pues si la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se basó en dicha

certificación errónea para condenar a Artesanías de Colombia S.A. a través de la sentencia 41089 del 10 de julio de 2013, es evidente que dicha condena solo podría ser atribuida, en caso de hallarse probados todos los elementos de responsabilidad, a la persona que expidió aquella **certificación** y no a personas que no hayan participado ni contribuido a que ésta fuera emitida.

Ahora bien, estando claro que la entidad demandada no hizo ningún esfuerzo por probar ni explicar el dolo ni la culpa grave atribuida a Cecilia Duque Duque; que dentro de este proceso judicial iniciado en virtud del medio de control de repetición, el dolo y la culpa grave **NO se presumen** porque **NO son aplicables** los artículos 5 y 6 de la Ley 678 de 2001; y que la mala fe que se presume de un empleador en materia laboral al aplicar la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede presumirse igual ni es prueba de la mala fe de quienes prestaban servicios para ese empleador; en todo caso en el siguiente título explicaremos y demostraremos que la condena impuesta a Artesanías de Colombia S.A. en sentencia 41089 del 10 de julio de 2013, no fue causada por mi representada, la señora Cecilia Duque Duque, sino que se debió a otras causas totalmente ajenas a ella.

6.2. LA CONDENA IMPUESTA POR LA SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA FUE OCASIONADA POR CAUSAS TOTALMENTE AJENAS A CECILIA DUQUE DUQUE

Adicional a que la parte demandante no explicó ni demostró el actuar supuestamente doloso o gravemente culposo atribuido a mi representada Cecilia Duque Duque, deberá advertirse que, en todo caso, las causas más determinantes de la condena impuesta por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a Artesanías de Colombia S.A. fueron las siguientes:

6.2.1. Primera causa de la condena

La condena fue causada por la **certificación errónea** expedida el 13 de agosto de 1998 por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, en su calidad de Profesional de Relaciones Industriales, en la cual hizo constar que el señor Jairo Peña Robles se desempeñó en el cargo de *Profesional Especializado de Jurídica, de la Gerencia General*.



La citada **certificación** fue causa determinante de la condena impuesta a Artesanías de Colombia S.A. porque en ella, la exfuncionaria Cecilia del Pilar Escobar de Posada (aquí demandada), dejó constancia de un **hecho que no corresponde a la realidad**, pues ella certificó que el señor Jairo Peña Robles se había desempeñado como *Profesional Especializado de Jurídica, de la Gerencia General*, aun cuando física, real y materialmente él **nunca** se desempeñó en un cargo **especializado** ni un cargo de que dependiera de la **Gerencia General**¹⁴.

Infelizmente para Artesanías de Colombia S.A., la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, en ejercicio de su cargo, expidió la mencionada **certificación** contrariando el concepto emitido el 6 de noviembre de 1997 por la señora Gloria L. Rubiano López, en calidad de Jefe de Oficina Jurídica (E) del Departamento Administrativo de la Función Pública, pues mientras el citado concepto aclaró que **la nivelación salarial no se realizaba teniendo en cuenta relaciones de dependencia** sino apreciando variables tales como grado, conocimiento profesional y especializado y responsabilidad implícita en la gestión, en la citada **certificación**, la señora Escobar de Posada certificó una nivelación salarial sin haber apreciado las citadas variables, pues lo cierto es que ella se limitó a escribir que el señor Jairo Peña Robles se había desempeñado como *Profesional Especializado de Jurídica, de la Gerencia General*, sin haber verificado cuáles eran sus títulos profesionales, sin haber comprobado sus conocimientos profesionales y especializados, sin haber analizado la responsabilidad que implicaban las funciones que él ejercía, sin determinar si su cargo dependía de la Gerencia General, y en general, sin motivación alguna.

Igualmente, mientras el concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuso que *“no es obligación de la entidad hacerle igual reclasificación de los demás, pues para dicha reclasificación se tuvieron en cuenta los requisitos, grados y responsabilidades de los diferentes cargos de la entidad... razón por la cual **no se cumple la condición de “ante situaciones iguales se da un tratamiento jurídico desigual”, si el empleado no se encontraba en las mismas condiciones de quienes fueron reclasificados en el grado 18**”*, la señora Escobar de Posada, sin que existiera un soporte de que el cargo del señor Peña Robles se clasificaba en el grado 18, decidió otorgarle dicho grado a través de la ya referida **certificación** expedida el 13 de agosto de 1998.

¹⁴ De conformidad con el **artículo 167 del Código General del Proceso**, las negaciones indefinidas no requieren prueba, y cuando una de las partes niega indefinidamente un hecho, la carga de la prueba se invierte quedando en manos de la contraparte, de tal manera que si ésta quiere desvirtuar la negación indefinida, deberá aportar al menos una prueba que demuestre un hecho contrario al hecho negado indefinidamente.

Adviértase que en el expediente no obra prueba que demuestre que el señor Peña Robles hubiera sido nombrado por la **Gerencia Gerencial** de Artesanías de Colombia S.A., ni de que hubiera sido nombrado en un cargo con carácter de **especializado**, y menos de que hubiera sido nombrado en un cargo con **código 3010 y grado 18**, razón por la cual es claro que la **certificación** expedida el 13 de agosto de 1998 por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, en su calidad de Profesional de Relaciones Industriales de Artesanías de Colombia S.A., contiene un **error muy reprochable**, el cual fue causa determinante en la condena impuesta en sentencia 41089 del 10 de julio de 2013 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Como quiera que sea, lo cierto es que la citada **certificación** no fue un acto de reconocimiento de “profesional especializado” a favor de Jairo Peña Robles, sino un error cometido por Cecilia del Pilar Escobar de Posada.

Adicionalmente, deberá tenerse en cuenta que esta **certificación no contiene datos ciertos** en cuanto a las fechas de ingreso y egreso ni en cuanto al cargo del señor Jairo Peña Robles, pues dice:

- Que él ingresó el 10 de octubre de 1988 cuando lo cierto es que ingresó el 10 de enero de 1989;
- Que él ingresó al cargo de Profesional **Especializado** de Jurídica de la **Gerencia General**, cuando la realidad es que él ingresó como Profesional **Auxiliar** – Oficina Jurídica, ya que el cargo de profesional especializado se creó solo hasta el 5 de mayo de 1995, cuando fue expedido el Acuerdo 06.
- Que él egresó el 21 de noviembre de 1998, lo cual carece de lógica porque se trata de una fecha posterior a la de expedición de la certificación, cuando lo cierto es que él egresó el 21 de noviembre de 1997.

Y se debe tener en cuenta que esta **certificación** fue expedida y solo podía ser expedida por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, en su calidad de Profesional de Relaciones Industriales de la Subgerencia Administrativa y Financiera, ya que, tal como consta en el Manual de Funciones de Trabajadores Oficiales contenido en la Resolución 157 del 4 de septiembre de 1995 aportado por la demandante, ella tenía, entre otras, las siguientes funciones:

- Proyectar los actos para la **administración de personal** de acuerdo con las instrucciones que imparta el Subgerente Administrativo y Financiero (más **no** de acuerdo con instrucciones impartidas por el Gerente General).
- Llevar el registro de las situaciones administrativas de personal de la empresa, **responder por el sistema de información de personal** y **expedir las respectivas certificaciones**.
- **Administrar los sistemas de clasificación, remuneración y nomenclatura de empleos**, conformación de la planta de personal y evaluación del desempeño, de acuerdo a los parámetros señalados por la Gerencia.
- **Absolver las consultas** que en el área de su competencia le formulen las demás dependencias de la Empresa.

Así las cosas, es evidente que si Cecilia del Pilar Escobar de Posada, en su calidad de Profesional de Relaciones Industriales de la Subgerencia Administrativa y Financiera de Artesanías de Colombia S.A., no hubiera expedido esta **certificación errónea y contraria a la realidad**, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no hubiera condenado a Artesanías de Colombia S.A.

Y finalmente, vale la pena poner de presente que expedir certificados sobre cargos desempeñados por los trabajadores de Artesanías de Colombia S.A., nunca fue función de la señora Cecilia Duque Duque como Gerente General de dicha entidad, razón por la cual ella no participó, ni siquiera dando el visto bueno, en la expedición de la tan referida **certificación errónea y contraria a la realidad** expedida el 13 de agosto de 1997.

Lo anterior se corrobora leyendo el artículo 27 del Decreto Nacional 1050 expedido el 5 de julio de 1968 (derogado por la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998), el cual establecía las funciones de los gerentes de las empresas industriales y comerciales del Estado, dentro de las cuales no se encontraba la de emitir certificaciones en las cuales constara el cargo desempeñado y el tiempo laborado. Dicha norma disponía lo siguiente:

“De las funciones de los gerentes, directores o presidentes de los establecimientos públicos y de las empresas industriales y comerciales del Estado. Son funciones de los gerentes, directores o presidentes de los establecimientos públicos y de las empresas industriales y comerciales del Estado las señaladas en las leyes y los estatutos respectivos. En particular

les corresponde:

a) Dirigir, coordinar, vigilar y controlar el personal de la organización y la ejecución de las funciones o programas de esta y suscribir, como su representante legal, los actos y contratos que para tales fines deban celebrarse; y

b) Rendir informes a la oficina de planeación del ministerio, en la forma que esta lo determine, sobre el estado de ejecución de los programas que corresponden al organismo; y al presidente de la república, a través del ministro respectivo, los informes generales y periódicos, o particulares que se les soliciten, sobre las actividades desarrolladas, la situación general de la entidad y las medidas adoptadas que puedan afectar el curso de la política del gobierno.

Parágrafo.- En los decretos correspondientes se señalarán las condiciones que deben reunir los gerentes, directores o presidentes de los establecimientos públicos y de las empresas industriales y comerciales del Estado, y el régimen especial a que quedan sometidos en cuanto a responsabilidad, incompatibilidades y remuneración”.

6.2.2. Segunda causa de la condena

La condena fue causada por la interpretación dada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a la **certificación erróneamente** expedida el 13 de agosto de 1998 por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada y al oficio del 14 de marzo de 1996 también firmado por dicha exfuncionaria de Artesanías de Colombia S.A., pues dicha corporación entendió dichos documentos como actos de reconocimiento de un nuevo cargo.

Previo a explicar porque la interpretación de dicha corporación es causante de la condena impuesta a la entidad aquí demandante, es importante tener en cuenta que la **certificación** expedida el 13 de agosto de 1998 por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada dice que el señor Jairo Peña Robles desempeñó un cargo que realmente él no desempeñó (lo cual quedó debidamente explicado en el anterior numeral de este escrito), y que mediante oficio del 14 de marzo de 1996, esta misma señora Escobar de Posada solo remitió copia de una resolución al señor Peña Robles, pero **nunca certificó** cuál era su cargo, pues de hecho obsérvese que dicho oficio dice textualmente “*su cargo*” pero no especifica cuál cargo.

Reiterado lo anterior, habrá de advertirse el acertado análisis realizado por el Juzgado Quince Laboral del Circuito y la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá, en comparación con las conclusiones a las cuales llegó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, corporación que interpretó la **certificación errónea** expedida el 13 de agosto de 1998 por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, como un reconocimiento del cargo de Profesional **Especializado** código **3010** grado **16** a favor del señor Jairo Peña Robles, aun cuando él nunca desempeñó física, real ni materialmente dicho cargo y aun cuando solo se desempeñó como Profesional código **3020** grado **12**.

Adviértase que tanto el citado Juzgado como la citada Sala del Tribunal, acertadamente consideraron que lo procedente era que el señor Jairo Peña Robles hubiera demandado en acción de nulidad ante la jurisdicción contenciosa administrativa, el Acuerdo 06 del 5 de mayo de 1995 y/o la certificación salarial del 28 de diciembre de 1995 mediante la cual la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, informó que *“a partir del mes de noviembre, su remuneración básica mensual será de \$640.000”*, ya que quizás estos actos administrativos serían los probablemente podrían contener la discriminación tantas veces por él alegada, actos que se presumen legales mientras no sea declarada su nulidad por autoridad competente; en cambio, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró que bastaba con decidir inaplicar este par de actos administrativos, y así, sin más ni más, nivelar salarialmente al señor Peña Robles, para finalmente, con base en ello, condenar a Artesanías de Colombia S.A.

Al respecto, no debe perderse de vista que en la sentencia laboral de primera instancia, acertadamente el señor Juez concluyó lo siguiente:

*“En el sub judice, reclama el demandante un trato igualitario, en cuanto a salario se refiere, respecto de un grupo de profesionales que devengaron mayores ingresos salariales, arguye, que al igual que ellos, él también era profesional especializado, pero su asignación era la de un profesional sin especialidad. **La anterior disyuntiva no es pertinente esclarecerla esta instancia, por la elemental y sencilla razón de encontrarse regulada la retribución salarial que devengaba el actor, dentro de un marco instituido por una actuación administrativa vigente, como es el acuerdo 06 del 5 de mayo de 1995, mediante el cual se adoptaron las funciones de las distintas dependencias de la demanda y la planta de personal de trabajadores oficiales que deben cumplirlas (folios 47, 48 y 49); ese acto administrativo como tal está revestido de la presunción de legalidad que le es***

inherente a su expedición, hasta tanto no se declare su ineficacia mediante la nulidad respectiva, por lo tanto es obligatorio”.

Además, obsérvese que mientras el Juzgado y la Sala del Tribunal acertadamente advirtieron que **NO** estaba probado que el señor Peña Robles hubiera realizado un trabajo igual o equiparable al de otros trabajadores, ni que él hubiera devengado un salario diferente a los de su mismo rango, e inclusive, adviértase que mientras la Sala del Tribunal señaló que no eran claros cuáles eran los términos de comparación que alegaba el actor como fundamento de la supuesta discriminación; por el contrario, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró que sí había quedado probado que el señor Jairo Peña Robles había desempeñado el cargo de Profesional **Especializado** código **3010** grado **16**, y que entonces sí estaba probada la discriminación salarial, lo cual consideró demostrado con la **certificación errónea** expedida el 13 de agosto de 1998 por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada y el oficio remitido del 14 de marzo de 1996, pese a que ninguno de estos dos documentos dice expresamente que él hubiera ocupado el cargo de profesional especializado 3010 grado 16, y pese a que no había ninguna prueba que demostrara que él se hubiera desempeñado en dicho cargo real, física y materialmente.

En efecto, obsérvese que en la sentencia 41089 del 10 de julio de 2013, la Sala la Corte Suprema de Justicia dijo textualmente lo siguiente:

*“De las pruebas hasta aquí analizadas, claramente se desprende que el actor se desempeñó como “profesional especializado”, sin embargo, de acuerdo al punto de partida de la controversia, el demandante recibió la remuneración correspondiente al cargo de “profesional” grado 12 (...) le correspondía a la demandada justificar porqué (sic) le aplicó al actor el salario de profesional grado 12, en tanto que, **conforme con su propia certificación, el actor sí desempeñó el cargo de “profesional especializado”**; como no lo hizo, no se requería de más consideraciones para acceder a la nivelación salarial (...)*

(...) la discusión del cargo ocupado por el actor quedó superada con la prueba proveniente de la propia demandada consistente en el **certificación laboral de fecha 13 de agosto de 1998 (fls.24 25), de donde se desprende claramente que el actor se desempeñó en el cargo de “profesional especializado” de la gerencia general, durante todo el tiempo de servicio. **Certificación que concuerda en un todo con la documental visible a fls 26 y ss, de fecha 14 de marzo de 1996, en la que la misma entidad le remite al trabajador copia de las funciones asignadas al cargo de profesional especializado de****

jurídica de la gerencia, con la aclaración de que tales funciones fueron adoptadas por la Resolución No. 154 del 4 de septiembre de 1995.

Lo acabado de anotar, deja en evidencia que la empresa sí clasificó al actor en el cargo de profesional especializado, contrario a lo sostenido por la demandada en su defensa, Sin embargo, le reconoció el salario de profesional grado 12. (...)

Precisado lo anterior, en aplicación del Acuerdo de Junta Directiva No. 06 del 5 de mayo de 1995, con vigencia a partir del 1º de junio de 1995, mediante el cual se fijaron los salarios a los cargos según el nivel, código y grado, al actor le correspondía recibir la asignación salarial perteneciente a la de profesional especializado, el cual sin duda fue el cargo desempeñado por él”.

Así las cosas, se concluye que Jairo Peña Robles logró la reliquidación salarial y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le dio la razón bajo las siguientes reprochables circunstancias:

- Sin probar su especialización, pues lo cierto es que nunca entregó oportunamente un diploma o acta de grado a Artesanías de Colombia S.A., y por ende, nunca demostró tal circunstancia. Además, debe tenerse en cuenta que aun habiendo puesto en conocimiento algún título de especialista, eso no obligaba a Artesanías de Colombia S.A. a asignarle el cargo de Profesional Especializado.
- Sin desempeñar un cargo de carácter especializado, ni un cargo código 3010 grado 18, ni dependiendo de la Gerencia General, pues nunca se ha demostrado, ni en el proceso laboral ni el presente proceso judicial, que él hubiera sido nombrado en un cargo de carácter especializado con código 3010 grado 18, ni que hubiera sido nombrado por la Gerencia General.
- Sin un acto administrativo en el cual constara su nombramiento por parte de la Gerencia General, y habiendo dependido siempre de la Subgerencia Administrativa de Artesanías de Colombia S.A.
- Con base en una **certificación errónea** según la cual él se había desempeñado como Profesional Especializado de Jurídica, de la Gerencia General, la cual fue expedida cuando él ya ni siquiera trabajaba en Artesanías de Colombia S.A., pues él dejó de trabajar el 21 de noviembre de 1997 (no 21

de noviembre de 1998 como dice la certificación), y la certificación fue expedida el 13 de agosto de 1998.

- Reconociendo la liquidación como Profesional Especializado código 3010 grado 16, pese a que la demanda laboral se centró en que Jairo Peña Robles ocupó el cargo de profesional especializado código 3010 grado 18.
- Reconociendo a Jairo Peña Robles el estatus de profesional especializado código 3010 grado 16, pero ordenando una liquidación con la remuneración de un profesional especializado código 3010 grado 18.
- Sin estar vigente la Resolución 157 del 4 de septiembre de 1995, la cual fue derogada por la Resolución No. 084 expedida el 28 de abril de 1997.
- Estando vigente y presumiéndose legal el Acuerdo 06 del 5 de mayo de 1995, el cual nunca fue demandado ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

En conclusión, una causa determinante de la condena impuesta a Artesanías de Colombia S.A. fue el hecho de que, a diferencia del Juzgado Quince Laboral del Circuito y la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá, la Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia hubiera dado validez a la **certificación errónea** expedida el 13 de agosto de 1998 por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, como si se tratara de un acto de reconocimiento de un nuevo cargo, y al oficio emitido el 14 de marzo de 1996 por ella misma, como si la entrega de una resolución que contiene las funciones de un determinado cargo equivaliera, para quien la recibe, a un nuevo nombramiento en ese cargo.

6.2.3. Tercera causa de la condena

La condena fue causada por la **deficiente defensa judicial** llevada a cabo durante la instancia de casación por el abogado Felipe Iriarte Polanco como apoderado de Artesanías de Colombia S.A., es decir, durante una época en la cual Cecilia Duque Duque no era Gerente General de dicha entidad.

En el proceso judicial iniciado con demanda laboral del señor Jairo Peña Robles, obsérvese que **desde el 14 de mayo de 1999**, día en que fue notificada dicha demanda a Artesanías de Colombia S.A., **hasta el 27 de febrero de 2009**, día en que la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá profirió

sentencia de segunda instancia, actuó el abogado Raimundo de Jesús Mendoza Arouni, a quien la señora Cecilia Duque Duque otorgó poder para representar judicialmente a Artesanías de Colombia S.A., y mientras él estuvo actuando, las sentencias de primera y segunda instancia fueron proferidas a favor de dicha entidad.

Lo anterior deja claro que **mientras la señora Cecilia Duque Duque fue Gerente de General de Artesanías de Colombia S.A., dicha entidad no fue condenada como consecuencia de la demanda laboral interpuesta por el señor Peña Robles.**

En efecto, obsérvese que en sentencia No. 264 dictada el **24 de octubre de 2003** en audiencia de juzgamiento, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá resolvió: *“Absolver a la parte demandada de todas las pretensiones invocadas por la parte demandante”*.

Y en sentencia del **27 de febrero de 2009**, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá decidió: *“Confirmar la sentencia apelada en todas sus partes”*.

En cambio, adviértase que Artesanías de Colombia S.A. resultó condenada una vez que el **23 de julio 2009**, la nueva Gerente General, señora Paola Andrea Muñoz Jurado, otorgó poder al abogado Felipe Iriarte Polanco para representar judicialmente a dicha entidad en la instancia de casación iniciada por la parte demandante, pues obsérvese que mediante sentencia No. 41089 proferida el 10 de julio de 2013 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Artesanías de Colombia S.A. fue condenada.

Ahora bien, estando claro que mientras Cecilia Duque Duque ostentó el cargo de Gerente General, y que mientras la defensa en el proceso laboral fue ejercida por el doctor Raimundo de Jesús Mendoza Arouni, las decisiones de primera y segunda instancia resultaron favorables a Artesanías de Colombia S.A., también deberá advertirse que el abogado Felipe Iriarte Polanco menospreció el caso y restó importancia al recurso extraordinario de casación presentado por el nuevo abogado nombrado por el señor Jairo Peña Robles, el doctor Winston Hermínsul Rubio Segura, tal como se concluye del análisis de las siguientes pruebas:

- Informe de situación de contingencias de procesos judiciales del 25 de enero de 2010, en el cual el abogado Felipe Iriarte Polanco, respecto del proceso

laboral de Jairo Peña Robles, informa que *“Las pruebas del expediente han apuntado a la absolución de Artesanías e Colombia S.A. La contingencia de pérdida es remota... En el caso improbable que la sentencia de Casación resultara adversa a Artesanías de Colombia S.A., es razonable estimar el valor a pagar por reliquidación de conceptos salariales y prestacionales, entre los años 1995 y 1997 (éste último en que terminó el contrato de trabajo), llegaría – con indexación o corrección monetaria, a una cifra aproximada a \$25.000.000, cuando se resuelva la Casación”*.

Obsérvese que en este informe, el abogado Felipe Iriarte Polanco omitió poner de presente la contingencia constituida por la posible sanción moratoria que, con base en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, podía ser impuesta por el juez laboral, y además, se equivocó al indicar que la nivelación salarial pretendida por el señor Peña Robles podría ser liquidada desde el año 1995, pues lo cierto es que las pretensiones de dicho demandante siempre tendieron a lograr su reliquidación desde el año 1989, año en que el señor Peña ingresó a trabajar a Artesanías de Colombia S.A.

- Pronunciamiento sobre el recurso extraordinario de casación presentado el 6 de abril de 2010 por el abogado Felipe Iriarte Polanco, en el cual omitió atacar sustancialmente el numeral 5° del segundo cargo de casación consistente en que la sentencia de segunda instancia adolecía de error en la apreciación de las pruebas porque no había valorado la certificación expedida el 13 de agosto de 1998 por la Profesional de Relaciones Industriales, señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada, según la cual el señor Peña Robles se había desempeñado en el cargo de Profesional Especializado, de Jurídica, de la Gerencia General.

Obsérvese que respecto de dicha prueba, en el recurso extraordinario de casación, el apoderado del señor Peña Robles fue contundente y claro al afirmar lo siguiente:

*“Entonces salta a la vista, sin necesidad de reflexión ni esfuerzo algunos al respecto, **la existencia de plena y contundente prueba** sobre los siguientes hechos...*

*...se desprende haberse desempeñado Jairo Peña Robles, en el cargo de **Profesional Especializado, de Jurídica, de la Gerencia General**, su asignación inicial en 1995, debía ser la de la profesional especializado Código 3010, grado 16 y no la reconocida por la demandada, correspondiente a un profesional no especializado Código 3020, Grado 12.*



*Lo anterior **basta para demostrar el craso error del Tribunal**, al considerar no existir parámetros objetivos, para determinar la discriminación salarial a la cual estuvo sometido el actor y la diferencia de su salario en relación con los otros profesionales especializados, error craso y contundente pues **se omitió toda la prueba arriba considerada, proveniente de la misma demandada**, la cual fijó los cargos y sus asignaciones, certifica la calidad de profesional especializado del demandante...”.*

En cambio, al pronunciarse sobre el recurso extraordinario de casación, **de manera ligera y desatinada**, el abogado Iriarte Polanco solo dijo: (i) que el actor no había señalado la norma nacional notoriamente conculcada con la errónea apreciación de pruebas (como si el segundo cargo de casación hubiera estado basado en la aplicación errónea de una norma); (ii) que la técnica de casación exige señalar el medio probatorio erróneamente valorado (como si el casacionista no lo hubiera señalado claramente); (iii) que el actor formuló nuevos planteamientos (pero no señaló cuáles eran esos supuestos nuevos planteamientos); y que el actor no explicó en que consiste el principio de “*a trabajo igual, salario igual*” (como si el segundo cargo hubiera estado basado en dicho principio).

Y lo más reprochable es que **EL ABOGADO FELIPE IRIARTE POLANCO NADA DIJO SOBRE LA PRUEBA QUE EL CASACIONISTA SEÑALÓ COMO NO VALORADA POR EL JUEZ Y EL TRIBUNAL**, pues lo cierto es que él no atacó, criticó, reprochó la **certificación errónea** expedida por la señora Cecilia del Pilar Escobar de Posada en calidad de Profesional de Relaciones Industriales de Artesanías de Colombia S.A. (no expedida por Cecilia Duque Duque), en la cual quedó certificado de manera **equivocada** que el señor Jairo Peña Robles se había desempeñado como Profesional especializado de la Oficina Jurídica, dependiendo de la Gerencia General, y **certificación errónea** que contenía datos no correspondientes con la realidad (recordemos que la realidad es que Peña Robles ingresó el **10 de enero de 1989** al cargo de Profesional **Auxiliar** – Oficina Jurídica, mientras que **erróneamente la certificación** dice que él ingresó el **10 de octubre de 1988** al cargo de Profesional **Especializado** de Jurídica de la **Gerencia General**).

- Informe del 23 de agosto de 2011 mediante el cual el abogado Felipe Iriarte Polanco informó a la Gerente General del momento, señora María Fernanda

Valencia Fálquez, que “*la demanda de casación no ofrece argumentos de importancia*”.

Además de estar demostrado que el abogado Iriarte Polanco restó importancia al recurso extraordinario de casación presentado por el demandante, y especialmente, estar probado que no dio la relevancia debida al cargo segundo sustentado en dicho recurso, ha de advertirse que, por lo menos para la época de los hechos, dicho profesional **carecía de experiencia como apoderado en instancia de casación**.

Finalmente, no sobra poner de presente que durante el tiempo en que el abogado Felipe Iriarte Polanco fue apoderado de Artesanías de Colombia S.A. en el proceso laboral en cuestión, dicho profesional se desempeñó en el mismo cargo que había ocupado el señor Jairo Peña Robles (demandante en el proceso laboral en cuestión), y que hasta el momento de su renuncia, el señor Iriarte recibió la remuneración correspondiente a profesional Código 3020 Grado 12, es decir, la misma que recibió el señor Peña Robles.

Lo anterior ha de ponerse de presente porque el punto de partida de la discusión dada dentro del proceso laboral en cuestión, fue justamente el trato desigual que supuestamente implicaba para Peña Robles recibir la remuneración de profesional código 3020 grado 12, lo cual significa que una sentencia condenatoria como la que, en efecto, profirió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, **podría favorecer al abogado Felipe Iriarte Polanco** en una eventual reclamación que en el mismo sentido él llegara a iniciar en contra de Artesanías de Colombia S.A., y que *a contrario sensu*, una sentencia absolutoria como las proferidas en primera y segunda instancia, le desfavorecerían.

Así las cosas, teniendo en cuenta que en dicho caso podría llegarse a configurar un conflicto de intereses, resulta criticable que el doctor Iriarte Polanco no se hubiera declarado impedido para atender la defensa en la instancia de casación.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dio prevalencia a lo formal sobre lo sustancial, e infortunadamente, el abogado Iriarte Polanco no hizo nada al respecto, pues es innegable que dicha corporación dio validez a un papel en el cual la Profesional de Relaciones Industriales de Artesanías de Colombia S.A. hizo constar **equivocadamente** que Jairo Peña Robles se había desempeñado como Profesional Especializado de Jurídica de la Gerencia General, y que el abogado nunca puso de presente que desde el punto de vista sustancial y material

no había prueba de que el señor Peña Robles se hubiera desempeñado como profesional especializado ni dependiendo de la Gerencia General.

Al respecto, se destacan los siguientes apartes de la sentencia 41089 del 10 de julio de 2013 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

“(...) la planta de cargos de trabajadores oficiales de la demandada estaba dentro del marco establecido en la R. No. 157 del 4 de septiembre de 1995 y el Acuerdo 06 de mayo de 1995, de folios 23, 29, 44 y 47, premisa esta que no es motivo de desavenencia por parte del recurrente (...).

También, el impugnante menciona como mal apreciada la certificación de folio 24, de fecha 13 de agosto de 1998, proveniente de la demandada; efectivamente, esta prueba acredita que el actor se desempeñó en la entidad demandada, desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1998, en el cargo de “profesional especializado”, de jurídica, de la gerencia general con las funciones que allí se indican.

De las pruebas hasta aquí analizadas, claramente se desprende que el actor se desempeñó como “profesional especializado”, sin embargo, de acuerdo con el punto de partida de la controversia, el demandante recibió la remuneración correspondiente al cargo de “profesional”, grado 12”.

En suma, la señora Cecilia Duque Duque, quien ejerció el cargo de Gerente General antes de que el abogado Felipe Iriarte Polanco empezara a actuar como apoderado de Artesanías de Colombia S.A. dentro del proceso laboral en cuestión, por obvias razones temporales, no es quien debe asumir responsabilidad por eventual daño que hubiere podido causar la deficiente defensa técnica llevada a cabo por el citado apoderado, pues adicional a ello, debe resaltarse que mientras el proceso laboral estuvo bajo la responsabilidad de mi representada, tanto el Juez Quince Laboral del Circuito de Bogotá como la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá, fallaron a favor de Artesanías de Colombia S.A.

6.2.4. Cuarta causa de la condena

La condena fue causada por la negligencia de Artesanías de Colombia S.A., entidad que nunca hizo nada por corregir, modificar o revocar la **certificación errónea** expedida el 13 de agosto de 1998 por la señora Cecilia del Pilar Escobar

de Posada; entidad que nunca tachó de falsa dicha certificación dentro del proceso laboral; y entidad que nunca analizó si, al menos, había una remota posibilidad de denunciar con éxito la falsedad ideológica de dicho documento para luego solicitar la anulación o revisión de la sentencia de casación.

En suma, Artesanías de Colombia S.A. simplemente dejó que el trámite y la decisión de la instancia de casación sucedieran sin su intervención, sin su crítica, sin su gestión; dicha entidad OMITIÓ adelantar todas las gestiones pertinentes y conducentes dirigidas a enervar la decisión adversa de la H. Corte.

6.3. CECILIA DUQUE DUQUE ACTUÓ CON BUENA FE Y CON TODA LA DILIGENCIA Y CUIDADO QUE SU CARGO LE EXIGÍA – NO HUBO DOLO NI CULPA GRAVE EN SU ACTUAR

Lo primero a tener claro en este punto es que el actuar de buena fe de la señora Cecilia Duque Duque se presume y no requiere prueba porque así lo dispone el artículo 83 de la Constitución Política:

*“Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual **se presumirá en todas las gestiones** que aquellos adelanten ante éstas”.*

Sin embargo, aun cuando el actuar de buena fe de mi representada se presume, y por ende, no es necesario demostrar la diligencia y cuidado con que ella actuó respecto de las reclamaciones de nivelación salarial elevadas por el señor Jairo Peña Robles, queremos a ir más allá y explicar con pruebas cómo ella actuó con toda la diligencia y cuidado que su cargo le exigía, y por lo tanto, ratificar que no hubo dolo ni culpa grave en su actuar.

El primer actuar diligente y cuidadoso adoptado por la señora Cecilia Duque Duque consistió en que mientras ostentó el cargo de Gerente General de Artesanías de Colombia S.A., ella siempre actuó acatando el contenido del contrato de trabajo suscrito por Jairo Peña Robles, según el cual él ingresó como profesional **auxiliar** de la Oficina Jurídica (ver cláusula primera de dicho contrato); siempre actuó sin perder de vista que dicho contrato nunca fue modificado para nombrarlo como profesional especializado; y siempre tuvo claro que el cargo de profesional **auxiliar** de la Oficina Jurídica nunca encajó en el código 3010.

Otro actuar diligente y cuidadoso adoptado por la señora Cecilia Duque Duque consistió en que el 30 de septiembre de 1997, ella solicitó concepto sobre el tema de Jairo Peña Robles a la Oficina Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, actuación que, siendo muy importante para resolver las reclamaciones presentadas por dicho señor, nunca fue adoptada por ninguno de los otros funcionarios que antes habían tenido a cargo el asunto; ella fue la única que fue más allá y decidió solicitar dicho concepto.

En efecto, con la citada solicitud, mi representada logró que el 6 de noviembre de 1997, la señora Gloria L. Rubiano López, en calidad de Jefe de Oficina Jurídica (E) del Departamento Administrativo de la Función Pública, emitiera concepto al respecto, lo que significa que con su gestión Cecilia Duque Duque obtuvo una directriz proveniente de una autoridad competente que sirviera de soporte para dar respuesta a las tan insistentes solicitudes de Jairo Peña Robles.

Téngase en cuenta que en el referido concepto, la Oficina Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública indicó lo siguiente:

- Que por regla general, los servidores de las empresas de economía mixta son trabajadores oficiales, los cuales *“se rigen en materia prestacional y salarial por la convención colectiva, contrato de trabajo o, en su defecto, por lo que dispongan los estatutos de la entidad”*, y que por excepción, los de confianza y manejo son empleados públicos;
- Que **la nivelación no se realiza teniendo en cuenta relaciones de dependencia** sino apreciando variables tales como grado, conocimiento profesional y especializado, responsabilidad implícita en la gestión, etc.; y
- Que *“no es obligación de la entidad hacerle igual reclasificación de los demás, pues para dicha reclasificación se tuvieron en cuenta los requisitos, grados y responsabilidades de los diferentes cargos de la entidad... razón por la cual no se cumple la condición de “ante situaciones iguales se da un tratamiento jurídico desigual”, si el empleado no se encontraba en las mismas condiciones de quienes fueron reclasificados en el grado 18”*.

Así las cosas, diligente y cuidadosamente, la señora Cecilia Duque Duque actuó de conformidad con lo preceptuado por la Oficina Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, es decir, sin desconocer que la relación entre Jairo Peña Robles y Artesanías de Colombia S.A. se regía por el contrato de trabajo



suscrito el 10 de enero de 1989, según el cual él ingresó como profesional **auxiliar** de la Oficina Jurídica (ver cláusula primera del contrato de trabajo), más no como Jefe de la Oficina Jurídica ni en un cargo que dependiera de la Gerencia General; que aún bajo la hipótesis de que él hubiera desempeñado un cargo dependido de la Gerencia General, en todo caso **la nivelación no se debía realizar teniendo en cuenta relaciones de dependencia** sino apreciando variables tales como grado, conocimiento profesional y especializado, responsabilidad implícita en la gestión, etc.; y que al no ser cierto que el señor Peña Robles se encontrara en **las mismas condiciones de quienes fueron reclasificados en el grado 18**, no había lugar a la nivelación porque no se cumplía la condición de que **“ante situaciones iguales se da un tratamiento jurídico desigual”**.

Cecilia Duque Duque siempre actuó respetando la vigencia y presunción de legalidad del Acuerdo 06 del 5 de mayo de 1995 y reconociendo que la Resolución 157 del 4 de septiembre de 1995 había sido derogada por la Resolución 048 de 1997, pues en su calidad de Gerente General de Artesanías de Colombia S.A. era su deber aplicar dicho acuerdo y aceptar que la Resolución 157 citada había desaparecido del mundo jurídico, so pena de incurrir en faltas disciplinarias y/o penales. Lo anterior es independiente al hecho de que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia haya decidido inaplicar el Acuerdo 06, quizás, porque dicha corporación sí estuviera facultada para hacerlo.

Además, se destaca que mientras Cecilia Duque Duque ejerció como Gerente General de Artesanías de Colombia S.A., dio a Jairo Peña Robles respuestas adecuadas y oportunas a sus solicitudes. Veamos:

- Mediante oficio del 28 de agosto de 1995, Cecilia Duque Duque dio respuesta a una petición de nivelación salarial presentada el 9 de agosto de 1995 por Jairo Peña Robles, explicándole claramente (i) que los niveles salariales de cada cargo se asignan con base en la apreciación objetiva de múltiples variables y no con base en una apreciación subjetiva; (ii) que sus funciones no eran equiparables con las de otros cargos del nivel profesional porque su cargo no participaba directamente en los resultados económicos de la empresa e implicaba menor grado de compromiso, esfuerzo y responsabilidad; (iii) que además, en el campo jurídico ya había un asesor permanente, el doctor Raimundo Mendoza, y unos abogados asignados para cada uno de los procesos de la entidad; (iv) que los cargos y grados se compensaron diferencialmente con base en criterios técnicos de remuneración y principios de equidad, y que por ello, no podía afirmarse que entre los mismos existiera similitud de condiciones, requisitos, funciones y responsabilidades, y por ende, no podía

concluirse que merecieran igual remuneración; y (v) que muy distinto es que por méritos personales, científicos, técnicos, intelectuales y morales, fuera posible ascender en rangos salariales.

▪ Mediante oficio del 31 de agosto de 1998, Cecilia Duque Duque dio respuesta a la petición con radicado No. 400360 del 13 de julio de 1998 presentada por Jairo Peña Robles, (i) poniendo primero de presente que él no había manifestado inconformidad respecto de la respuesta del 28 de agosto de 1995; (ii) aclarando que los acuerdos 06 y 09 de 1995 habían permitido discrecionalidad para denominar y asignar cargos sin lesionar derechos adquiridos, tal como se había hecho en el caso de Peña Robles, a quien se le remuneró según sus funciones, responsabilidades, conocimientos, especializaciones, antigüedad, propiedad en el cargo y productividad en la gestión; (iii) recordándole que él nunca había sido clasificado como profesional especializado ni que nunca se había hecho una modificación en tal sentido a su contrato laboral; y (iv) transcribiéndole copia del oficio del 6 de noviembre de 1997 suscrito por la señora Gloria L. Rubiano López, en calidad de Jefe de Oficina Jurídica (E) del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Debe tenerse en cuenta que mi representada **NO** tuvo conocimiento de la **certificación errónea** expedida el 13 de agosto de 1998 por Cecilia del Pilar Escobar de Posada, razón por la cual las respuestas dadas por mi representada a las reclamaciones del señor Peña Robles, siempre estuvieron soportadas en el contenido del contrato de trabajo y en las normas vigentes que le eran aplicables a dicho contrato, más no en el contenido de dicha certificación que, como quiera que sea, al día de hoy sigue conteniendo datos **no acordes con la realidad**.

Y en todo caso, lo cierto es que mientras mi representada fue Gerente General de Artesanías de Colombia S.A. sucedió lo siguiente a favor del señor Jairo Peña Robles:

- El 5 de octubre de 1995 fue expedida la Resolución 182 mediante la cual se resolvió *“Reconocer a JAIRO PEÑA ROBLES, con cédula de ciudadanía No. 19.437.612 de Bogotá, un porcentaje equivalente al 30% de la asignación básica mensual como Prima Técnica, a partir del mes de septiembre de 1995”*; y
- El 28 de diciembre de 1995, se le informó al señor Peña Robles que *“con nuestro propósito de retribuir su eficiencia y desempeño en el trabajo, a partir del mes de noviembre, su remuneración básica mensual será de \$640.000”*.



Ahora bien, el actuar diligente y cuidadoso de mi representada también se concluye al advertir que en el proceso laboral iniciado por demanda del señor Peña Robles, **la defensa de Artesanías de Colombia S.A. fue exitosa mientras Cecilia Duque Duque ejerció como Gerente General de dicha entidad**, tiempo durante el cual actuó como apoderado el doctor Raimundo de Jesús Mendoza Arouni, y dejó de ser exitosa, cuando otras personas ocuparon el cargo de Gerente General y fue apoderado el abogado Felipe Iriarte Polanco.

Al observar las pruebas aportadas con la demanda, es notorio que las decisiones judiciales de primera y segunda instancia resultaron favorables a Artesanías de Colombia S.A. y que dichas instancias se tramitaron mientras mi representada ostentó el cargo de Gerente General; como también es notorio que la sentencia de casación fue desfavorable y que su trámite se dio mientras Cecilia Duque Duque ya no ejercía como Gerente General.

Y es que si bien es cierto que la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia menciona que Artesanías de Colombia S.A. *“desconoció su propia escala salarial, por lo que su proceder, evidentemente, fue caprichoso y arbitrario”*, también es cierto que **esta providencia NO afirma que el actuar de Cecilia Duque Duque hubiera sido caprichoso y arbitrario** como pretende hacerlo ver el apoderado de la parte aquí demandante.

Lo anterior ha de tenerse en cuenta porque el hecho de que un operador judicial califique de caprichoso y arbitrario el actuar de una entidad al proferir una providencia judicial, no significa que el actuar de los funcionarios de dicha entidad quede automáticamente calificado igual, de tal manera que en el presente caso, no puede concluirse que el actuar de Cecilia Duque Duque fue caprichoso y arbitrario solo porque la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia calificó de esta manera el actuar de Artesanías de Colombia S.A.

Finalmente, solicito tener en cuenta la sentencia del 10 de febrero de 2016 proferida por la Sección Tercera del Consejo de Estado, C.P. Dr. Carlos Alberto Zambrano Barrera, expediente 40258:

*“Ante tal perspectiva probatoria, nótese que, aun cuando se encuentra acreditada la condena impuesta el 18 de noviembre de 2004 al municipio de Dolores por el Tribunal Administrativo del Tolima, con ocasión del proceso de reparación directa adelantado por el ciudadano Secundino Rodríguez Rodríguez en contra del mencionado ente territorial, así como el correspondiente desembolso de los dineros destinados a sufragar la antedicha obligación, **no***



se encuentran elementos de juicio que demuestren el supuesto dolo o la culpa grave atribuidos en el libelo demandatorio a la señora Mercedes Ibarra Vargas.

A lo anterior se debe agregar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, “Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”. Así las cosas, la parte demandante no cumplió con la carga probatoria que le impone esta norma, toda vez que – bueno es insistir en ello– no allegó al proceso prueba idónea y eficaz para acreditar que el dolo o la culpa grave en el cual -según aquella- habría incurrido la señora Mercedes Ibarra Vargas con ocasión del retardo en el pago de unas prestaciones sociales del señor Secundino Rodríguez Rodríguez.

Al respecto, debe destacarse que el sólo hecho del pago tardío de las prestaciones sociales reclamadas por el señor Secundino Rodríguez Rodríguez no prueba, per se, que el retardo o la mora se haya debido a un obrar doloso o gravemente culposo de la acá demandada, de quien ni siquiera se probó que fuera la responsable de que el pago se hiciera dentro de la oportunidad establecida para ello.

Aunado a lo anterior, debe advertirse que dentro del encuadernamiento NO reposa manual de funciones alguno del cual se desprenda que la obligación de cancelarle las prestaciones sociales al señor Rodríguez Rodríguez le correspondiera a la demandada; es más, ni siquiera se logró establecer en cabeza de cuál funcionario radicaba dicho contenido obligacional, esto es, si a cargo de un tesorero, pagador, contador, etc.

Por último, debe advertirse que si bien en la sentencia de reparación directa que dio origen a la presente acción de repetición se efectuó una relación de pruebas, lo cierto es que al juez le corresponde valorar y sopesar las pruebas que militan en el plenario, con miras a formarse su propio juicio acerca del asunto debatido, pues considerar “acreditados los hechos tenidos como ciertos en la motivación de una sentencia proferida en otro proceso, podría suscitar eventos ‘incompatibles con principios básicos de derecho procesal, pues entonces no sería el juez de la causa a quien correspondería valorar y analizar las pruebas para formar su propia convicción sobre los hechos controvertidos...”.

En conclusión, aunque el actuar de buena fe por parte de Cecilia Duque Duque se presume, hemos demostrado que ella actuó de buena fe y con toda la diligencia y cuidado que el cargo de Gerente General le exigía, razón por la cual está demostrado que su actuar no fue doloso ni gravemente culposo.

6.4. NO ESTÁ PROBADO EL PAGO EFECTIVO

En el presente caso no está probado el pago efectivo de la condena aducida por la parte demandante.

7. PRUEBAS

7.1. Pruebas documentales aportadas con la contestación de la demanda

- 7.1.1. Contrato de trabajo suscrito el 10 de enero de 1989 por Jairo Peña Robles y Artesanías de Colombia S.A.
- 7.1.2. Oficio DP-453 del 7 de noviembre de 1989 mediante el cual Artesanías de Colombia S.A. informó a Jairo Peña Robles que partir del 4 de diciembre de 1989 asumiría las funciones en calidad de encargo de jefe de contratos y cartera.
- 7.1.3. Oficio DRH-165 del 23 de marzo de 1990 mediante el cual Artesanías de Colombia S.A. informó a Jairo Peña Robles que a partir del 26 de marzo de 1990 asumiría el cargo de Jefe de la Oficina Jurídica.
- 7.1.4. Acuerdo 08 de 1992 de la Junta Directiva de Artesanías de Colombia S.A.
- 7.1.5. Escrito informativo del 28 de octubre de 1993 mediante el cual el señor Gustavo Adolfo Ramírez Ariza, en calidad de Gerente General encargado, informó al señor Jairo Peña Robles que su cargo había sido asimilado al de Profesional de la Oficina Jurídica.
- 7.1.6. Escrito del 28 de julio de 1995 mediante el cual la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, informó al señor Jairo Peña Robles que había sido objeto de una nivelación salarial.
- 7.1.7. Escrito del 1º de agosto de 1995 mediante el cual el señor Jairo Peña Robles solicitó el reconocimiento de una prima técnica.

- 7.1.8. Escrito del 28 de agosto de 1995 mediante el cual la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, dio respuesta a una petición de nivelación salarial del señor Jairo Peña Robles.
- 7.1.9. Escrito del 26 de septiembre de 1995 mediante el cual la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, informó a Jairo Peña Robles el reconocimiento de una prima técnica.
- 7.1.10. Resolución del 5 de octubre de 1995 mediante la cual fue reconocida una prima técnica al señor Jairo Peña Robles.
- 7.1.11. Escrito del 28 de diciembre de 1995 mediante el cual la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, informó a Jairo Peña Robles que su asignación básica mensual sería de \$640.000.
- 7.1.12. Circular del 14 de marzo de 1996 proferida por Cecilia del Pilar Escobar de Posada, Profesional de Relaciones Industriales de la Subgerencia Administrativa y Financiera.
- 7.1.13. Escrito del 31 de diciembre de 1996 mediante el cual el señor Jairo Peña Robles solicitó una nivelación salarial.
- 7.1.14. Resolución No. 084 expedida el 28 de abril de 1997.
- 7.1.15. Escrito del 30 de septiembre de 1997 mediante el cual Cecilia Duque Duque solicitó concepto a la Oficina Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 7.1.16. Concepto emitido el 6 de noviembre de 1997 por la señora Gloria L. Rubiano López, en calidad de Jefe de Oficina Jurídica (E) del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 7.1.17. Escrito del 10 de julio de 1998 mediante el cual Jairo Peña Robles solicitó reliquidación y pago de los salarios, prestaciones legales y convencionales.
- 7.1.18. Certificación expedida el 13 de agosto de 1998 suscrita por Cecilia del Pilar Escobar de Posada, en calidad de Profesional de Relaciones Industriales.

- 7.1.19. Escrito del 31 de agosto de 1998 mediante el cual la señora Cecilia Duque Duque, en calidad de Gerente General, dio respuesta a una petición de Jairo Peña Robles.
- 7.1.20. Contrato de prestación de servicios suscrito el 21 de diciembre de 1999, entre Artesanías de Colombia S.A. y el abogado Raimundo Mendoza Arouni, con el objeto de representar a dicha entidad en el proceso laboral instaurado por Jairo Peña Robles.
- 7.1.21. Acta de liquidación del contrato de prestación de servicios suscrito el 21 de diciembre de 1999, entre Artesanías de Colombia S.A. y el abogado Raimundo Mendoza Arouni, suscrita el 6 de octubre de 2009.
- 7.1.22. Acta de diligencia de notificación personal de la demanda interpuesta Jairo Peña Robles efectuada el 14 de mayo de 1999.
- 7.1.23. Acta de la tercera audiencia de trámite llevada a cabo el 29 de marzo de 2000 en el Juzgado Quince Laboral del Circuito.
- 7.1.24. Acta de la continuación de la tercera audiencia de trámite llevada a cabo el 27 de junio de 2000 en el Juzgado Quince Laboral del Circuito.
- 7.1.25. Acta de la continuación de la tercera audiencia de trámite llevada a cabo el 30 de noviembre de 2000 en el Juzgado Quince Laboral del Circuito.
- 7.1.26. Acta de la continuación de la tercera audiencia de trámite llevada a cabo el 15 de marzo de 2001 en el Juzgado Quince Laboral del Circuito.
- 7.1.27. Sentencia No. 264 del 24 de octubre de 2003 proferida por el Juez Quince Laboral del Circuito en audiencia de juzgamiento.
- 7.1.28. Sentencia del 27 de febrero de 2009 proferida por Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial.
- 7.1.29. Recurso extraordinario de casación presentado el 19 de marzo de 2009 por el apoderado de Jairo Peña Robles.

- 7.1.30. Poder del 23 de julio de 2009 otorgado por Paola Andrea Muñoz Jurado, en calidad de Gerente General de Artesanías de Colombia S.A., al abogado Felipe Iriarte Polanco.
- 7.1.31. Informe de situación contingencias procesos judiciales del 25 de enero de 2010 suscrito por el abogado Felipe Iriarte Polanco.
- 7.1.32. Escrito de oposición al recurso extraordinario de casación presentado el 6 de abril de 2010 por el abogado Felipe Iriarte Polanco.
- 7.1.33. Informe sobre el proceso laboral iniciado por demanda de Jairo Peña Robles, emitido el 24 de mayo de 2010 por el abogado Felipe Iriarte Polanco, dirigido a la Gerente General, señora Paola Andrea Muñoz Jurado.
- 7.1.34. Informe sobre el proceso laboral iniciado por demanda de Jairo Peña Robles, emitido el 23 de agosto de 2011 por el abogado Felipe Iriarte Polanco, dirigido a la Gerente General, señora María Fernanda Valencia Fálquez.
- 7.1.35. Sentencia No. 41089 proferida el 10 de julio de 2013 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- 7.1.36. Resolución 157 del 4 de septiembre de 1995.

7.2. Prueba documental que se solicita mediante oficio

Solicito librar oficio a Artesanías de Colombia S.A. para que certifique cuál era la experiencia del abogado Felipe Iriarte Polanco como apoderado tratándose del trámite de recursos extraordinarios de casación, especificando el número de procesos en los cuales haya actuado hasta el 23 de julio de 2009.

El objeto de esta prueba es demostrar que la falta de experiencia e idoneidad del abogado que actuó en casación, fue una causa determinante para que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia condenara a Artesanías de Colombia S.A. en el proceso laboral iniciado por demanda del señor Jairo Peña Robles.



8. NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones por estado y en el correo electrónico mauricio@aceromontoya.com

Del señor Juez, con toda atención.

MAURICIO ACERO MONTROYA
C.C. 80.234.395 de Bogotá D.C.
T.P. 148.768 del C. S. de la J.

123

Entre los sucritos a saber : MARIA CRISTINA PALAU , ciudadana colombiana, mayor de edad, vecina de Bogotá, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 38'969.445 de Cali, obrando en su calidad de Representante Legal de " ARTESANIAS DE COLOMBIA, S.A.", Sociedad domiciliada en Bogotá, la cual para efectos del presente Contrato se llamará " ARTESANIAS " por una parte, y por la otra el Señor JAIRO PEÑA ROBLES , de nacionalidad colombiano (a), identificado (a) con la Cédula de Ciudadanía No. 19.437.612 expedida en Bogotá obrando en su propio nombre por la otra parte, que se llamará EL TRABAJADOR, se ha celebrado el Contrato de Trabajo que se puntualiza en las siguientes Cláusulas :

PRIMERA: a) El (la) Señor (a) JAIRO PEÑA ROBLES se compromete a prestar su capacidad normal de trabajo en el empleo u oficio de Profesional Auxiliar-Oficina Jurídica, para " ARTESANIAS ". El ingreso del TRABAJADOR, se considera a partir del día 10 (diez) de enero de mil novecientos ochenta y nueve (1989). Desde esta fecha y por un periodo de dos (2) meses, EL TRABAJADOR estará en periodo de prueba. Durante el tiempo de prueba expresado, las partes contratantes pueden dar por terminado este Convenio en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna y solo tendrá derecho EL TRABAJADOR al auxilio de cesantía, la cual será cancelada por el Fondo Nacional del Ahorro. b) " ARTESANIAS " pagará al TRABAJADOR, en la forma que acostumbra hacerlo a su personal, o sea por mensualidades vencidas , la suma de Sesenta y siete mil pesos mda.cte. (\$ 67.000.00) mensuales, como retribución por los servicios prestados a la Sociedad. Es entendido que la remuneración mensual que se pague al TRABAJADOR cubre el pago de los días de descanso remunerado obligatorio que se interpongan en el mes. **SEGUNDA:** Si vencido el periodo de prueba expresado, subsiste la prestación del servicio del TRABAJADOR a " ARTESANIAS ", el presente Contrato de Trabajo se entiende celebrado por término indefinido, quedando expresamente Convenido que tanto " ARTESANIAS ", como el TRABAJADOR, se reservan el derecho a terminarlo unilateralmente, pagando la primera las indemnizaciones consagradas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, al momento de la terminación del Contrato sin justa causa y, el segundo, mediante aviso dado a " ARTESANIAS ", con una antelación no menor a TREINTA (30) días, pero si EL TRABAJADOR da por terminado intempestivamente el Contrato sin justa causa comprobada, deberá pagar a " ARTESANIAS ", una indemnización equivalente a TREINTA (30) días de salario. " ARTESANIAS ", depositará ante el Juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeuda al TRABAJADOR por prestación sociales mientras la Justicia decide. **TERCERA:** Dado que " ARTESANIAS ", tiene dependencias en distintos lugares del país, queda expresamente Convenido entre las partes que sin perjuicio de que el presente Contrato de Trabajo quede terminado, de conformidad con lo ya expuesto en la **Cláusula Segunda**, " artesantias ", dispondrá de un término hasta de treinta (30) días contados a partir de la fecha de terminación para poner a disposición del TRABAJADOR el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que llegaren a adeudársele por causa del Contrato de Trabajo, salvo las retenciones autorizadas por la Ley, la Convención o el Reglamento de Trabajo. Si no hubiere acuerdo respecto al monto de tal deuda, bastará con que " ARTESANIAS " entregue o consigne la cuantía que confesare deber, mientras la Justicia del Trabajo decide la controversia. **CUARTA:** Es entendido que toda reclamación sobre reconocimiento de salarios en días dominicales o de fiestas, cuando se haya laborado y no se dé el descanso compensatorio correspondiente o sobre remuneración por horas suplementarias, debe hacerse en el periodo que regula los pagos de la Empresa, no aceptándose reclamaciones extemporáneas por

127

estos conceptos. **QUINTA:** EL TRABAJADOR, se obliga: a) A poner al servicio de "ARTESANIAS", toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del empleo u oficio de Profesional Auxiliar - Oficina Jurídica conformidad con los reglamentos, manuales, órdenes o instrucciones que le señale "ARTESANIAS", empleando en su desempeño el cuidado y la diligencia necesaria y se compromete a aceptar cualquier otro empleo u oficio que se le asigne con posterioridad; b) El servicio lo prestará EL TRABAJADOR en la ciudad de Bogotá, pero se compromete a aceptar cualquier traslado temporal o permanente que "ARTESANIAS" ordene a cualquiera de sus Dependencias, por la facultad que tiene la Empresa de trasladar al personal por las necesidades del servicio; c) A trabajar como regla general y, salvo las excepciones legales, cuarenta y ocho (48) horas semanales según el horario establecido por "ARTESANIAS"; d) Al cumplimiento de lo dispuesto en los reglamentos de trabajo e higiene de la Empresa, debidamente aprobados por las autoridades respectivas; e) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que "ARTESANIAS" le encomiende, sin previa autorización de ésta y, fuera de esas horas de trabajo, a no realizar labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo, en forma que le impidan prestar eficazmente el servicio convenido. **SEXTA:** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, los cuales éstas declaran aceptar, se hallan contenidas en el Reglamento de Trabajo de "ARTESANIAS", Reglamento que se considera incorporado al presente Contrato de Trabajo, y que EL TRABAJADOR declara conocer. También se consideran especialmente incorporadas en este Contrato de Trabajo, las obligaciones y prohibiciones a cargo del Patrono y del Trabajador, consignadas en las disposiciones legales y reglamentaciones vigentes al respecto. **SEPTIMA:** Este Contrato se está cumpliendo por ambas partes desde el día 10 (días) de enero de 1.989. Para constancia se firma, en dos (2) ejemplares del mismo tenor, hoy diez (10) del mes de enero del año de mil novecientos ochenta y nueve (1.989).

EL PATRONO :

ARTESANIAS DE COLOMBIA, S.A.

MARIA CRISTINA PALAU
Gerente General

EL TRABAJADOR :

C.C.# 19437.612 Bta.

TESTIGO :

C.C.# 51.606.672

TESTIGO :

C.C.# 19.458.102.

DEPARTAMENTO DE PERSONAL
INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR

NOV 7/1989

4 ~~3~~

DP-453/89

Bogotá, D.E.,
7 de noviembre de 1989

574

*Encargo como JEFE
de Contratos y Cartera*

Doctor
JAIRO PEÑA ROBLES
Profesional Auxiliar
Oficina Jurídica
Presente.

Apreciado Doctor Peña:

Me permito comunicarle que por disposición de la Subgerencia Administrativa y Financiera, asumirá Usted, en calidad de encargo, a partir de la fecha y hasta el 4 de diciembre, las funciones de Jefe de Contratos y Cartera.

Durante el período antes señalado, la Dra. Gloria Rodríguez de González, titular del cargo, se encontrará disfrutando de vacaciones.

Agradezco la colaboración que pueda prestar a la Empresa en el desempeño de las labores encomendadas, con la plena confianza en su capacidad profesional y valores personales.

Cordialmente,

Original Firmado Por
MARTHA PATRICIA LAVERDE

MARTHA PATRICIA LAVERDE ENCISO
Departamento de Personal
Jefe



*Original en poder del
Sr. Jairo Peña*

c.c. Gerencia General
Subgerencia Administrativa y Financiera
Oficina Jurídica
Auditoría Interna
Hoja de vida

*cuja Nov. 8/89
U: 30 pm.*

/lhd.

8-11-2-25
[Signature]
[Signature]
Nov 7-89. 5 pm
Nov 8-89

Marzo 23/1990

Ministerio de Labor y Previsión Social

artesanías de Colombia s.a.

5

DRH-165/90

Bogotá, D. E.
23 de marzo de 1990 ✓

Doctor
JAIRO PEÑA ROBLES
Presente.

*Designación en
propiedad*

Apreciado Jairo :

Me permito comunicarle que por disposición de esta Gerencia General, a partir del próximo 26 de marzo del presente año asumirá Usted en propiedad el cargo de jefe de la Oficina Jurídica, con una asignación básica mensual de \$ 150.000.00 desde la misma fecha.

Este ascenso es un justo reconocimiento a sus cualidades humanas y profesionales, que me dan plena seguridad en el buen desempeño de las labores encomendadas.

cordialmente,



MARIA CRISTINA PALAU LÓNDRO
Gerente General

c.c. : Subgerencia Administrativa y Financiera
Auditoría Interna
Hoja de vida ✓

28 MAR 1990

Handwritten notes and signatures:
28 MAR 1990
10:20 am
Original en poder del Señor Jairo Peña

/lasc.

7 54
42

ACUERDO NUMERO 08

Por el cual se Adopta la Planta de Personal

1992

La Junta Directiva de Artesanías de Colombia S. A., en uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confieren los Estatutos de la Empresa en su Artículo 30 Literal d) y,

ACUERDA :

ARTICULO PRIMERO: Las funciones propias de las distintas dependencias de Artesanías de Colombia S. A., serán cumplidas por la Planta de Personal que a continuación se establece :

| <u>Número de Cargos</u> | <u>Dependencia y Denominación del Cargo.</u> |
|--|--|
| GERENCIA GENERAL | |
| 1 | Gerente General |
| 9 | Profesional |
| 3 | Técnico |
| 1 | Secretaría Ejecutiva |
| 3 | Secretaría |
| 1 | Auxiliar Administrativo |
| AUDITORIA INTERNA | |
| 1 | Profesional |
| 1 | Auxiliar Administrativo |
| SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | |
| 1 | Subgerente |
| 3 | Profesional |
| 4 | Técnico |
| 1 | Secretaría Ejecutiva |
| 4 | Secretaría |
| 10 | Auxiliar Administrativo |
| SUBGERENCIA DE DESARROLLO | |
| 1 | Subgerente |
| 20 | Profesional |
| 6 | Técnico |
| 1 | Secretaría Ejecutiva |
| 4 | Secretaría |
| 4 | Auxiliar Administrativo |

6.
43

SUBGERENCIA COMERCIAL

- 1 Subgerente
- 4 Profesional
- 5 Técnico
- 2 Administrador
- 4 Vendedor
- 1 Secretaria Ejecutiva
- 3 Secretaria
- 3 Auxiliar Administrativo
- 2 Auxiliar Administrativo II

ARTICULO SEGUNDO: El Gerente General de Artesanias de Colombia S. A., distribuirá mediante Resolución los cargos de la planta semiglobal y ubicará al personal de conformidad con las necesidades del servicio.

ARTICULO TERCERO: El presente Acuerdo deroga las disposiciones que le sean contrarias y regirá a partir de la fecha en que se consigan los recursos para hacer esta reestructuración

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Nelson Rodolfo Amaya Correa
 NELSON RODOLFO AMAYA/CORREA
 Presidente

Esther Gomez Mejia
 ESTHER GOMEZ MEJIA
 Secretaria

EGM/cra.

252

8

Octubre 25/1993

Santafé de Bogotá, D.C.,
28 de octubre de 1993

Doctor
CAIRO PEÑA ROBLES
Presente.-

similación de
cargo

Apreciado Doctor Peña :

complace comunicarle que por instrucciones de la Doctora Cecilia
Duque Inque, Gerente General y de conformidad con la
reestructuración Administrativa aprobada mediante Acuerdo No. 08 de
la Honorable Junta Directiva, que establece la planta de personal,
cargo ha sido asimilado al de PROFESIONAL DE LA OFICINA
MEDICA, dependiente de la GERENCIA GENERAL, con una remuneración
básica igual a la que actualmente devenga.

Reciba mis agradecimientos por sus valiosos servicios y la seriedad
que le ha caracterizado en el desempeño de su labor.

Cordialmente,


GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ ARIZA
Gerente General - Encargado



Hoja de vida

Enc.

FINA L
12/29/93

Total a pagar:

...este valor a la mayor brevedad posible.

Julio 20/1995
166

218
9

Santafé de Bogotá, Julio 28 de 1995

Señor
JAIRO PENA ROBLES
Profesional
GERENCIA GENERAL
Ciudad

Apreciado señor:

Nos complace informarle que con el ánimo de lograr una retribución mas justa a la eficiencia y al óptimo desempeño en el trabajo, la administración adopta, a partir del mes de junio una nivelación salarial para el beneficio de los trabajadores oficiales.

Esta nivelación salarial se enmarca dentro del proceso de adecuación de las políticas de manejo del talento humano, que con especial interés esta abocando esta Administración y que implica la actualización de los mecanismos de organización y control y de evaluación del desempeño.

De conformidad a este proceso su cargo tiene, a partir del 1o. de julio, una asignación básica mensual de \$610.000.00.

Confiamos en que este esfuerzo de la Empresa tenga la mejor respuesta de su parte.

Cordialmente.

Original firmado por:
CECILIA DUQUE DUQUE
CECILIA DUQUE DUQUE
Gerente General

Copia: Hoja de Vida

Recibi Julio 31 de 1995


vis 10

Bogotá, agosto 1º de 1995

Señora
SOLIA DUQUE DUQUE
Gerente General
SANTAS DE COLOMBIA S. A.

Apreciada doctora:

De la manera más atenta y con el debido respeto, me permito solicitarle la evaluación de mi desempeño al frente de la Oficina Jurídica, esto con el propósito de que se me otorgue Prima Técnica en los términos reglamentados en el Acuerdo No. 04 del 27 de julio de 1994, emanado por la Honorable Junta Directiva de la Sociedad.

Agradezco su gentil colaboración.

Cordialmente,


MARÍA PEÑA ROBLES
Profesional Gerencia General

01 AGO. 1995

16 (2)

Santafé de Bogotá Agosto 28 de 1995

Doctor
JAIRO PEÑA ROBLES
Profesional Gerencia General
E. S. M.

Ref: Petición Nivelación Salarial

Apreciado Jairo:

Me refiero a su petición indicada en la referencia, la que formuló en ejercicio del Derecho de Petición consagrado en el Artículo 23 de la Constitución Nacional, fundándose en el principio: "A trabajo igual, salario igual".

Aduce en su comunicación "un trato desfavorable" por parte de la política de administración salarial de la Empresa a su cargo, por no haberlo colocado en el mismo grado de otros del nivel profesional. Esta afirmación riñe con el espíritu que rige el esfuerzo de la Administración en nivelar y mejorar las asignaciones salariales de sus trabajadores. En su caso particular dicha iniciativa significa un incremento inicial del 20% de la asignación básica, constituyéndose en uno de los más importantes crecimientos porcentuales.

De otra parte debo decirle que los niveles salariales de cada cargo se asignan con base en una apreciación técnica de múltiples variables que concurren a su perfil, como son: los grados de conocimiento profesional y especializado, la responsabilidad y confiabilidad implícita en la gestión, la intensidad y esfuerzo de las tareas, la productividad, etc., proyectados en su operación, hacia la obtención del objeto y propósitos de la Empresa y, en consecuencia, no son el resultado de simples apreciaciones subjetivas.

Si bien su cargo juega un papel de asesoría a la gestión gerencial, otros funcionarios la incentivan, participan directamente en los resultados económicos, demandando por ello un mayor compromiso, un mayor

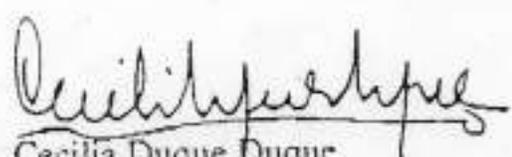
esfuerzo, un elevado grado de responsabilidad y de gestión, que establecen diferencias funcionales y orgánicas en la definición del cargo y en las calidades y condiciones del desempeño. Adicionalmente la labor en el campo jurídico está también a cargo de un asesor permanente como lo es el Doctor Raimundo Mendoza, y de unos profesionales del derecho apoderados para cada uno de los procesos en los que la Entidad hace parte.

Estas circunstancias determinaron que en la elaboración de la Descripción de cargos y oficios y el programa de asignaciones o salarios, debieran compensarse diferencialmente los cargos y grados a que usted se refiere, en atención a criterios técnicos de remuneración y principios de equidad. Por ello no puede afirmarse que entre los mismos exista similitud de condiciones, requisitos, funciones y responsabilidades, que determinen una remuneración igual, tal como lo demanda la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional citada en su comunicación.

No existe, pues, discriminación alguna en la diferente compensación; sus razones son, entre otras, las ya expuestas. Otra cosa es que méritos personales, científicos, técnicos, intelectuales y morales, dentro de la actual estructura de salarios, le sea posible al profesional ascender en los rangos salariales previstos por los mecanismos establecidos en la normatividad legal y administrativa de la compensación, que le son bien conocidos. La Gerencia confía en que la valoración de su trabajo le permita considerar en su momento nuevas retribuciones a la eficiencia y eficacia de su labor.

Por las razones expuestas no le es dable a la Gerencia por ahora, atender la solicitud expresa de su carta.

Cordial Saludo,


Cecilia Duque Duque
Gerente General

Sept 26/1995

214

17

Santafé de Bogotá, 26 de septiembre de 1995

Señor
JAIRO PESA ROBLES
Profesional
Gerencia General
Ciudad

Apreciado Jairo:

Con la presente me es grato informarle que después de realizada la evaluación de desempeño de sus responsabilidades profesionales, éstas han sido calificadas con puntos 632 de un total de 700, acreditándole al reconocimiento de una Prima Técnica equivalente al 30% de su salario básico mensual a partir del mes de septiembre. Periódicamente estaremos llevando a cabo estas evaluaciones, para analizar el mejoramiento continuo del trabajo de cada persona.

Esta Administración no ha ahorrado esfuerzo alguno para apoyar a través de la capacitación, al personal vinculado a la Empresa, logrando que cada funcionario, día a día esté mejor formado cualitativamente, no solo como normal aspiración de superación y enriquecimiento personal, sino además porque consideramos estos aspectos factores indispensables para poder cumplir eficazmente los objetivos de nuestra visión y misión institucional y de proyección hacia el sector artesanal.

Su participación para el logro de este propósito es primordial, y confío en que pueda continuar brindando lo mejor de su capacidad hacia la excelencia en la gestión confiada a usted.

Cordial saludo,

Original Gerencia
CECILIA DUQUE DUQUE

CECILIA DUQUE DUQUE
Gerente General

Copia: Hoja de Vida

irma 1.

Recibi: 
oct. 4.95.

Octubre 5/1995

213 III

05 OCT. 1995

Por la cual se otorga prima técnica por evaluación de desempeño

18

EL GERENTE

DE ARTESANIAS DE COLOMBIA
MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO

En uso de sus facultades estatutarias y:

CONSIDERANDO:

La Junta Directiva de la entidad, mediante Acuerdo No. 04 del 27 de julio de 1994, autorizó el otorgamiento de Prima Técnica por Evaluación de Desempeño para los servidores oficiales de la Depresión.

El señor JAIRO PÉREZ ROMERO, quien desempeña el cargo de Representante de la Gerencia General, reúne los requisitos indispensables para acceder a la Prima Técnica y que goza de una calificación de servicios de 632 puntos.

El Artículo 6º del Acuerdo No. 04 de 1994 faculta a la Gerente General para otorgar Prima Técnica y fijar su porcentaje.

RESOLVE:

ARTICULO PRIMERO: Reconocer a JAIRO PÉREZ ROMERO, con cédula de ciudadanía No. 19.437.612 de Bogotá, un porcentaje equivalente al 30% de la asignación básica mensual como Prima Técnica, a partir del mes de septiembre de 1995.

ARTICULO SEGUNDO: La Prima Técnica se pagará con cargo al 0220-0201-467-17-11-11- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO P.R.N.

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

CECILIA DUQUE BARRERA
Gerente General

ORIGINAL EN...
GUSTAVO AGUILO RAMIREZ ARLEA

GUSTAVO AGUILO RAMIREZ ARLEA
Subgerente Administrativo y Financiero

200116
Dic 28/1995
22

Bogotá, 28 de diciembre de 1995

JAIRO FERRER FORLES
Regional
Gerente General

Señor Jairo:

Me complace informarle que continuando con nuestro propósito de contribuir su eficiencia y desempeño en el trabajo, a partir del mes de noviembre su remuneración básica mensual será de \$640.000.

Gracias de su conocimiento nuestra gestión gerencial ha permitido hacer este nuevo ajuste, que espero tenga una respuesta positiva de su parte, y en el cual confío plenamente.

Atentamente,

CECILIA DUQUE DUQUE
Gerente General

Copia: Hoja de Vida

irma l.

Recibí: Dic 28/95
[Handwritten Signature]

Marzo 14/1996

95

28

26

120

CIRCULAR

PARA: SR. JAIRO PEÑA ROBLES

DE: RELACIONES INDUSTRIALES

FECHA: MARZO 14/96

Con la presente le estoy enviando la copia de las funciones inherentes a su cargo, las cuales fueron adoptadas por medio de la Resolución No. 154 de fecha 4 de septiembre de 1995.

Cordialmente,

Cecilia del Pilar Escobar de Posada
CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA
Profesional Relaciones Industriales

Copia: Hoja de Vida

Recibido
[Signature]
Marzo 18/96

549
Dic 31/1996
30

Santafé de Bogotá D.C., Diciembre 31 de 1996

Doctor
ERNESTO ORLANDO BENAVIDES
Gerente General
ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A.
Ciudad

Respetado Doctor;

De la manera mas atenta y atendiendo a las normas y principios que regulan las relaciones laborales de los trabajadores oficiales, concurre ante esa Gerencia para solicitar nuevamente se proceda a efectuar mi nivelación salarial de acuerdo con el cargo que vengo ocupando en la oficina Jurídica de la Sociedad y que desde todos los puntos de vista se encuentra en el mismo nivel de las de Planeación, Asistencia de Gerencia y Cooperación y Divulgación.

Los puntos de mi solicitud radican en :

1-) Al cargo de Profesional de la Oficina Jurídica de conformidad con el manual de funciones adoptada por la Entidad mediante resolución 154 del 4 de Septiembre de 1995, le corresponde el código 3010 del grado 18, que es el mismo que se le asignó a los cargos de Profesional de las oficinas que anteriormente mencione.

2-) Al cargo de Profesional de la Oficina Jurídica desde el momento en que se hicieron las nivelaciones salariales, Julio de 1995, se le dio un trato de desmejora, situación que puse en conocimiento de la Administración en escrito del 9 de Agosto de 1995, pero que desafortunadamente no fue tenido en cuenta.

3-) La Junta Directiva de la Entidad, mediante acuerdos 09 y 06 de 1995, acogió la planta de personal y la escala salarial para los Trabajadores oficiales de ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A., lo cual siendo de obligatorio cumplimiento no se ha venido aplicando, en dichos actos Administrativos se fijó la remuneración básica para los Profesionales de código 3010 del grado 18.

RECEBIDO EN LA GERENCIA GENERAL
ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A.
BOGOTÁ, D.C. - 31 DE DICIEMBRE DE 1996

Dic 31
1996

4-) A pesar de no dar cumplimiento al acuerdo antes citado, La Administración de la Entidad procedió a nivelar a los Profesionales que ostentaban dicho código y grado (Planeación, Cooperación Internacional y Asistencia de Gerencia) dejando sin explicación alguna al Profesional de la oficina Jurídica que pertenece al mismo código y grado con una remuneración menor.

5-) Revisado el manual de funciones se ve claramente que existe igual tratamiento de condiciones y requisitos para el ejercicio de los cargos de profesional especializado de la Gerencia General del código 3010 grado 18, pero al momento de fijar la remuneración, la Gerencia General desconoció el grado de igualdad haciendo caso omiso de los Actos Administrativos que regulan la materia. (Acuerdo de Junta Directiva y Resolución 154 de 1995)

Revisar

6-) Se observa en el manual de funciones que uno de los Profesionales de la Gerencia General, código 3010 grado 18 es el de la oficina Jurídica, en consecuencia y sin temor a equivocaciones ese cargo lo he venido desempeñando en propiedad. Esta situación a pesar de ser un hecho notorio fue ratificada por la Profesional de Relaciones Industriales, cuando con memorando del 14 de Marzo de 1996 me envió copia de las funciones inherentes al cargo.

Revisar

7-) La Junta Directiva de la Empresa estableció la remuneración del cargo teniendo en cuenta las facultades estatutarias y legales, independientemente de la persona que lo desempeñe; aquí es importante retomar las disposiciones legales sobre la materia y hacer notar como el artículo 6to del Decreto 1950 de 1973 establece : "Se entiende por cargo el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidos por la constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la Administración Pública y que deben ser atendidos por una persona natural". Cuando la Entidad determinó que el conjunto de funciones que componen la función Jurídica se clasifican dentro de la categoría 18, es esa la remuneración y no otra la que le corresponde a quien las desempeñe.

Vistos los hechos anteriores, en forma respetuosa y atendiendo lo reglamentado por los actos Administrativos de la Entidad, la normatividad que regula a los trabajadores oficiales, los principios generales del Derecho Laboral y la Jurisprudencia, solicito que con retroactividad al mes de agosto de mil novecientos noventa y cinco (1995) se me pague mi salario y demás prestaciones legales y convencionales.

Bogotá,
El Notario Primero,

REPUBLICA DE COLOMBIA
NOTARIA PRIMERA
BOGOTÁ

551
28

Con esta petición estoy agotando la vía o procedimiento Gubernativo de acuerdo con las disposiciones legales.

A la presente solicitud adjunto:

- a.- copia de la comunicación de Julio 28 de 1995 que trata de la nivelación salarial.
- b.- Comunicación del 9 de Agosto de 1995 mediante la cual solicito que se me reajuste el salario.
- c.- Copia de la solicitud de nivelación salarial de fecha 24 de abril de 1996.
- d.- Copia de la solicitud de Mayo de 1996.

Cordialmente;



JAIRO BENA ROBLES
C.C.No 19'437.612
Profesional Gerencia General.

El Notario Público de la Circunscripción de
Risaralda
establece en esta forma el contenido de
esta escritura.
Se da fe a las 10:00 horas del día
7 MAR. 2002
El Notario Público,
JOSÉ ANTONIO DE LA CRUZ
NOTARIA PÚBLICA DE RISSARALDA
NOTARIA PÚBLICA DE RISSARALDA

28 ABR. 1997

Por la cual se modifica el Manual de Funciones Específicas y requisitos para los trabajadores oficiales de Artesanías de Colombia S.A.

EL GERENTE

DE ARTESANIAS DE COLOMBIA
MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el Artículo 32, literal j de los estatutos y

CONSIDERANDO :

Que la nomenclatura y clasificación que adopta el Manual de Funciones Específicas y requisitos de los trabajadores oficiales, establecidas según resolución No.0157 de septiembre 24 de 1995, no es de obligatoria aplicación a los trabajadores oficiales de ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A., por cuanto la mencionada nomenclatura y clasificación lo estableció el Departamento Administrativo de la Función Pública para los empleos que sean desempeñados por Empleados Públicos (Decreto Ley 1042 de 1978).

Que el Acuerdo de la Junta Directiva No.09 de agosto 31 de 1995 en su artículo 2º faculta al Gerente General de Artesanías de Colombia para distribuir los cargos de Planta Global y ubicar al personal de conformidad con la necesidad del servicio.

Que por definición la Planta Global debe facilitar la utilización del recurso humano conforme a la capacitación profesional, aptitud laboral, idoneidad técnica y experiencia de cada trabajador, en las diferentes unidades operativas de la Entidad, conforme a los programas empresariales, requerimientos gerenciales y operacionales de la empresa, teniendo en cuenta el principio laboral que impide el desmejoramiento en las tareas y en salario del trabajador.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO Derogar la Resolución No. 0157 del 4 de septiembre de 1995 en todo lo que sea contraria a la presente.

ARTICULO SEGUNDO Adoptar el nuevo manual de funciones específicas y requisitos para los trabajadores oficiales, que se expone a continuación.

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


CECILIA DUQUE DUQUE
Gerente General

36

(12)

Santafé de Bogotá, D.C. 30 de Septiembre de 1997

Doctora
NOHORA CASCANTE
Oficina Jurídica
FUNCION PUBLICA
Ciudad

Apreciada doctora:

Comedidamente solicito a usted, absolver la consulta que a continuación le formulo.

Artesanías de Colombia S.A., es una Sociedad de Economía Mixta, 97% de capital estatal, adscrita al Ministerio de Desarrollo Económico y cuya planta esta conformada por 5 empleados públicos y 70 trabajadores oficiales.

En el año 1995 por acuerdo de la Honorable junta Directiva se adoptó, para la planta de trabajadores oficiales aprobada desde 1992, la nomenclatura correspondiente a los Empleados Públicos según D.L. 590/93 pero sin los salarios respectivos.

Dicha nomenclatura trajo algunos inconvenientes con la Oficina de Planeación en el Ministerio de Hacienda, por tal motivo y porque la nomenclatura no se aplica a los trabajadores oficiales la Junta derogó el acuerdo mencionado.

En la Entidad en ese año, de acuerdo con los requisitos exigidos en el mencionado decreto, experiencia, nivel educativo y responsabilidad inherente al cargo, se adjudicaron los códigos y grados. Concretamente a los profesionales especializados que reportaban directamente a la gerencia, se les adjudico el Código 3010 grado 18, menos al profesional especializado de la Oficina Jurídica que tuvo grado 16.

En dos ocasiones, agotando via gubernativa, el mencionado profesional solicito a la Administración se le nivelara con los otros profesionales que dependen directamente de gerencia, solicitud que le ha sido negada argumentando que la nivelación salarial de cada cargo se realiza con base en la apreciación técnica de multiples variables como grado, conocimiento profesional y especializado, responsabilidad y confiabilidad implícita en la gestión, productividad, etc. y no en las relaciones de dependencia.

14

(1)

35

2-

Por lo otro lado es necesario aclarar que a lo largo de la vinculación laboral (9 años) su salario ha sido incrementado de acuerdo con lo pactado en las convenciones colectivas y que el ajuste salarial de 1995 se debió a la gestión realizada por la administración durante ese año.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto le solicito emitir su concepto respecto a si es procedente o no la reclamación.

Agradezco la atención a la presente.

Cordialmente,

Pilar E. del Posada
CÉCILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA
Profesional Oficina Relaciones Industriales



Santafé de Bogotá D.C., 06 NOV. 1997

34

Doctora
CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA
Profesional Oficina Relaciones Industriales
Artesanías de Colombia S.A
Ciudad

REF: SALARIOS - Es procedente que un trabajador oficial de Artesanías de Colombia S.A., Profesional de la Oficina Jurídica, reclame en relación con el hecho de que, al adoptar para los trabajadores oficiales la nomenclatura de cargos de los empleados públicos, el cargo de este funcionario hubiera sido clasificado como 3010-16 mientras que los de la Gerencia como 3010-18? RAD. 22205-97.

Apreciada doctora, reciba un cordial saludo.

En atención a su consulta de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

1. Las sociedades de economía mixta son organismos creados por ley o autorizados por ésta para desarrollar actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas del derecho privado.
2. El decreto 3130 de 1968, en su artículo 3o. y el Decreto Ley 130 de 1976, en sus artículos 1o. y 2o., hacen una descripción respecto al régimen aplicable a las sociedades de economía mixta donde la participación estatal es igual o superior al 90% y donde es inferior a este porcentaje, estableciendo que si el Estado es titular del 90% o más del capital social, el régimen aplicable a la sociedad así conformada es el que rige para las empresas industriales y comerciales del estado, razón por la cual sus servidores son trabajadores oficiales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 5o. del Decreto 3135 de 1968. Si la participación del Estado es inferior al 90%, las personas que laboren en ella tienen la calidad de trabajadores particulares y se someterán a las reglas del derecho privado salvo las excepciones que consagre la ley.



Doctora
CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA
Hoja No. 2

3. Según su consulta Artesanías de Colombia S.A., es una sociedad de Economía Mixta con el 97% de capital estatal, por lo tanto, es una entidad sometida al régimen previsto para las empresas Industriales y Comerciales del Estado.
4. Por regla general las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores Oficiales y se rigen en materia prestacional y salarial por la convención colectiva, contrato de trabajo o, en su defecto, por lo que dispongan los estatutos de la entidad correspondiente. Por excepción, los de confianza y manejo, son empleados públicos, quienes se rigen por las normas generales establecidas para los empleados públicos del orden nacional.
5. La ley 4ª de 1992, mediante la cual se señalan normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política, establece en su artículo 9º lo siguiente:

"Los Representantes legales de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y de las Sociedades de Economía Mixta o asimiladas, observarán en relación con las negociaciones colectivas, las directrices y políticas señaladas por las Juntas y Consejos Directivos de las mismas y las pautas generales fijadas por el CONPES, sin perjuicio de respetar plenamente el derecho de contratación colectiva"..."
6. Según su consulta, la nivelación de los diferentes cargos de esa entidad, se realiza con la apreciación técnica de múltiples variables como grado, conocimiento profesional y especializado, responsabilidad implícita en la gestión, productividad, etc, y no en las relaciones de la dependencia.



Doctora
CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA
Hoja No. 3

7. La Corte Constitucional, en Sentencia T-079 de febrero 28 de 1995, Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero, precisó lo siguiente frente a la discriminación salarial:

"Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la igualdad como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio a trabajo igual, salario igual". Puede haber tratos diferentes que no son discriminatorios; antes que todo, hay que decir que jurídicamente no es lo mismo discriminación que trato diferente. Esto último es permitido en algunos casos, sin que implique violación a la igualdad".

"..."

"Hay situaciones en las cuales puede ser diferente la remuneración para trabajadores que desempeñan un mismo puesto, o cargo, en el mismo lugar, con la misma intensidad horaria. Esto ocurre porque la remuneración es: proporcional a la cantidad y calidad del trabajo" (art. 53 de la C.P./91).

"Cuando un trabajador considere que no se le ha dado un tratamiento igual, debe aportar el término de comparación que permita deducir el trato desigual y el patrono tiene que demostrar que el trato diferente es razonable y objetivo y no limitarse a opinar que unos trabajadores son más eficaces que otros".

De las normas y jurisprudencia transcritas, se deduce lo siguiente:

El derecho fundamental que tienen todos los trabajadores a recibir un trato jurídico igual para condiciones semejantes en materia de remuneración, no se ve afectado cuando la discriminación en esta materia tiene por fundamento funciones y requisitos diferentes para desempeñar el respectivo cargo.



Doctora
CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA
Hoja No. 4

Corresponde a las Juntas y Consejos Directivos de las Sociedades de Economía Mixta, trazar las políticas y directrices que regirán en materia salarial para la respectiva empresa, conforme a los estatutos vigentes de las mismas, con observancia de dichas directrices, así como de las recomendaciones señaladas por el CONPES, los Representantes legales de dichas empresas fijarán la escala salarial y prestacional para sus trabajadores, así como la modificación de los salarios correspondiente a las diferentes categorías, lo cual en este caso, deberá ser aprobado por la Junta Directiva de la Entidad.

En concepto de esta Oficina, cuando un funcionario crea que hay o hubo un tratamiento desigual frente a los demás, es constitucional y jurídicamente viable reclamar por ello. (art. 53 de la Carta Política).

Teniendo en cuenta lo expuesto en su consulta, no es obligación de la entidad hacerle igual reclasificación que a los demás, pues para dicha reclasificación se tuvieron en cuenta los requisitos, grados y responsabilidades de los diferentes cargos de la entidad, cuyas funciones, requisitos y condiciones para desempeñarlos son diferentes, razón por la cual no se cumple la condición de "ante situaciones iguales se da un tratamiento jurídico desigual", si el empleado no se encontraba en las mismas condiciones de quienes fueron reclasificados en el grado 18.

Demstrar esto

*↑
CDD
obedece
este
concepto*

Sin embargo, si es voluntad de la administración hacerle la respectiva reclasificación, bien puede hacerlo, siempre y cuando dicho funcionario reúna los requisitos y condiciones para el respectivo cargo, señalados por los estatutos de la entidad, en esta materia.

Cordialmente,

GLORIA L. RUBIANO LOPEZ
Jefe Oficina Jurídica (E)

LMRS. Cam. 1310. RAD. 22205/97

Santafé de Bogotá D.C. , julio 10 de 1998

29

42

Doctora
 CECILIA DUQUE DUQUE
 Gerente general
 ARTESANIAS DE COLOMBIA S. A.
 Ciudad.

ARTESANIAS DE COLOMBIA S. ARCEC
 Reg. 4001560 Fechas 28/07/97 y 28/07/97
 Págs. 12 y 13
 Jefe del Departamento General de Asesoría
 y Asistencia Jurídica

Respetada Doctora :

De la manera mas atenta y atendiendo a las normas y principios que regularon la relación laboral que como trabajador oficial sostuve por nueve años con ARTESANIAS DE COLOMBIA S. A. , concurro ante esa gerencia para solicitarle se proceda a efectuar la reliquidación y pago con su correspondiente INDEXACION de los salarios, prestaciones legales y convencionales, indemnización por terminación unilateral sin justa causa de mi contrato de trabajo, etc.

Argumento mi solicitud en los siguientes

HECHOS

Desde el 10 de enero de 1989 estuve vinculado a ARTESANIAS DE COLOMBIA S. A. con contrato a término indefinido hasta el 21 de noviembre de 1997, desde el 26 de marzo de 1990 desempeñé el cargo de Jefe de la Oficina Jurídica dependiendo de la Gerencia General.

Al cargo de Jefe de la Oficina Jurídica se le cambio la denominación y paso a llamarse Profesional de la Oficina Jurídica, modificación que obedeció a la adopción de la llamada Planta Semi-global, aspecto que desde ningún punto de vista podía conllevar desmejora laboral en cuanto a categoría y clasificación del cargo, no obstante la Administración en forma injustificada mantuvo una desigualdad en materia salarial con los demás cargos de igual nivel -ver certificación adjunta-.

Al cargo de profesional de la Oficina Jurídica desde el momento en que se hicieron las nivelaciones salariales, julio del 1995 se le dio un trato discriminatorio y de

ojo!

desmejora, situación que puse en conocimiento de su administración mediante escrito del 9 de agosto de 1995. el cual no fue tenido en cuenta ni se le dio la respuesta a que tenía derecho como trabajador de la sociedad.

Al cargo de Profesional de la Oficina Jurídica, de conformidad con el manual de funciones adoptado por la Entidad mediante resolución 157 del 4 de septiembre de 1995, le correspondió el código 3010 del grado 18, que fue el mismo que se le asignó a los cargos de profesional de las oficinas de Planeación, Asistencia de Gerencia y Cooperación y Divulgación.

revisar

La Junta Directiva de la Entidad mediante acuerdos 09 y 06 de 1995 acogió la Planta de personal y la Escala salarial para los trabajadores oficiales de la empresa. Actos Administrativos que eran de obligatorio cumplimiento para la gerencia general, pero que en forma injusta y desacatando el mandato de un órgano superior, no aplicó, con esta conducta se viola flagrantemente el artículo 6 de la Constitución Nacional y el artículo 40 de la ley 200 de 1995.

La Gerencia General por mera voluntad y desconociendo un acto superior de su Junta Directiva y sin mayores consideraciones procedió a nivelar salarialmente a los profesionales que ocupaban los cargos del código 3010 del grado 18, excluyendo, sin razón legal alguna y extralimitando sus funciones, al profesional de la Oficina Jurídica que legalmente ostentaba el mismo código y grado otorgándole una asignación inferior.

Se observa en el manual de funciones que uno de los profesionales Especializados de la Gerencia General código 3010 del grado 18 es el de la Oficina Jurídica, en consecuencia y sin temor a equivocaciones ese cargo lo desempeñó en propiedad hasta el momento de mi desvinculación. Esta situación a pesar de ser un hecho notorio fue ratificada por la Profesional de Relaciones Industriales mediante memorando del 14 de marzo de 1996 con el cual adjuntó copia de la parte pertinente de la Resolución 157 de 1995 que contenía las funciones del cargo.

La Junta Directiva de la empresa estableció la remuneración del cargo teniendo en cuenta las facultades legales y estatutarias, independientemente de la persona que lo desempeñaba; aquí es importante citar las disposiciones legales sobre la materia y hacer notar como el artículo 6 del decreto 1950 de 1973 establece que se entiende por cargo el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidos por la constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer

27

necesidades permanentes de la Administración Pública y que deben ser atendidos por una persona natural. Cuando la Entidad determinó que el conjunto de funciones que componían la función Jurídica se clasificaban dentro de la categoría 18, era esa la remuneración y no otra la que le correspondía a quien las desempeñaba.

Por otra parte, la Gerencia General en forma reiterada y a pesar de tener conciencia del trato discriminatorio, desconoció mis fundamentales derechos legales al no dar aplicación a los actos administrativos que regulaban mi relación laboral con la empresa - Acuerdos y Resoluciones- y lo más grave paso por alto los principios Constitucionales que salvaguardan los derechos fundamentales consagrados en los artículos 1, 13, 25, y 53 de la Carta Política.

Otro argumento sobre el cual baso mi justa petición, son los pronunciamientos que en materia laboral ha tenido la Organización Internacional del Trabajo, la Jurisprudencia y Doctrina al proclamar el respeto a las condiciones del trabajador y sostener que LA DISCRIMINACION SALARIAL atenta contra la IGUALDAD como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral, lo cual implica que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un tratamiento jurídico diferente.

Vistas las anteriores consideraciones sería importante preguntarse cual es el criterio que adopta la Administración de ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A. para acatar unos Actos Administrativos y otros no, ya que en mi caso si se dio cumplimiento al Acuerdo 04 del 1994 mientras que los demás citados en este escrito fueron pasados por alto.

Otro aspecto que llama la atención es el hecho de querer dejar sin piso a la resolución 157 del 1995 a pesar de que tiene plena validez y aplicación jurídica, pues se ajustó a los principios legales y estatutarios, y encuentra su fundamento especial en los Acuerdos de la Junta Directiva.

Sobra recordar que esta norma creó unos derechos especiales en cabeza de los trabajadores de la empresa hasta el punto que la propia Administración en forma oculta y a espaldas de sus trabajadores trató de modificar la resolución 157 del 1995 expidiendo la resolución 084 el 28 de abril de 1997, acto administrativo que dicho sea de paso, vine a conocer cuando ya estaba desvinculado del empresa, sobra recordar que los Actos Administrativos de esta naturaleza deben ser notificados para que tengan validez, ya que no se puede en forma clandestina quitarle los derechos a los trabajadores.

28
39
(26)

La Resolución 084 de 1997 en su primer considerando trata de desvirtuar la legalidad de la resolución 157 de 1995 mediante el sofisma de que la nomenclatura y clasificación la estableció el Departamento Administrativo de la Función Pública para los empleos que sean desempeñados por empleados Públicos -Decreto ley 1042 de 1978-, y que por lo tanto, no es de obligatoria aplicación para los trabajadores de la empresa, este argumento dista mucho de la verdad ya que dada la Naturaleza Jurídica de ARTESANIAS DE COLOMBIA S. A. goza de plena autonomía y en este orden de ideas fue que los asesores laborales externos de la empresa y los funcionarios que gestaron esta reestructuración en 1995, lo único que hicieron fue tomar el modelo de la nomenclatura que se tiene para los empleados públicos, pero JAMAS PORQUE FUERA OBLIGATORIO.

La resolución 157 de 1995 en ninguna parte hace mención al Decreto ley 1042 de 1978 y su expedición obedeció a un estudio y a una decisión libre de la administración que estimó conveniente adoptar un modelo similar al de los empleados del sector público y estableció su propia nomenclatura de códigos y grados, la que es exclusiva de ARTESANIAS DE COLOMBIA y que en ninguna otra norma se encuentra.

Los actos administrativos mientras estén vigentes son de obligatoria aplicación y nadie puede invocar sus propios errores para desconocer y violar los derechos de los trabajadores.

Mi solicitud tiene sustento en las siguientes

NORMAS Y PRINCIPIOS LEGALES

1. Los Actos Administrativos de la empresa como son los acuerdos 09 y 06 de 1995 expedidos por la Junta Directiva y la Resolución 157 del 4 de septiembre de 1995
2. Los artículos 1, 13, 25, 53 y 90 de la Constitución Nacional.
3. Los principios generales del derecho, la jurisprudencia y doctrina que descalifican toda discriminación laboral y en especial la basada en el salario.
4. Los principio que sobre la materia ha sostenido la O.I.T.

Con base en lo expuesto, en forma respetuosa

SOLICITO

⑧

Se proceda a la reliquidación y pago de los salarios, prestaciones legales y convencionales, la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, etc., todo lo cual se debe calcular con base en el salario que legalmente le correspondía al cargo de Profesional de la Oficina Jurídica la cual se ubicó en el nivel de profesional especializado código 3010 del grado 18 y de conformidad con el tratamiento que se le dio a los profesionales del mismo código y grado como fueron los profesionales especializados de Planeación, Asistencia de Gerencia y Cooperación Internacional.

El pago de lo adeudado debe liquidarse con su correspondiente INDEXACION desde el mes de julio de 1995 fecha en la cual se dio aplicación a la nivelación salarial, hasta la fecha en que se haga efectivo el correspondiente pago.

De manera enunciativa deben tenerse en cuenta para reliquidar entre otros.

1. El salario básico
2. Primas
3. Bonificaciones
4. Vacaciones
5. Prima técnica
6. La indemnización por terminación unilateral sin justa causa de acuerdo con la convención colectiva de trabajo.
7. Fomento al ahorro.
8. Pago de derechos a instituciones pensionales,
9. En general todas aquellas prestaciones y emolumentos que legal o convencionalmente se derivan de la relación laboral.

Con esta petición estoy agotando la vía o procedimiento Gubernativo de acuerdo con las disposiciones legales - Artículo 6 del C.P.L. en concordancia con las disposiciones del C.C.A.

37

26

(24)

NOTIFICACIONES

Recibo notificaciones en la calle 73 No. 5A 05 . Teléfono
2738984 en esta ciudad.

Cordialmente,



JAIME PENA ROBLES
C.C. No. 19.437.612 de Bogotá

Agosto 13/1998

50
24



Ministerio de Desarrollo Económico

artesanías de colombia s. a.

92

CERTIFICACION

certificacion creada

La suscrita Profesional de Relaciones Industriales de Artesanías de Colombia S. A., certifica que el señor **JAIRO PEÑA ROBLES** identificado con la cédula de ciudadanía número 19.437.612 de Bogotá, trabajó en esta Entidad, desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1998, desempeñando el cargo de Profesional Especializado de Jurídica, de la Gerencia General, con las siguientes funciones:

1. Asesorar al Gerente General en la interpretación, aplicación e interpretación de normas de contratación y demás asuntos jurídicos que competan a la empresa.
2. Compilar las normas legales y la jurisprudencia pertinente y procurar su conocimiento oportuno por parte de los funcionarios de la empresa.
3. Asistir legalmente a la Entidad en los procesos que se promuevan ante las autoridades jurisdiccionales.
4. Prestar adecuada asistencia jurídica y legal a los funcionarios de la empresa que lo soliciten, cuando debido al cumplimiento de sus funciones, tengan que comparecer ante las autoridades jurisdiccionales de cualquier clase, siempre que no se trate de acutaciones de índole disciplinario.
5. Ejercer control de legalidad sobre los contratos de la empresa y velar por el cumplimiento de las normas correspondientes.
6. Dar respuesta a las consultas de carácter general que se formulen en materia jurídica, dentro de la competencia de la empresa.
7. Conceptuar sobre los proyectos de ley y decretos concernientes a las actividades propias de la empresa.

8. Revisar y emitir conceptos en coordinación con las demás dependencias sobre proyectos de normas internas, minutas, documentos notariales y contratos.
9. Coordinar la ejecución del trabajo de los asesores legales externos.
10. Elevar consultas jurídicas ante los diferentes organismos del Estado, tendientes a fundamentar las actuaciones de la entidad.
11. Interpretar textos legales, jurisprudenciales y doctrinales con el fin de dar fundamento jurídico a las decisiones de la sociedad.
12. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes a la naturaleza del cargo.

Para constancia se firma en Santafé de Bogotá D. C., el 13 de agosto de mil novecientos noventa y ocho (1998).

Cordialmente,


CÉCILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA
Profesional Relaciones Industriales

c.c. Hoja de Vida



Ministerio de Desarrollo Económico

artesanías de colombia s.a.

Santafé de Bogotá, Agosto 31 de 1.998

49
48

22

Doctor
JAIRO PEÑA ROBLES
Ciudad

1. Ref: Petición Radicada 400360 Julio 13 de 1.998.

Apreciado Doctor:

2. Descripción del Objeto de la Solicitud.

"Se proceda a la reliquidación y pago de los salarios, prestaciones legales y convencionales, la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, etc. todo lo cual se debe calcular con base en el salario que le correspondía al cargo de Profesional de la Oficina Jurídica, lo cual se ubicó en el nivel de profesional especializado Código 3010 del Grado 18 y de conformidad con el tratamiento que se le dio a los profesionales del mismo código y grado como fueron los profesionales especializados de Planeación, Asistencia de Gerencia y Cooperación Internacional.

"El pago de lo adeudado debe liquidarse con su correspondiente Indexación, desde el mes de Julio de 1.995, fecha en la cual se dio aplicación a la nivelación salarial, hasta la fecha en que se haga efectivo el correspondiente pago.

3. Consideraciones Previas.

3.1. Funda su petición en el hecho de una pretendida discriminación salarial consistente en no habersele remunerado en iguales condiciones a otros profesionales especializados que se desempeñan o desempeñaron en las Oficinas de Planeación, Asistencia de Gerencia y Cooperación y Divulgación, aduciendo razones legales como la presunta inaplicación de la Resolución 157 (sic) del 4 de Septiembre de 1.995 y los Acuerdos 09 y 06 de 1.995 y el desconocimiento de "Principios constitucionales que salvaguardan los derechos fundamentales consagrados en los Artículos 1, 13, 25 y 53 de la Carta Política".

3.2. Cabe afirmar que similar petición a la actualmente formulada por usted a la Empresa fue hecha en comunicación calendada el 9 de Agosto de 1.995. Solicitó entonces "Se haga una nivelación salarial similar a la que tienen los cargos que dependen de la Gerencia General pues considero que el cargo de la Oficina Jurídica merece igual



Ministerio de Desarrollo Económico

artesanías de colombia s.a.

- 2 -

48
47
(21)

tratamiento y por ende, que se tome la medida de nivelación salarial con retroactividad al primero de Julio de 1.995, fecha a partir de la cual se adoptó el nivel salarial".

A su petición no accedió la Empresa, por hallarla contraria a la realidad y a derecho, mediante comunicación de fecha 28 de Agosto de 1.995.

Contra la decisión tomada por la Administración entonces, usted no manifestó inconformidad alguna, que determinara la interposición de recursos contra la misma. Por ello, el contrato de trabajo continuó ejecutándose sucesivamente prestando de su parte el servicio personal y remunerando el mismo la Empresa, en la forma pactada, reconociendo sucesivos incrementos, de diversa fuente y pagándolos oportunamente, sin que mediara reclamo de su parte,

Estima la Administración que no existen causales legales, debidamente comprobadas, para revocar la decisión de no acceder a la nivelación salarial y en consecuencia, que no hay lugar a llevar a cabo los reajustes solicitados mediante la petición que se resuelve. Al respecto cualquier acción se halla prescrita.

Sin embargo de ello, en procura de atender su derecho de Petición, le informa la Administración que los Acuerdos 06 de Mayo 5 de 1.995 y 09 de Agosto del mismo año que establecieron la Planta de Personal de la Empresa en sus artículos primeros, previeron la existencia de cargos de Profesionales especializados y de profesionales, diferenciándolos en grados diversos, a pesar de la titulación similar. En la categoría de especializados existían los grados 18, 16 y 14 y en la de los segundos, 12, 10, 08, 06, 04, con las correlativas diferencias salariales.

De lo dicho se colige que dicha clasificación resultante de aplicar la nueva estructura semiglobal de la Empresa eliminó cargos y asignaciones anteriores y determinó la utilización de la discrecionalidad de la Gerencia para denominar y asignar los cargos -sin lesionar derechos adquiridos- lo que en efecto se hizo en su caso, teniendo en cuenta el perfil de sus funciones, responsabilidades conocimientos y especializaciones, antigüedad y propiedad en el cargo, responsabilidad y productividad de la gestión, tal como se hizo ver en la comunicación de la decisión administrativa (Agosto 28 de 1.995) cuando se resolvió su petición.

Si bien el Manual de Funciones específicos y requisitos establecido por la Resolución 157 del 4 de Septiembre de 1.995 fue reformado en



Ministerio de Desarrollo Económico

artesanías de colombia s.a.

47

46

(20)

- 3 -

cuanto se derogó la nomenclatura y clasificación de los cargos, por virtud de la Resolución 048 de 1.997, permite su lectura corroborar los asertos anteriores en cuanto discrimina y diferencia los empeños, esfuerzos, responsabilidades, de forma tal que impide la identificación que determine la igualdad salarial.

Debo además recordarle que en ningún momento fué usted calificado, ni se le comunicó en debida forma la clasificación como profesional especializado, y en consecuencia no se operó la debida modificación formal del texto contractual.

4. Al respecto el Departamento Administrativo de la Función Pública, respondió una consulta elevada por la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa, en caso similar al que usted somete a consideración, de la siguiente manera:

"Santafé de Bogotá D.C., 06 Nov. 1997

Doctora
CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA
Profesional Oficina Relaciones Industriales
Artesanías de Colombia S. A.
Ciudad

REF: SALARIOS - Es procedente que un trabajador oficial de Artesanías de Colombia S.A., Profesional de la Oficina Jurídica, reclame en relación con el hecho de que, al adoptar para los trabajadores oficiales la nomenclatura de cargos de los empleados públicos, el cargo de este funcionario hubiera sido clasificado como 3010-16 mientras que los de la Gerencia como 3010-18? RAD. 22205-97.

Apreciada doctora, reciba un cordial saludo.

En atención a su consulta de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

1. Las sociedades de economía mixta son organismos creados por ley o autorizados por ésta para desarrollar actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas del derecho privado.
2. El decreto 3130 de 1968, en su artículo 3o. y el Decreto Ley 130 de 1976, en sus artículos 1o. y 2o., hacen una descripción respecto al régimen aplicable a las sociedades de economía mixta donde la



participación estatal es igual o superior al 90% y donde es inferior a este porcentaje, estableciendo que si el Estado es titular del 90% o más del capital social, el régimen aplicable a la sociedad así conformada es el que rige para la empresas industriales y comerciales del estado, razón por la cual sus servidores son trabajadores oficiales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 5o. del Decreto 3135 de 1968. Si la participación del Estado es inferior al 90%, las personas que laboren en ella tienen la calidad de trabajadores particulares y se someterán a las reglas del derecho privado salvo las excepciones que consagre la ley.

3. Según su consulta Artesanías de Colombia S. A., es una sociedad de Economía Mixta con el 97% de capital estatal, por lo tanto, es una entidad sometida al régimen previsto para las empresas industriales y Comerciales del Estado.
4. Por regla general las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores Oficiales y se rigen en materia prestacional y salarial por la convención colectiva, contrato de trabajo o, en su defecto, por lo que dispongan los estatutos de la entidad correspondiente. Por excepción, los de confianza y manejo, son empleados públicos, quienes se rigen por las normas generales establecidas para los empleados públicos del orden nacional.
5. La ley 4a. de 1992, mediante la cual se señalan normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política, establece en su artículo 9o. lo siguiente:

"Los Representantes legales de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y de las Sociedades de Economía Mixta o asimiladas, observarán en relación con las negociaciones colectivas, las directrices y políticas señaladas por las Juntas y Consejos Directivos de las mismas y las pautas generales fijadas por el CONPES, sin perjuicio de respetar plenamente el derecho de contratación colectiva"...

6. Según su consulta, la nivelación de los diferentes cargos de esa entidad, se realiza con la apreciación técnica de múltiples variables como grado, conocimiento profesional y especializado, responsabilidad implícita en la gestión, productividad, etc., y no en las relaciones de la dependencia.



7. La Corte Constitucional, en Sentencia T-079 de febrero 28 de 1995, Magistrado Ponente: DR. Alejandro Martínez Caballero, precisó lo siguiente frente a la discriminación salarial:

"Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la igualdad como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por esto se proclama el principio a trabajo igual, salario igual". Puede haber tratos diferentes que no son discriminatorios; antes que todo, hay que decir que jurídicamente no es lo mismo discriminación que trato diferente. Esto último es permitido en algunos casos, sin que implique violación a la igualdad".

"..."

"Hay situaciones en las cuales puede ser diferente la remuneración para trabajadores que desempeñan un mismo puesto, o cargo, en el mismo lugar, con la misma intensidad horaria. Esto ocurre porque la remuneración es: proporcional a la cantidad y calidad de trabajo" (art. 53 de C.P./91).

"Cuando un trabajador considere que no se le ha dado un tratamiento igual, debe aportar el término de comparación que permita deducir el trato desigual y el patrono tiene que demostrar que el trato diferente es razonable y objetivo y no limitarse a opinar que unos trabajadores son más eficaces que otros".

De las normas y jurisprudencia transcritas, se deduce lo siguiente:

El derecho fundamental que tienen todos los trabajadores a recibir un trato jurídico igual para condiciones semejantes en materia de remuneración, no se ve afectado cuando la discriminación en esta materia tiene por fundamento funciones y requisitos diferentes para desempeñar el respectivo cargo.

Corresponde a las Juntas y Consejos Directivos de las Sociedades de Economía Mixta, trazar las políticas y directrices que regirán en materia salarial para la respectiva empresa, conforme a los estatutos vigentes de las mismas, con observancia de dichas directrices, así como de las recomendaciones señaladas por el CONPES, los Representantes legales de dichas empresas fijarán la escala salarial y prestacional para sus trabajadores, así como la modificación de los salarios correspondiente a las diferentes categorías, lo cual en este caso, deberá ser aprobado por la Junta Directiva de la Entidad.



Ministerio de Desarrollo Económico

artesanías de colombia s.a.

- 6 -

44
43
(19)

En concepto de esta Oficina, cuando un funcionario crea que hay o hubo un tratamiento desigual frente a los demás, es constitucional y jurídicamente viable reclamar por ello. (art. 53 de la Carta Política).

Teniendo en cuenta lo expuesto en su consulta, no es obligación de la entidad hacerle igual reclasificación que a los demás, pues para dicha reclasificación se tuvieron en cuenta los requisitos, grados y responsabilidades de los diferentes cargos de la entidad, cuyas funciones, requisitos y condiciones para desempeñarlos son diferentes, razón por la cual no se cumple la condición de "ante situaciones iguales se da un tratamiento jurídico desigual", si el empleado no se encontraba en las mismas condiciones de quienes fueron reclasificados en el grado 18.. ✓

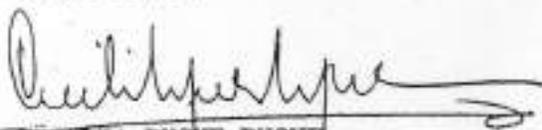
Sin embargo, si es voluntad de la administración hacerle la respectiva reclasificación, bien puede hacerlo, siempre y cuando dicho funcionario reúna los requisitos y condiciones para el respectivo cargo, señalados por los estatutos de la entidad, en esta materia.

Cordialmente,

GLORIA L. RUBIANO LOPEZ
Jefe Oficina Jurídica (E)"

5. Por las razones de hecho y derecho expuestas, la Administración no puede acceder a las peticiones formuladas.

Atentamente,


CECILIA DUQUE DUQUE
Gerente General

Recibi: Septiembre 4 de 1998
4:55. P.M.



Santafé de Bogotá D. C, Diciembre 21 de 1999

205

Doctor
RAIMUNDO MENDOZA AROUNI
CC. No. 2.926.141 de Bogotá
Santafé de Bogotá

Apreciado Doctor :

En mi calidad de Subgerente Administrativo y Financiero de **Artesanías de Colombia S. A.**, me permito manifestar que esta Entidad lo ha designado para adelantar el servicio que a continuación se relaciona, bajo las condiciones que se especifican y que una vez firmado este documento se consideran aceptadas y por ende, regirán la relación contractual.

I. OBJETO : Prestar sus servicios profesionales, necesarios para la defensa de los intereses de Artesanías de Colombia S.A. dentro del proceso instaurado por Jairo Peña Robles..

II. OBLIGACIONES : En desarrollo del objeto de la presente orden de trabajo usted se compromete a ejecutar en forma profesional, autónoma e independiente la defensa de los intereses de Artesanías de Colombia S.A. en la demanda, contestación, primera y segunda instancia, dentro del proceso laboral de mayor cuantía instaurado por Jairo Peña Robles, que cursa en el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá.

III. VALOR DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO : Para todos los efectos legales y presupuestales, el valor total será la suma de diez salarios mínimos legales, o sea la suma de Dos millones trescientos sesenta y cuatro mil seiscientos pesos mda.cte. (\$2.364.600), pagaderos así:

- Cincuenta por ciento (50%), o sea la suma de Un millón ciento ochenta y dos mil trescientos pesos mda.cte. (\$1.182.300), a la presentación de la contestación de la demanda;
- Treinta por ciento (30%), o sea la suma de Setecientos nueve mil trescientos ochenta pesos mda.cte. (\$709.380) con la sentencia de primera instancia;



- y el veinte por ciento (20%) faltante, o sea la suma de Cuatrocientos setenta y dos mil novecientos veinte pesos mda.cte. (\$472.920) con la sentencia de segunda instancia, que **Artesanías de Colombia** cancelará una vez prestados los servicios mencionados en las obligaciones de la presente carta de trabajo, previo cumplimiento emitido por la Gerencia General.

PARAGRAFO I: Los pagos están sujetos a la aprobación anual de caja y a la situación de fondos por parte de la Dirección del Tesoro Nacional.

PARAGRAFO II: En caso de que el proceso termine con sentencia de primera instancia o de cualquier otra forma anormal, que en todo caso no dé lugar a segunda instancia, se cancelará el cincuenta por ciento (50%) faltante de una sola vez.

IV. RESPONSABILIDAD ANTE TERCEROS : Los compromisos laborales y de cualquier otra índole que usted adquiera con terceras personas para la ejecución de las obligaciones establecidas, serán de su exclusiva responsabilidad y en consecuencia, responderá por cualquier reclamación Judicial o Extrajudicial que se presente.

V. TERMINO DE DURACIÓN : El término de duración de este servicio será a partir del perfeccionamiento de la presente carta de trabajo, hasta la culminación del proceso, no obstante las partes de común acuerdo y por escrito podrán modificarlo.

VI. RÉGIMEN LEGAL : Artesanías de Colombia S. A., deja constancia de que se trata de una orden de carácter civil y en consecuencia, no habrá lugar a ningún tipo de relación o prestación laboral.

VII. RUBRO PRESUPUESTAL : Se tiene disponibilidad presupuestal para cubrir el desembolso de esta carta de trabajo, según certificación No. 888 de fecha 21 de diciembre de 1999 expedida por el Coordinador de Presupuesto de la Entidad.

VIII. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES : Al firmar este documento usted manifiesta no estar incurso en las causales de inhabilidad e incompatibilidad consagradas en la Ley.



IX. El Contratista manifiesta que no presenta ningún tipo de antecedentes judiciales ni disciplinarios y autoriza expresamente a Artesanías de Colombia S. A. para que a su costo solicite certificaciones que así lo establezcan. (Art. 141 Decreto 2150 de 1995).

X. Este documento se elabora con base en el artículo 39 de la Ley 80 de 1993.

XI. La Interventoría sobre la presente carta de trabajo estará a cargo de la Gerencia General.

Cordialmente,

Acepto:

ERNESTO ORLANDO BENAVIDES
Subgerente Administrativo y Financiero
C.C. 12.967.913 de Pasto.

RAIMUNDO MENDOZA AROUNI
C.C. 79.356.578 de Bogotá

JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE SANTAFE DE BOGOTA D.C

CARRERA 7a No. 14 - 07 Piso 12
Edif. NEMQUETEBA

DILIGENCIA DE NOTIFICACION PERSONAL

En Santafé de Bogotá D.C. a los CATORCE (14) días del mes de MAYO de mil novecientos noventa y nueve (1.999)

Notificó el auto Admisorio de fecha Abril 27/99 al Señor(a) CECILIA DUQUE DUQUE en su

condición de EL DEMANDADA dentro del proceso ordinario, No. 99-161

de JAIRO PENA ROBLES contra ARTESANIAS DE COLOMBIA SA

Y le corro traslado por el término legal de seis (6) días hábiles contados a partir del día siguiente de la presente Notificación a fin de que la demanda sea contestada por intermedio de apoderado Judicial.

Por lo anterior le hago entrega de una copia de la demanda debidamente autenticada por el secretario del Juzgado*

constancia se firma como aparece.

EL NOTIFICADO

[Signature]
C.C. No. 24465020

EL NOTIFICADOR:

[Signature]
LUIS HERNANDO SERRATO M

LA SECRETARIA:

[Signature]
CLAUDIA PATRICIA LOPEZ VARGAS

(66) 157

JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO

TERCERA AUDIENCIA DE TRAMITE (Cont.)

REF: PROCESO ORDINARIO No. 161-99
DE: JAIRO PEÑA ROBLES
CONTRA: ARTESANIAS DE COLOMBIA

En Santa Fe de Bogotá D.C., a los veintinueve días del mes de marzo del año dos mil a la hora de las nueve y quince de la mañana día y hora previamente señalados en auto anterior para llevar a cabo la presente audiencia, la señora Juez en asocio de su secretaria se constituyo en audiencia pública y la declaro abierta con asistencia del apoderado de la parte demandada.

DILIGENCIA DE TESTIMONIO DE LUIS ADRIANO JAIRO CARILLO.

Comparece al despacho el señor LUIS ADRIANO JAIRO CARRILLO REINA, identificado con la C.C 17.156.322 de Bogotá, quien juramentado en legal forma por la señora Juez por ante su secretaria, prometió decir la verdad, toda la verdad y nada más que la verdad en la declaración que va a rendir.

GENERALES DE LEY: Me llamo como esta dicho, de 53 años de edad, natural de Bogotá, residente en la Carrera 22 No. 140-51 Casa 21, de estado civil casado, de profesión educador, actualmente trabajo para Artesanías de Colombia.

Acto seguido procede el despacho a interrogar al testigo:

PREGUNTADO: Manifieste al despacho si conoce al señor Jairo Peña Robles, en caso afirmativo desde cuando y por que concepto lo conoce.

CONTESTO: Si lo conozco, desde mayo de 1995 en que entre a trabajar a Artesanías de Colombia, el ya trabajaba en la empresa.

PREGUNTADO: Teniendo en cuenta su respuesta anterior, haga un relato de todo lo que le conste respecto de la relación laboral que tenía el señor Jairo Peña con la demandada, informando entre otras cosas cargo, salario, funciones que desempeñaba, fecha de ingreso, fecha de retiro, y motivos por los cuales terminó la relación de trabajo entre las partes.

CONTESTO: El Dr. Peña era el encargado de poner el visto bueno a los contratos que elaborábamos en la Sub-gerencia de desarrollo para desarrollar los proyectos de inversión social, esta revisión era parte del trámite para la firma de la gerente o los ordenadores del gasto, respectivamente, el cargo que desempeñaba era profesional universitario, respecto al salario no me consta, esta establecido en recursos humanos, cuando yo llegué ya estaba ahí y se retiró en noviembre de 1997, el demandante se retiró por negociación por reorganización interna de la empresa y tengo entendido que se cubrió los derechos que tenía de acuerdo con la convención.

Acto seguido procede el apoderado de la parte demandada a interrogar al testigo:

PREGUNTADO: Sirvase decirle al juzgado si la reorganización interna de la empresa dentro de la que se terminó la relación laboral del señor Jairo Peña, puede calificarse señalando que constituyó un plan de reestructuración de la empresa dentro del cual se operó el retiro compensado de un grupo de trabajadores.

CONTESTO: Artesanías de Colombia tiene su organización como una planta global donde los profesionales, técnicos y auxiliares forman un equipo global donde se ubican según las necesidades los diferentes profesionales, el caso del Dr. Peña corresponde a una de estas decisiones para ubicar la asesoría de los contratos en la dependencia administrativa y financiera bajo la orientación del supergerente del área, igual ocurrió con otras personas especialmente técnicos y auxiliares administrativos, también se ubicaron en otras dependencias, algunos de ellos fueron retirados también por compensación, la información en detalle reposa en recursos humanos, la unidad encargada de manejar esa relación. El demandante salió por este plan de reestructuración de retiro compensado, de acuerdo con lo que establece la convención.

PREGUNTADO: De acuerdo con su respuesta anterior el concepto de planta global significa, de acuerdo con la información que usted posee que en la empresa no existía cargos específicos nominados conforme a las funciones que desarrollaba, sino funciones genéricas que se le asignaban a títulos como verbi gracia profesional especializado.

CONTESTO: En Artesanías de Colombia desde que yo entré en 1995 y antes se tiene organizada una planta donde están por una parte 5 directivos que son empleados públicos y el resto de los trabajadores aproximadamente 75 personas son trabajadores oficiales que conforman la planta global, según sus capacidades, formación profesional y experiencia se le asignan funciones para desempeñar según la misión y compromisos específicos de la empresa, estas pueden variar si los programas de la empresa varía o se transforma, son las ventajas de la planta global a medida que se van cambiando los proyectos, los programas se busca dentro de la planta global las personas que puedan cumplir con estas responsabilidades.

PREGUNTADO: Sirvase informarle al despacho si el cargo de profesional encargado de las funciones que usted ha descrito y que desempeñaba el señor Jairo Peña son equiparables o similares o análogas a otras funciones desarrolladas por profesionales de la empresa.

CONTESTO: Las funciones que desempeñaba el abogado Jairo Peña correspondían a su calidad de profesional en derecho y era el único abogado en ese momento de planta de nuestra organización, las demás profesionales de la empresa tenían diferentes formaciones y también otras responsabilidades por lo tanto lo considero únicamente comparables.

PREGUNTADO: Digale al despacho, si sabe y le consta que de acuerdo con la administración de la planta de personal y conforme a las atribuciones de la Gerencia General le confería el contrato de trabajo mediante el cual se vinculó el señor Jairo Peña, en distintas oportunidades dependió directamente no de la gerencia general sino de la subgerencia administrativa.

CONTESTO: En efecto en 1996-1997 dentro de una de las reorganizaciones ajustadas a la planta global que mencionaba anteriormente se le informó a la

Peña que debía reportar directamente al subgerente administrativo y financiero de ese momento Dr. Fernando Rojas.

PREGUNTADO: Sírvase decirle al despacho si sabe y le consta que la empresa por medio de decisiones de su junta directiva y de su gerencia general, de acuerdo con criterios de planeación operativa y productividad, sin lesionar los derechos laborales de sus trabajadores oficiales ha reasignado funciones, ha cambiado relaciones de dependencia sin que ello implique modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo.

CONTESTO: Como exprese anteriormente una de las virtudes de la planta global es precisamente permitir que las funciones de las personas vinculadas puedan ajustarse al desarrollo de los planes y proyectos de cada una de las vigencias administrativas en lo que corresponde a la subgerencia de desarrollo que yo coordino este tipo de decisiones ocurren frecuentemente, donde uno o varios profesionales se les asigna un proyecto en particular que hace que sus funciones varíe desde el punto de vista laboral y salarial no hay variación en sus condiciones de trabajo, puesto que esto está contemplado dentro del criterio de un equipo disponible para ajustarse a las necesidades de la organización, sin cambio de cargo ni de remuneración.

PREGUNTADO: Sírvase decirle al despacho si sabe y le consta y por qué le consta que al abogado Dr. Jairo Peña Robles en su condición de profesional al servicio de la empresa se le readecaron funciones sin que ello implicará modificar el objeto de su contrato de trabajo, conforme a las necesidades operativas de la empresa.

CONTESTO: Las comunicaciones administrativas en relación con estos temas son responsabilidad de recursos humanos a mi me consta que el Dr. Peña reportaba a partir de los años 1996 -1997 directamente a la subgerencia administrativa y en su condición de abogado yo acudía para las revisiones y vistos buenos de los contratos y convenios necesarios para los proyectos de inversión social.

No siendo más las preguntas formuladas por el apoderado de la parte demandada el testigo es interrogado por el apoderado de la parte demandante.

PREGUNTADO: Manifieste al despacho si hasta 1996 o 1997 la oficina jurídica a cargo del señor Jairo Peña Robles dependía directamente de la gerencia general cómo lo hacían las oficinas de planeación, cooperación internacional y asistencia de gerencia.

CONTESTO: Desde 1991-1992 Artesanías de Colombia hizo una reforma estructural acorde con la reorganización del estado de esa época, desaparecieron las divisiones, secciones, oficinas y demás dependencias organizativas del esquema anterior, conformando los profesionales, técnicos y auxiliares una planta global que permitía la asignación de funciones y responsabilidades según las condiciones y necesidades de la empresa teniendo en cuenta la formación y experiencia de sus trabajadores. Por lo anterior expuesto el Dr. Peña en las épocas que a mi me consta, a partir de 1995 no tenía a cargo una oficina o división o dependencia alguna, era uno de los profesionales de la planta global.

no respondido a las preguntas de la parte demandante

DTE
Robles a cargo de la oficina jurídica de 92

PREGUNTADO: Sírvase decirnos si la reestructuración a planta global implicó calificar o clasificar a los trabajadores oficiales por códigos y grados.

CONTESTO: La planta global si fue adoptada por la Junta Directiva y sus decisiones están consignadas en los respectivos acuerdos, por no tener esos documentos a la mano no tengo esa información disponible, pero se encuentra disponible en la empresa.

PREGUNTADO: Sírvase decir si la asistente de gerencia quedó clasificada como profesional especializada y si dependía directamente de dicha gerencia.

CONTESTO: Efectivamente la asistente de gerencia en la planta global tiene el cargo de profesional especializada y es una socióloga con sus respectivas especializaciones y trabaja directamente con la gerente general.

PREGUNTADO: Dígame al juzgado si el cargo desempeñado por el Dr. Jairo Peña Robles correspondía o era equiparable según los criterios utilizados por Artesanías de Colombia para clasificar su personal en códigos y grados al cargo de la asistente de gerencia.

CONTESTO: Vuelvo a informar que el cargo que desempeñó el Dr. Jairo Peña es el de profesional como abogado y era el único abogado de planta de la empresa, por lo tanto difícilmente comparables con otras profesionales de distintas disciplinas.

PREGUNTADO: Sírvase decir si en 1995 se realizó una nivelación salarial en la cual quedaron incluidos todos los cargos que para entonces dependían directamente de la gerencia general en el código 3010 grado 18 pero en esa nivelación se excluyó a la oficina jurídica.

CONTESTO: Desde 1995 yo vengo desempeñando el cargo de subgerente de desarrollo dependencia que no tiene bajo su responsabilidad del manejo administrativo del personal, esta respuesta con los documentos correspondientes puede ser suministrada por la oficina de recursos humanos de nuestra empresa.

PREGUNTADO: Dígame al despacho si usted tiene conocimiento si al Dr. Jairo Peña Robles durante todo el tiempo que laboró para Artesanías de Colombia S.A gozó de la prima técnica por evaluación de desempeño y si esta se le otorgaba a quienes se les reconocía un desempeño satisfactorio.

CONTESTO: La prima técnica es uno de los estímulos que tiene la empresa para los trabajadores que después de su evaluación cumplen con más de 600 de los 700 puntos posibles, según mi información en buena parte del tiempo correspondiente a su pregunta el Dr. Peña tuvo prima técnica.

PREGUNTADO: Díga si usted sabe si la respectiva relación laboral existente entre Jairo Peña Robles y Artesanías de Colombia se terminó por voluntad unilateral de esta y si sabe cuales fueron las razones para ello.

CONTESTO: Como informe al comienzo de esta audiencia el retiro con indemnización del Dr. Peña correspondió a las reorganizaciones internas que realiza la empresa en virtud de la planta global y donde se cumple los acuerdos establecidos en la convención colectiva de trabajo.

No siendo más las preguntas formuladas, se da por terminada la diligencia, y se firma por el compareciente para constancia.

24

135

LUIS ADRIANO JAIRÓ CARRILLO REINA,
cc. 17156.322 136

AUTO:

SE SUSPENDE la presente audiencia y para su continuación se señala la hora de las DIEZ Y QUINCE (10:15) DE LA MAÑANA DEL VEINTISIETE (27) DE JUNIO DEL DOS MIL (2000), oportunidad en la cual deberá comparecer a rendir testimonio ERNESTO ORLANDO BENAVIDES.

Las partes quedan notificadas en ESTRADOS. Así se firma.

La Juez,

Luz AMPARO MORALES RODRÍGUEZ

Apoderados de las partes,

RAIMUNDO MESA

La secretaria,

WISTON RUBIO SEGURA

ANA RUTH MESA HERRERA

TERCERA AUDIENCIA DE TRAMITE (CONT.)

REF: PROCESO ORDINARIO No. 161-99
 DE : JAIRO PEÑA ROBLES
 CONTRA: ARTESANIAS DE COLOMBIA.

En Santa Fe de Bogotá, D. C., a los veintisiete días del mes de junio de Dos mil, estando dentro de la hora de las diez y quince de la mañana, día y hora previamente señaladas mediante auto que antecede, el señor Juez, en asocio de su Secretaria, se constituyó en audiencia pública y la declaró abierta con asistencia de los apoderados de las partes.

TESTIMONIO RENDIDO POR ERNESTO ORLANDO BENAVIDEZ

Presente en el Despacho del Juzgado el señor ERNESTO ORLANDO BENAVIDEZ, identificado con la C. C. No. 12'967.913 de Pasto, Nariño, quien juramentado en legal forma por el señor Juez en asocio de su Secretaria, juró decir verdad, toda la verdad y nada mas que la verdad en la declaración que va a rendir. PREGUNTADO por el Despacho sobre sus generales de Ley: Me llamo como quedo dicho, tengo cuarenta y un años de edad, soy natural de Pupiales (Nariño), de estado civil casado, de profesión ECONOMISTA, , resido en cra 3 n 18-55 de esta ciudad.

A continuación prosigue interrogando el Despacho de conformidad con lo consagrado en el Art. 228 del C. de P. C., así:

PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al Despacho si conoce al señor: JAIRO PEÑA ROBLES, en caso afirmativo cuánto tiempo hace y por qué motivo?

CONTESTO: si conozco al señora JAIRO PEÑA ROBLES lo conozco desde el año 1990 en que me vincule a ARTESANIAS de COLOMBIA, Yo ingrese y el ya trabajaba allí, no recuerdo el cargo de él, Cuando yo ingrese entre a una Sub gerencia de operaciones y que luego se convirtió en la de desarrollo.

PREGUNTADO: Por el cargo que dice usted desempeñar en la demandada sirvase manifestar al despacho si conoce el motivo por el cual se termino la relación laboral entre las partes y en caso afirmativo precise lo que sepa.

CONTESTO: El retiro del señor Peña se realizo durante un periodo de año y medio en el que yo no estuve vinculado con ARTESANIAS DE COLOMBIA, porque yo renuncié el primero de abril de 1997 y me vincule en octubre de 1998 nuevamente , sin embargo por la información que me toca manejar como Subgerente administrativo entiendo que el retiro se debió a un acuerdo voluntario dentro el doctor JAIRO PEÑA Y ARTESANIAS DE COLOMBIA y seguramente correspondió aun plan de retiros plenamente estudiados por la institución.

A continuación procede a interrogar el apoderado de la parte demandada así:

PREGUNTADO: sírvase informarle al despacho, si, de acuerdo por la información por usted adquirida en su cargo actual, dentro del plan de retiro voluntario a que se refirió en su pregunta anterior se retiraron otros trabajadores.

CONTESTO: Un plan de retiros no se diseña únicamente para una persona, se diseña para la institución como tal y desde luego para los trabajadores oficiales en virtud de la convención colectiva hay dos maneras de hacerlo, una por un despido de manera unilateral en cuyo caso se deben reconocer lo acordado en la convención y dos de común acuerdo entre las partes por cuanto los trabajadores oficiales tienen un contrato de trabajo el cual pueden rescindir de común acuerdo.

PREGUNTADO: Sírvase informarle al despacho si en la sociedad ARTESANIAS DE COLOMBIA existe una planta global de trabajadores y de acuerdo a la regulación interna en que consiste la misma.

CONTESTO: En el momento artesanias de Colombia tiene una planta global, supongo que para la fecha de retiro del doctor JAIRO la planta era semiglobal, es decir la planta de empleados públicos si eran designados para cargos públicos ejemplo gerente de artesanias de Colombia, Subgerente de ARTESANIAS DE COLOMBIA y de ahí hacia abajo era una planta global, el tema de la planta global básicamente tiene como propósito facilitar la rotación del personal y en segundo lugar asignar funciones de acuerdo a los requerimientos de la empresa, en tercer lugar busca mayor flexibilidad, esto quiere decir que la institución tiene profesionales, técnicos, auxiliares administrativos; En cada uno de los casos los profesionales reciben una remuneración de acuerdo a su contrato y su categoría la cual esta establecida en su contrato de trabajo. Esta situación facilita la reubicación del personal o el reemplazo de algún funcionario sin necesidad de modificar su remuneración de manera temporal o definitiva según sea la circunstancia. Para facilitar el análisis y ubicándonos en una subgerencia diferente en la cual estuvo ubicado el doctor PEÑA, en la subgerencia de desarrollo podemos ubicar profesionales con diferente asignación básica, los cuales reciben su remuneración o se han clasificado de acuerdo a su experiencia, sus estudios y de acuerdo a eso y a la estructura de la empresa se asigna esa remuneración. Dicho se otra manera esto se asemeja a un escalafón

PREGUNTADO: Indíqueme al despacho si sabe o le consta cuales fueron las funciones que desempeño el doctor JAIRO PEÑA en su condición de profesional del derecho al servicio de artesanias de Colombia.

CONTESTO: si el era el profesional de la oficina jurídica, desde que yo recuerdo o la menos desde que yo estoy en la subgerencia administrativa reporta a esta subgerencia y las funciones eran de asesorias jurídicas, revisión de contratos, emitir los conceptos que sobre distintos de contratación le solicitara la subgerencia administrativa o que por diferente conducto llegan a esa oficina.

PREGUNTADO: Sírvase decirle al despacho, de acuerdo con los conocimientos que lo asisten en su condición de Subgerente

Handwritten notes on the left margin:
- "Se me pl... de Global"
- "Subgerencia Administrativa"
- "Dice que reportó"
- "Subgerencia Administrativa"

PROFESIONALES DE LA OFICINA JURIDICA Y LOS PROFESIONALES QUE SE desempeñan como asesores en planeación en la asistencia de gerencia o en cooperación internacional etc. son iguales y a que obedecen el que tengan remuneraciones diferentes.

CONTESTO: No son funciones idénticas y las remuneración es diferente a función primero a su contrato de trabajo y en segundo lugar cuando los contratos de trabajo se han modificado corresponde a que los profesionales han sido reclasificado en razón a algunos de los siguientes criterios: experiencia, títulos profesionales y funciones a desempeñar, siempre y cuando exista presupuesto para eso. Vale la pena aclarar que la planta de personal y las asignaciones básicas de los funcionarios son aprobadas previamente por el MINISTERIO DE HACIENDA. La empresa no podría incrementar salarios a sus funcionarios sin contar con el presupuesto para ella.

En este estado el señor apoderado de la parte actora pregunta al testigo.

PRETUNTADO: Sírvase decirnos si antes de producirse la reestructuración por la cual artesanías adopto planta global de personal en 1995, la oficina jurídica dependía directamente de la gerencia general al igual que planeación, cooperación internacional y asistencia de gerencia.

CONTESTO: Yo no recuerdo, creo que le reportaba a los Subgerente administrativo o financiero que creo que era la Doctora ESTHER Y después el doctor ROJAS.

PREGUNTADO: Sírvase decir si entre la planta de personal de artesanías de Colombia existen cinco plazas de profesionales especializados código 3010 grado 18 y cuatro plazas de profesional especializado código 3010 grado 16

CONTESTO: con esa nomenclatura no existe y no existe porque ninguno de los salarios se asemejan a esa clasificación que es la de empleados públicos y la maneja la función publica y en algún momento la empresa intento adoptarla pero fue imposible por las siguientes razones, la primera porque ningún salario de la empresa correspondía a la clasificación publica y la segunda porque los trabajadores de artesanías de Colombia son empleados públicos que tiene una convención colectiva y en consecuencia cualquier variación tiene modificación de costos lo cual hace imposible que las instancias que autorizan estos cambios no lo haga. La recomendación de la función publica es que siendo Artesanías de Colombia una empresa industrial y comercial de estado maneje su propia clasificación.

PREGUNTADO: Pese a sus respuestas anteriores se alega en la demanda que en el acuerdo 006 de mayo de 1995 de junta directiva se distingue entre profesionales especializados código 3010 grados 18, 16 y 14 y entre los profesionales no especializados el código 3020 con grados del 12 al 04 de números pares, sírvase explicarle al juzgado si ese acuerdo esta vigente o cuando y porque medio fue derogado.

CONTESTO: El acuerdo no esta vigente, en el momento no existe esa nomenclatura, no recuerdo la fecha ni el medio pero lo que si estoy seguro es que si fue derogado porque no existe esa clasificación ni esa nomenclatura pero todos

No
funcionarios

Dice que no
le aplica por que
los ingresos no
corresponden a
esos códigos
y grados

Es como fue
decretado
diciembre

los acuerdos que emite la junta normalmente son derogados por la misma junta.

PREGUNTADO: Afirma el demandante que conforme al citado acuerdo 006 del 95 el era profesional especializado, con funciones similares al del asistente de gerencia al profesional de cooperación internacional y de planeación y que por tal motivo la oficina jurídica a su cargo se encontraba al mismo nivel de estas otras. Informe al juzgado si lo anterior es cierto.

CONTESTO: había tres partes la primera y comienzo por el final, las funciones que desempeñaba el doctor PEÑA eran distintas del DOCTOR GERMAN ORTIZ Y LA DOCTORA MARIA TERESA MARROQUIN, segundo si el estaba ubicado o su contrato era como profesional especializado tendríamos que revisar el contrato y si el no estaba ubicado como profesional especializado podría ocurrir lo siguiente y es cuando una persona hace los estudios de profesional o hace una maestría o especialización supone que automáticamente ubicar en ese cargo y de lo que si estoy seguros que el doctor peña hizo una maestría. y no estoy seguro si se ubico como profesional especializado y eso lo podrían revisar en el contrato de trabajo.

PREGUNTADO: Dice el doctor PEÑA ROBLES que a pesar de ser profesional especializado durante los años 1995 96 y 97 se le pago el sueldo correspondiente a profesional no especializado código 3020 grado 12 y no el salario que le correspondía al grado 16 del código 3010 que le era cancelado a los profesionales encargados de las áreas descritas en la pregunta anterior, dígame al juzgado si lo anterior es cierto y en caso afirmativo cual era el motivo para el menor pago al demandante.

CONTESTO: A todas las personas se les paga el 100 por ciento de lo pactado y yo no recuerdo que algún funcionario se le haga retención alguna y lo del código y grado la verdad como ya lo explique anteriormente esos no están vigentes y me parecería que lo adecuado sería revisar el contrato de trabajo, porque si al modificar el contrato se le hubieran hechos retenciones o retenido algo el tendría derecho y por eso insisto en revisar el contrato de trabajo.

PREGUNTADO: Sirvase decirle al despacho si es cierto que al doctor JAIRO PEÑA ROBLES para los años de 1995 y 1997 era el único abogado que trabajaba al servicio de artesanías de Colombia como profesional especializado.

CONTESTO: El doctor peña era profesional y cumplía con las funciones de abogado y no recuerdo si habría otro abogado, había otros pero creo que no cumplían esas funciones jurídicas y no actuaban como abogados.

PREGUNTADO: Sirvase decir si durante el tiempo que laboro el doctor PEÑA ROBLES, dado su satisfactorio desempeño gozo de prima técnica.

CONTESTO: yo no recuerdo si el tenía o no prima técnica lo que si es importante mencionar es lo siguiente, la prima técnica se asigna por el rendimiento de los trabajadores oficiales y se estableció mediante un acuerdo de junta directiva y a ello tienen posibilidad de acceso profesionales y técnicos de la empresa que previa

No tiene que ser lo que dice el contrato. Es un contrato de profesional especializado. No se puede pagar como profesional no especializado.

de la ley que dice que no se pagan los que no están vigentes.

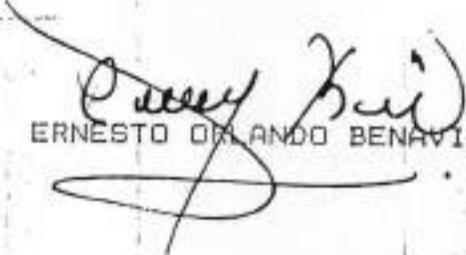
(AP)

108

140

evaluación superen un determinado puntaje y depende de ese puntaje unos tiene derecho de un 10 , 15 hasta de un cincuenta porciento, para esas evaluaciones hay un comité que recibe unos formularios que hacen los jefes inmediatos y es discutidos en ese comité y de acuerdo al puntaje se asigna prima técnica, se aumenta o se disminuye, los puntajes son muy exigentes porque se busca rendimientos encima de los normal por encima de las funciones dichas y el procedimiento se mantiene desde esa época hasta ahora.

En este estado una vez leída y ratificada se firma por el compareciente.


ERNESTO ORLANDO BENAVIDEZ

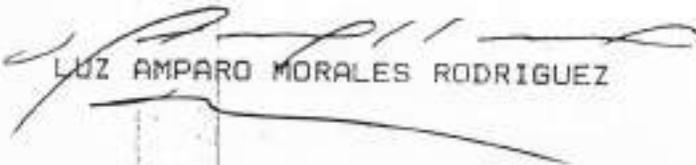
AUTO

SUSPÉNDESE la presente audiencia y para que tenga lugar su continuación señálese la hora de las diez y quince de la mañana del diecinueve de septiembre del presente año . oportunidad en la cual se recepcionará el testimonio de CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN ESTRADOS

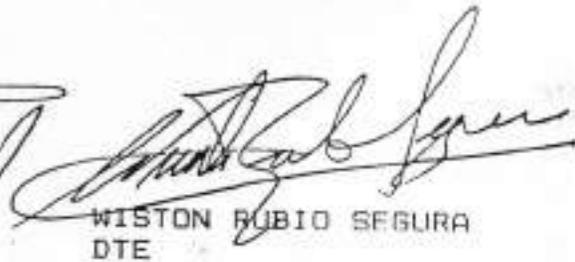
ASI SE FIRMA

LA JUEZ


LUZ AMPARO MORALES RODRIGUEZ

LOS APODERADOS,


RAIMUNDO MENDOZA
DDO


WISTON RUBIO SEGURA
DTE

LA SECRETARIA,


ANA RUTH MESA HERRERA.

TERCERA AUDIENCIA PUBLICA. CONTINUACION

REF : PROCESO ORDINARIO 161/99
DE : JAIRO PEÑA ROBLES
CONTRA : ARTESANIAS DE COLOMBIA

En Bogotá D.C. A los Treinta (30) días de Noviembre de dos mil (2000), estando dentro de las ocho y quince de la mañana (8:15 A:M) fecha y hora señalada en providencia anterior para efectos de llevar a cabo la presente audiencia la señora juez en asocio de su secretaria se constituyó en audiencia pública y la declaró abierta con la asistencia de los apoderados de las partes.

DILIGENCIA DE TESTIMONIO

Se presentó al despacho la Señora CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA identificado con la C.C.32.510.877 DE MEDELLIN, quien juramentado en forma legal por la señora Juez y por ante su secretaria juro decir la verdad toda la verdad y nada más que la verdad sobre los hechos que va a narrar, preguntado sobre sus generales de ley manifestó. Me llamo e identifico como anteriormente quedo anotado, tengo la edad de 47 años, natural de ITAGUI ANTIOQUIA, profesión o oficio Sicologa, estado civil casada, resido en calle 101 nro 11 A -68.

A CONTINUACION PROCEDE EL DESPACHO A INTERROGAR AL TESTIGO ASI:

PREGUNTADO: Enterada del motivo de la presente audiencia, se interroga al testigo a fin de que manifieste si conoce a las partes, en caso afirmativo para que precise en razón de que deriva su conocimiento, si sabe que entre las dos existió algún vínculo laboral para que informe los extremos en que se dio y las condiciones que conoce del mismo.

CONTESTO: yo conozco a JAIRO PEÑA ROBLES desde 1993 a 94, lo conozco porque eramos compañeros de trabajo, él era Juridico, él era profesional de la oficina jurídica y yo era la profesional de la oficina de relaciones industriales.

PREGUNTADA: de acuerdo a su respuesta anterior, sírvase manifestar lo que le conste sobre la relación laboral del señor PEÑA ROBLES y ARTESANIAS DE COLOMBIA SA, particularmente lo relacionado con el motivo de la terminación del vínculo de la relación laboral.

CONTESTO: no tengo la precisión sobre el inicio de la contratación, se que fue una contratación anterior a la mía, y la terminación del contrato se hizo a finales del 96 a principios del 97, fue como a finales del 96, el motivo fue por mutuo acuerdo, por conciliación, me consta porque yo era la profesional - jefe de relaciones industriales.

En este estado procede el apoderado de la parte demandada a preguntar a la testigo:

PREGUNTADA: sírvase decirle al despacho, de manera sucinta si sabe y le consta acerca de los hechos en que fundo su reclamación el DOCTOR JAIRO PEÑA ROBLES respecto de una

pretendida nivelación salarial con otros profesionales especializados.

CONTESTO: ya me acuerdo que JAIRO hizo una reclamación acerca de la nivelación salarial con otros profesionales especializados, eso es básicamente lo que yo me acuerdo que él hizo esta reclamación, y él decía que él debía estar ganando lo mismo que otros profesionales especializados. Yo lo que me acuerdo que la planta estaba semiglobal, había varios niveles de profesionales, tres niveles de profesionales y él quería estar en el nivel superior al que él estaba, si no me falla la memoria había tres grados de profesionales, él estaba en el segundo nivel y quería estar primero, es decir en el inmediatamente superior.

PREGUNTADA: sírvase decir, si sabe o le consta si con relación a la reclamaciones a que usted ha hecho referencia, ARTESANIAS DE COLOMBIA PIDIO un concepto al departamento administrativo de función pública.

CONTESTO: sí, cuando se conoció la pretensión de jairo se pidió un concepto al depto administrativo de la función pública y este concepto de manera global que nosotros por ser empleados oficiales no teníamos porque requerirnos por lo estipulado en la función pública en lo referente a la constitución de las plantas, sin embargo como en ese momento aunque no nos aplicaba estaba vigente la planta semiglobal en ARTESANIAS DE COLOMBIA, esto facultaba a la gerente general para trasladar o asignar funciones a los trabajadores oficiales, obviamente respetando los derechos laborales de los trabajadores en cuanto a salarios y condiciones laborales de espacio, de convención, siempre cumpliendo con la ley.

PREGUNTADA: sírvase decir al despacho si la planta de personal adoptada por el acuerdo Nro. 06 de mayo 5/95 fue derogado por la junta directiva de la empresa como consecuencia de las consultas hechas con el departamento administrativo de la función pública.

CONTESTO: ese acuerdo como ya lo dije antes tuvo que ser derogado porque la planta global y semiglobal con sus códigos y grado no aplicaba a la planta de personal de los trabajadores oficiales, entonces no funcionaba, es una cosa que no aplica como se va a acoger a ella.

PREGUNTADA: sírvase informarle al despacho si existían en la empresa otros profesionales especializados en derecho, como abogados especializados que cumplieran funciones similares a las que cumplía el actor JAIRO PERA.

Contesto: no, en la empresa no había ningún otro abogado.

PREGUNTADA: de acuerdo al concepto de planta semiglobal los profesionales de una misma formación y especialidad con fundamento en las evaluaciones de productividad, podían variar sus funciones para mejorarlas, puede decirse lo mismo en el caso de profesionales especializados en economía, planeación.

CONTESTO: los profesionales de una misma formación y especialidad podían ser reubicados y los de diferentes no.

En este estado el señor apoderado de la parte actora pregunta al testigo:

PREGUNTADA: sírvase decir o aclarar si el demandante JAIRO PEÑA ROBLES, teniendo la categoría de profesional especializado debía estar dentro del código 3010 grados 14-16-18 y no dentro del código 3020 grados 04 al 112.

CONTESTO: en ese momento JAIRO estaba terminando la especializando en la universidad de los andes, por lo tanto podía estar en el código 3010 en cualquiera de los grados correspondientes y no en el 3020 que correspondían para los cargos que no requerían especialización.

PREGUNTADA: sírvase decirnos, si antes de ARTESANIAS adoptar planta global en 1995, la oficina jurídica dependía directamente de la gerencia general al igual que planeación operación internacional y asistencia de gerencia.

CONTESTO: antes de la planta global (o semiglobal), la oficina jurídica al igual que la de relaciones industriales dependía de la subgerencia administrativa y financiera.

PREGUNTADA: sírvase informarme al despacho, durante que tiempo laboró usted en ARTESANIAS DE COLOMBIA, en que cargo y dentro de la planta de personal bajo que código y grado y cual su asignación mensual.

CONTESTO: yo entre a ARTESANIAS DE COLOMBIA en octubre 94 y me retire en agosto de 1998, yo estaba en el código que correspondía a los profesionales no especializados, y los salarios no me acuerdo cuando empecé a ganar, termine ganando como un millón ochenta. Aunque estaba haciendo mi especialización nunca pase a profesional especializado.

UNA VEZ LEIDA Y RATIFICADA SE FIRMA :

CECILIA DEL PILAR ESCOBAR DE POSADA



AUTO

SUSPENDESE la presente audiencia y para que tenga lugar la su continuación, señalase la hora de las nueve y quince de la mañana (9:15 A:M) del día jueves quince de mayo de dos mil uno (2001). Oportunidad en la cual se recepcionara el testimonio de GERMAN ORTIZ.

NOTIFIQUESE A LAS PARTES POR ESTADOS.

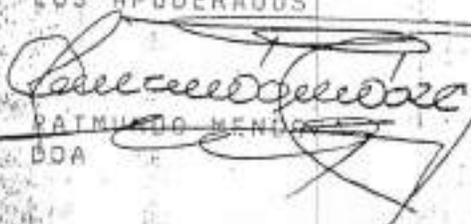
ASI SE FIRMA

LA JUEZ

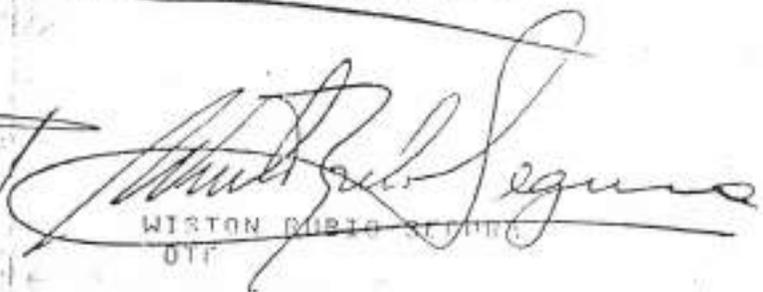


LUZ AMPARO MORALES RODRIGUEZ.

LOS APODERADOS



RAMIRO MENENDEZ
DOA



WISTON RUBIO
OIT

JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO

TERCERA AUDIENCIA DE TRAMITE

REF: PROCESO ORDINARIO No. 161/99
DE: JAIRO PEÑA
CONTRA: ARTESANIAS DE COLOMBIA

En Bogotá D.C., a los quince días del mes de marzo del dos mil uno a la hora de las nueve y quince de la mañana, día y hora previamente señalados en auto anterior para llevar a cabo la presente audiencia, la señora Juez en asocio de su secretaria se constituyo en audiencia pública y la declaró abierta con asistencia de los apoderados de las partes

AUTO

Reconozcase Personería jurídica a la dra PAOLA RUIZ GOMEZ como apoderada SUSTITUTA DEL Dr. WINSTON RUBIO en los términos y para los efectos del poder expuesto.

NOTIFIQUESE

Comparece al despacho el señor GERMAN ORTIZ, identificado con la 9.525.982 de Sogamoso, quien juramentado en forma legal por la señora juez y por ante su secretaria juro decir la verdad y toda la verdad en la declaración que va a rendir.

GENERALES DE LEY: me llamo como anteriormente quedo anotado, tengo 39 años de edad, natural de la Palma, residente en la Carrera 5 No. 5-50 Apto. 657, de estado civil soltero con unión marital de hecho, no tengo parentesco con el demandante, trabajo para Artesanias de Colombia, de profesión economista.

Acto seguido procede el despacho a interrogar al testigo:

PREGUNTADO: Manifieste al despacho si conoce al señor JAIRO PEÑA, en caso afirmativo desde cuando y por que concepto lo conoce.

CONTESTO: Si lo conozco, desde 1989, como compañero de trabajo hasta la fecha en que estuvo en la empresa, no recuerdo la fecha.

PREGUNTADO: De acuerdo con su respuesta anterior, haga un relato al despacho de todo lo que le conste sobre la relación laboral que existió entre las partes de la presente litis, indicando entre otros aspectos, fecha de ingreso, fecha de retiro, salario devengado, cargo desempeñado, funciones del cargo y motivo por el cual se retiro de la empresa el demandante.

CONTESTO: A la persona de Jairo Peña la conocí como profesional del área jurídica de Artesanias de Colombia, desde el año de 1989, no recuerdo la fecha de desvinculación de él, pero tuve la oportunidad de trabajar con él en varios casos que tenían relación con mi oficina que es la de planeación; no recuerdo su salario, se que fue indemnizado.

No siendo más las preguntas formuladas por el despacho el testigo es interrogado por el apoderado de la parte demandada:

PREGUNTADO: Sirvase informarle al despacho, si lo sabe y por qué lo sabe que funciones tenía asignadas el profesional de la oficina Jurídica, Dr. Peña.

1989
Profesional
1989
Dr. Peña
1989
Dr. Peña
1989

CONTESTO: Las funciones del profesional Jairo Peña de la oficina jurídica estaban relacionadas con la elaboración de contratos y convenios que suscribe la entidad con personas naturales y jurídicas y algunas organizaciones del orden regional que acompañan a Artesanías de Colombia en la ejecución de programas y proyectos dirigidos al sector, esto lo sé porque mi oficina se encarga de la planeación general de la entidad y tiene conocimiento de los procesos y procedimientos que se deben llevar a cabo en cada uno de los trámites que se adelanten ante ella.

PREGUNTADO: Conforme a la parte final de su respuesta, sírvase informarle al despacho quien elaboraba los términos de referencia de los contratos y adelantaba los trámites con los contratantes o contratistas de la demandada, hasta su finalización.

CONTESTO: La responsabilidad recae sobre las unidades ejecutoras de los proyectos, programas o quienes inician el proceso de contratación, son ellos quienes deben elaborar las condiciones de contratación que luego se envían a la oficina jurídica para que en ella, únicamente se revise que esta acorde con las normas legales del momento.

PREGUNTADO: Sírvase decirle al despacho si el señor Jairo Peña, en su condición de profesional de la oficina jurídica era coordinado por la gerencia general o por el contrario su dependencia se hallaba en cabeza de la subgerencia administrativa y financiera.

CONTESTO: Las múltiples funciones que debe cumplir la gerente general de la institución ha llevado a que descentralice o delegue en algunas subgerencias la relación con las unidades de la institución, y en el caso particular la oficina jurídica ha estado más vinculada a la subgerencia administrativa y financiera que a la gerencia de la entidad.

PREGUNTADO: Sírvase decirle al despacho con que asesorías cuenta la gerencia general y que tipo de cargo tienen quienes se desempeñan en la misma, en su condición de jefe de planeación.

CONTESTO. Es importante señalar que como coordinador y profesional del área de planeación mi relación es directa con la gerencia, dado que los asuntos que competen directamente al manejo de la oficina, tienen estrecha relación con las funciones que la gerencia debe desempeñar y sobre todo con las respuestas que se deben dar a organismos de los cuales tenemos cierta dependencia, tales como Ministerio de Desarrollo Económico, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Nacional de Planeación, entre otros. Debo destacar que la oficina jurídica también para el cumplimiento de sus funciones la gerencia siempre ha contratado algunos asesores externos, tales como, asesor laboral y en los últimos años, asesor contractual, especialmente en los procesos licitatorios.

PREGUNTADO: Sírvase decirle al despacho que otros profesionales de planta integran el grupo de asesoría y asistencia de la gerencia general.

CONTESTO: Entre los profesionales se cuenta la asistente de gerencia, el jefe de control interno, que es empleado público, los demás como trabajadores oficiales, esta el profesional que coordina el área de cooperación internacional.

PREGUNTADO: Sírvase decirle al despacho, por el conocimiento que le asiste como jefe de planeación,

enterado de la descripción y distribución de oficinas y responsabilidades, si entre las funciones asignadas a los profesionales señalados en su respuesta anterior y la del profesional asignado a la oficina jurídica, existían similitudes o igualdades.

CONTESTO: Las oficinas antes señaladas por la delegación directa de funciones por parte de la gerencia, difieren con las funciones de la oficina jurídica a quien es el subgerente administrativo y financiero quien esta en mayor contacto y coordina sus funciones.

PREGUNTADO: Sirvase informarle al despacho si la empresa tiene adoptada un sistema de planta global, a partir de que fecha se adoptó y si puede informarlo como funciona y en que consiste este sistema de planta global.

CONTESTO: La estructuras orgánicas que estan de moda con las de plantas globales y en la empresa a finales de 1992 comienzos de 1993 se adoptó una estructura de este tipo de planta, se debe mencionar que esta planta tiene su carácter de plana, es decir, suprime las estructuras piramidales, de igual forma es importante mencionar que la entidad cuenta con empleados públicos, o sea aquellos tales como el gerente, que lo nombra el presidente de la república, los subgerentes por la gerente y el jefe del control interno, los demás somos trabajadores oficiales.

PREGUNTADO: Sirvase decir si conforme a este sistema de organización en la empresa Artesanías de Colombia, existe diferencias salariales entre los diversos profesionales especializados y cual es la razón de esta diferencia salarial, entre aquellos que ocupan los cargos dependientes de la gerencia a que usted se refirió y el de profesional especializado que tuvo a su cargo la oficina jurídica.

CONTESTO: La entidad cuenta en su planta con varios niveles de profesionales y entre ellos existen diferencia especialmente, porque su estructura orgánica contempla un número específico para cada cargo.

PREGUNTADO: Sirvase decir si cuando se adopto el sistema de planta global sufrieron modificación, por este hecho los salarios pactados contractualmente con los trabajadores oficiales.

CONTESTO: El proceso de organización de la nueva estructura orgánica de la institución, llevo de la misma forma a que se establecieran niveles salariales sin que en ningún momento esta remuneración desmejorara el salario de ninguno de sus funcionarios.

PREGUNTADO: Sirvase informarle al despacho si mediante acuerdo No. 006 de mayo 5 de 1995 la junta directiva de Artesanías de Colombia adoptó una planta de personal, de acuerdo con las autorizaciones que el régimen administrativo de las empresas industriales y comerciales del estado les tiene asignado.

CONTESTO: Observando el acuerdo debo decir que efectivamente mediante ese número referido, o sea el 006 de mayo 5 de 1995, la entidad adopta la estructura administrativa de la planta administrativa y la escala salarial de los trabajadores oficiales.

PREGUNTADO: Sirvase informarle al despacho si este acuerdo fue revocado por resolución No. 084 de 28 de abril de 1997, por cuanto adolecía de defectos utilizados en los nomencladores de los cargos al tratar de acimilar a los empleados públicos con los trabajadores oficiales.

CONTESTO: Debo mencionar que efectivamente la entidad ha tenido que realizar algunos ajustes a sus acuerdos para

delegación de funciones
diferencias
se mas en que
fue con el subgerente administrativo y financiero

en función de la planta
ninguno de los de 1992

1995
1992

de ampliación
en que se
reminera más

por el
error de
nomenclaturas

acuerdo
006
mayo 5
de 1995

Resolución
084 de
28 de
abril /97

Si da a entender que se revocó el acuerdo...

hacerlos mas acordes con los lineamientos de manejo de planta que existen.

PREGUNTADO: Sirvase decirle al despacho si usted recuerda que algunos trabajadores oficiales entre ellos el señor JAIRO PEÑA hubieran reclamado por cuanto su salario de profesional especializado no era igual al de los otros profesionales especializados de planeación y sistemas, profesional especializado de cooperación y divulgación de la gerencia general, etc.

CONTESTO: El cambio de la estructura piramidal por una planta global llevo a que varios profesionales incluido quien les habla nos sintiéramos afectados un poco porque no estábamos acostumbrados a ese sistema de planta, ello hizo que se dieran explicaciones por parte de los directivos de la entidad sobre los cambios que se originaron y en el caso particular del Dr. Peña efectivamente, conozco que hizo la reclamación del caso para la cual la entidad le dio las explicaciones en su momento.

PREGUNTADO: Sirvase finalmente decir si de acuerdo con el sistema de planta global existe absoluta similitud en las funciones y responsabilidades que se le asignan a todos los profesionales especializados, especialmente los vinculados a la gerencia y el profesional que tiene a su cargo las funciones de la oficina jurídica, en cuanto a conocimientos, habilidades, grados de especialización, duración en el cargo, productividad de la gestión.

CONTESTO: Las funciones de los diversos cargos que se sitúan en el nivel arriba mencionado difieren dado que cada una tiene temas específicos por los cuales responder, en cuanto al grado de responsabilidad cada uno cree que es el más alto, sin embargo la ejecución de los actos es quien determina si esto es así o no.

PREGUNTADO: Sirvase finalmente decirle al despacho si entre los profesionales especializados existen diferencias en la clasificación por códigos y grados y si entre ellos existen variaciones en la remuneración con ocasión de la adjudicación de primas técnicas.

CONTESTO: Los diversos niveles de cargos que maneja la entidad tienen diferencias salariales y en el caso particular de los trabajadores oficiales se maneja un concepto no tanto de prima técnica sino de prima por desempeño que es asignada de acuerdo con los resultados que se muestran en la evaluación trimestral que se realiza por cada uno de los jefes y subgerentes.

No siendo más las preguntas formuladas por el apoderado de la parte demandada, la testigo es interrogada por la apoderada de la parte demandante.

PREGUNTADO: manifiéstele al despacho si conoce usted el motivo por el cual fue indemnizado el demandante.

CONTESTO: No conozco el motivo por el cual fue indemnizado.

PREGUNTADO. Para esa época fueron indemnizados otros trabajadores de Artesanías de Colombia S.A

CONTESTO: La entidad ha indemnizado a varios de sus funcionarios pero no podría decir si en la misma época del Dr. Peña, ya que no recuerdo con precisión su fecha de desvinculación.

No siendo más las preguntas formuladas, se da por terminada la diligencia y se firma por el compareciente para constancia.

de que
Remanente
afectado?
funcionarios con
de chibolo
como si
informes de
Estado para por
reservado
Demanda

148

AL

119

German Ortiz

GERMAN ORTIZ.

A U T O:

SE SURTE la presente audiencia y se cita a las partes a la CUARTA AUDIENCIA DE TRAMITE, la cual se llevará a cabo el ONCE (11) DE JUNIO DE DOS MIL UNO (2001) A LAS DIEZ Y QUINCE (10:15) DE LA MAÑANA, oportunidad en la cual las partes deberán concretar los puntos materia de inspección judicial.

Las partes quedan notificadas en ESTRADQS. Así se firma.

La Juez,


LUZ AMPARO MORALES RODRIGUEZ.

Apoderados de las partes.


PAOLA RUIZ GOMEZ

La Secretaria


ANA RUTH MESA HERRERA.
SOM.


RAIMUNDO MENDOZA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO
JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO
BOGOTÁ D.C.

(2)

168

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de octubre del dos mil tres (2003).

Referencia: Proceso ordinario laboral de JAIRO PEÑA ROBLES contra ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A. Radicación 99/161.

SENTENCIA No. 264.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

En Bogotá D.C., el viernes 24 de octubre del 2003, siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), fecha y hora previamente señalada para realizar diligencia de juzgamiento dentro del asunto de la referencia, se constituyó en AUDIENCIA PUBLICA el suscrito juez con la secretaria del despacho y la declara abierta.

Al no encontrarse causal de nulidad que invalide lo actuado procede el despacho a dictar la sentencia que en estricto rigor legal corresponde, previo estudio de la demanda y su contestación.

La demanda: El señor JAIRO PEÑA ROBLES presentó demanda ordinaria laboral el 18 de marzo de 1999 contra la sociedad ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A., persona jurídica de economía mixta, representada por su gerente doctora CECILIA DUQUE D., o por quien hiciera sus veces, para procurar el reconocimiento de las siguientes pretensiones:

Que se declare: que entre él y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1997, el cual fue terminado en forma ilegal por la parte demandada en la última fecha citada; que a la terminación unilateral del contrato contaba con 9 años un mes y 12 días de servicios continuos prestados; que los salarios por él recibidos desde julio de 1995 hasta la finalización de la relación laboral, no fueron los que le correspondían por su cargo y labores y se ordene el pago del reajuste al salario que legal y justamente le correspondía.

Quiero
Hacer
y Robles

Que concordante con lo anterior se ordene la reliquidación de las prestaciones, indemnizaciones y demás derechos nacidos del contrato de trabajo, teniendo en cuenta todos los factores legales y convencionales del salario, y con revisión de los verdaderos extremos de la relación laboral y se ordene el pago del excedente en relación con las sumas pagadas ya pagadas por tales conceptos,

sobre las primas legales y extralegales, bonificaciones, quinquenios, vacaciones y prima de vacaciones, primas técnicas y de navidad, el fomento al ahorro, cesantía y sus intereses, como cualquier otro derecho que legal o convencionalmente le corresponda.

También pidió se condenará a la demandada al pago de la indemnización moratoria conforme el artículo 52 del decreto reglamentario 2127 de 1945, modificado por el artículo 1º del decreto legislativo 797 de 1949; a indexar las sumas que resultaren a su favor, a lo extra y ultrapetita y en costas.

En sustento de sus pretensiones el demandante narra, en síntesis, los siguientes hechos:

Que fue vinculado por la demandada mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido y en calidad de trabajador oficial, prestó sus servicios personales subordinados desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1997, es decir, por espacio de 9 años un mes y 12 días, relación de trabajo que se concretó en el desempeño del cargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE JURÍDICA DE LA GERENCIA GENERAL; que en la planta global de la demandada se establecen, entre otros, las siguientes denominaciones de los trabajadores oficiales: Profesional Especializado, Código 3010, Grado 18 y Profesional Especializado, Código 3010, Grado 16; que los Grados 18 están ubicados en la Gerencia General y Unidad de Coordinación del Control Interno, cuyo Jefe inmediato es el Gerente General o el Jefe de la Unidad de Coordinación, describió los cargos de los diferentes profesionales especializados, incluido el de Jurídica de la Gerencia General y cuatro más (folio 54); en los puntos cuarto, quinto, sexto y séptimo el demandante saca conclusiones; dijo que fue despedido sin justa causa; que recibió un salario inferior al que legal y justamente le correspondía, siendo liquidadas sus prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones sobre el valor recibido; que entre los trabajadores oficiales y la demandada existía para el tiempo de la relación laboral y para el momento del despido, convención colectiva de trabajo; que él no estuvo afiliado al respectivo sindicato pero sí cobijado por los derechos convencionales; que al momento de su retiro llevaba 9 años un mes y 11 días de labores teniendo en cuenta que el computo de años para los trabajadores oficiales no es de 360 días sino de 365 días; que el retiro del servicio a partir del 21 de noviembre de 1997 constituye una terminación unilateral e ilegal y por lo tanto nula o inexistente de la relación laboral; que el salario recibido por él era discriminatorio en relación con el recibido por servidores de la misma categoría en la planta de personal, por lo cual, dice el demandante, debe ser reajustado con todas las sumas recibidas como retribución del servicio para efecto de liquidaciones de prestaciones e indemnizaciones; que agotó vía gubernativa; que era trabajador oficial; que no existió pacto de cláusula de reserva; que se encontraba paz y salvo por todo concepto con la demandada; que las liquidaciones de indemnización como la de terminación del contrato de trabajo, deben ser reliquidadas.

(3)

Admitida la demanda, se dispuso la notificación personal y traslado a la sociedad demandada, circunstancias que se verificaron a cabalidad en el presente proceso.

Contestación de la demanda. Notificada la empresa demandada contestó la demanda oportunamente en los siguientes términos:

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones por carecer de fundamentos fácticos y jurídicos, pidiendo sea absuelta de cualquier condena y se condene al actor por temerario.

Respecto de los hechos señaló que el primero no era cierto, que el actor inició la prestación de sus servicios el 10 de enero de 1989; igualmente dijo que no eran ciertos los hechos que van del segundo al noveno y del 12 al 20; aceptó como ciertos los hechos décimo y undécimo.

Propuso las excepciones de fondo que denominó carencia de título y causa; pago de lo realmente debido; transacción, exceptio doli y prescripción sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

Surtidos los trámites respectivos y trabada la relación jurídico procesal, dentro de la oportunidad procesal pertinente se decretó la practica de las pruebas solicitadas por las partes.

En síntesis a ello se contrae la actividad procesal en este juicio laboral que ocupa nuestra atención, luego entonces, para dirimir el conflicto traído por los sujetos procesales se tendrán en cuenta las siguientes:

CONSIDERACIONES:

Naturaleza jurídica de la sociedad demandada. En el presente juicio ordinario está plenamente acreditado que la demandada es una Sociedad de Economía Mixta del orden Nacional, conforme se constata del folio 78 al 80 del expediente (certificado de existencia y representación legal de Artesanías de Colombia S.A.), aspecto sobre el cual no existe controversia alguna entre las partes.

Existencia del contrato de trabajo. En lo atinente al nexo contractual que unió a las partes, no le asiste duda al despacho que el mismo fue un contrato de trabajo válidamente celebrado entre ellos (folios 124 y 125), pues obra prueba documental que da fe del mismo, suscitándose diferencias, eso sí, en lo concerniente a los extremos temporales de la vigencia del citado vínculo, habida cuenta que el accionante entrega como punto de partida el 10 de octubre de 1988 y la sociedad demandada lo contradice señalando que el actor inició la prestación de sus servicios el 10 de enero de 1989. Para absolver este tópico, basta mirar la cláusula primera del contrato de trabajo celebrado entre las

partes, en el cual se verifica expresamente que la fecha de ingreso es a partir del 10 de enero de 1989 (folio 124), calendas que se corroboran con el acápite de tiempo trabajado que se observa en la liquidación del contrato de trabajo que obra a folio 128 del expediente. Es de advertir que la documentación de marras fue allegada al proceso por la demandada y convalidada por el despacho al concretar los puntos de la inspección judicial y confrontarlos con los originales que se tuvieron a la vista (folio 331), razón por la cual se tendrán como prueba documental legalmente recaudada, al tenor de lo dispuesto en el artículo 24 de la L. 712 del 2001, en armonía con el artículo 11 de la L. 446 de 1998.

Así las cosas, obtiene la corteza el juzgador que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 10 de enero de 1989 hasta el 21 de noviembre de 1997 y, se desestimará la afirmación que el demandante plantea al referirse al día 10 de octubre de 1988 como fecha de iniciación de la prestación de sus servicios a la empresa demandada, máxime, que éste no probó el extremo inicial que relata en su libelo, y sabido es que afirmar no es probar (Artículo 177 del C.P.C.).

Dentro del marco descrito, procedente es entrar al estudio de las pretensiones del actor en concordancia con los medios de defensa de la demandada. Veamos:

Terminación ilegal del contrato de trabajo. Pretende el demandante se declare que el contrato de trabajo terminó en forma ilegal y, en sustento de su pretensión narra en el hecho 8º de la demanda que el despido fue sin justa causa. A su turno la sociedad demandada aduce que el contrato terminó dentro de un programa de retiro compensado organizado por la empresa y se ejecutó para la época del retiro del actor, a quien se le invitó a la desvinculación y éste aceptó solicitando se le pagara la indemnización a que tenía derecho conforme a la convención colectiva vigente, indemnización que se le pagó.

Observa el *a quo* que el contrato de trabajo celebrado entre las partes terminó por decisión unilateral adoptada por la parte demandada el 21 de noviembre de 1997 (folio 166), no se avizora prueba alguna en la actuación que corrobore el decir de la pasiva, cuando afirma que invitó al actor a su desvinculación y éste aceptó solicitando se le pagara la respectiva indemnización, por el contrario, se sabe por las pruebas documentales recaudadas que la relación contractual terminó por vocación del empleador, circunstancia que se reafirma con el escrito de liquidación del contrato de trabajo, cuando se refiere al modo de terminación del citado vínculo contractual, diciéndose allí que fue unilateral (folio 128), luego entonces, al constituir prueba idónea los documentos que contienen los motivos de la terminación del contrato que entre las partes existió, se declarará que el finiquito del mismo fue sin justa causa por parte del empleador.

En lo pertinente a la duración de la prestación del servicio que propone el demandante, se observa que al dilucidar lo inherente al contrato de trabajo, este aspecto quedó aclarado con los extremos temporales establecidos por el despacho.

Reajuste y pago al salario legal y justo desde julio de 1995. Sustenta esta pretensión el accionante, en la especial circunstancia de habersele dado un tratamiento salarial diferente al unificarse desde julio de 1995 las divisiones de planeación, cooperación internacional y asistencia de gerencia, discriminándolo a él como profesional abogado de la oficina jurídica de gerencia.

Sabido es que los servidores que presten sus servicios en las sociedades de economía mixta del nivel nacional, a excepción del personal de dirección y confianza, son trabajadores oficiales. El vínculo contractual del demandante se verificó a través de un contrato de trabajo con las connotaciones de ser trabajador oficial el accionante, en tal sentido las partes son contestes y uniformes.

Ahora bien, por expreso mandato legal deben incluirse los cargos de los trabajadores oficiales en la planta de personal y en cada planta se debe señalar la apropiación presupuestaria para atender el pago de los salarios de dichos trabajadores (Artículo 72 del D.L. 1042/78), normatividad que se refiere a los organismos que desarrollen actividades de construcción y mantenimiento de obras públicas, pero, en su inciso final se extiende a todos los trabajadores oficiales vinculados al servicio de una entidad -indistintamente si son de construcción y mantenimiento de obras públicas-, cuando se refiere a que el número de los susodichos trabajadores no podrán exceder el total de cargos fijados para este tipo de servidores en la respectiva planta de personal.

Es claro para el juzgador que toda entidad con participación estatal, **debe circunscribirse a unos parámetros presupuestales para su cabal funcionamiento, en atención, a que es de interés general, por ende, debe estar debidamente reglado, pues lo público, estimamos no puede ser oscuro, ambiguo, y así lo entendió el legislador cuando dispuso que las entidades de que trata el D.L. 1042 de 1978, para una mejor programación y control del gasto público, deberán presentar un proyecto de presupuesto informando la planta de personal con que se cuenta para cada programa presupuestario** (Art. 77 *ibídem*), es lo que bien podría llamarse organización del gasto público, al margen de quien lo ejecute.

En el *sub judice*, reclama el demandante un trato igualitario, en cuanto a salario se refiere, respecto de un grupo de profesionales que devengaron mayores ingresos salariales, arguye, que al igual que ellos, él también era profesional especializado, pero, su asignación era la de un profesional sin especialidad. La anterior disyuntiva no es pertinente esclarecerla esta instancia, por la elemental y sencilla razón de encontrarse regulada la retribución salarial que devengaba el actor, dentro de un

marco instituido por una actuaci3n administrativa vigente, como es el acuerdo n3mero 06 del 5 de mayo de 1995, mediante el cual se adoptaron las funciones de las distintas dependencias de la demandada y la planta de personal de trabajadores oficiales que debían cumplirlas (folios 47, 48 y 49); ese acto administrativo como tal est3 revestido de la presunci3n de legalidad que le es inherente a su expedici3n, hasta tanto no se declare su ineficacia mediante la nulidad respectiva, por lo tanto, es obligatorio (Artículo 66 del C3digo Contencioso Administrativo). ✓

Dentro del contexto descrito, no tiene visos de prosperidad el incremento salarial en los t3rminos solicitados, muy a pesar de las reclamaciones que formul3 el trabajador demandante al empleador demandado, toda vez que no se puede deslindar la actividad presupuestal de la administraci3n, de inter3s general, por la virtud de peticiones particulares.

Al no prosperar el incremento solicitado, por sustracci3n de materia y como consecuencia de ello, las pretensiones que penden del susodicho incremento, siguen el discurrir de lo principal y no habr3 a lugar a las reliquidaciones que se reclaman, ni indemnizaci3n moratoria e indexaci3n pretendida. ✓

La misma resuelta del proceso, sirven de sustento al juzgador para declarar probada la excepci3n de carencia de t3tulo y causa propuesta por la demandada, y en tal virtud, se releva el despacho del estudio de las subsiguientes excepciones presentadas, pues al salir avante la mencionada, 3sta tiene la facultad de ultimar todos los derechos que pretende el actor.

Ultra y extrapetita. Como quiera que no surgen salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos o sumas mayores que las demandadas que se hubieren discutido en este juicio, no habr3 condena extra o ultrapetita.

Costas. Como quiera que la parte demandante result3 vencida en el presente juicio, ser3 condenada en costas, al amparo de lo preceptuado en el art3culo 392 del C3digo de Procedimiento Civil, norma de aplicaci3n an3logica al *sub judice*.

Decisi3n. En virtud de lo expuesto, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogot3 D.C., Administrando justicia en nombre de la Rep3blica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: Absolver a la parte demandada de todas las pretensiones invocadas por la parte demandante.

Segundo: Declarar probada la excepción de carencia de título y causa propuesta por la demandada.

Tercero: Condenar en costas a la parte demandante.

Quarto: Consultar esta decisión de no ser apelada por el trabajador demandante.

Esta decisión con su lectura queda notificada a las partes en ESTRADO.

No siendo otro el objeto de la presente, se termina y firma como aparece por los que en ella intervinieron.

El Juez,

GIOVANNI FRANCISCO RODRIGUEZ JIMÉNEZ

La secretaria,

GLADIS GUERRERO DE BAUTISTA

Gfrj.



Febrero 27/2009

1

193

(24)
(128)

Fallo

EXP. 11001310501519990161-01

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL DE DESCONGESTIÓN**

Magistrada Ponente: Doctora **MARTHA LUDMILA ÁVILA TRIANA**

ACTA DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO DE **JAIRO PEÑA ROBLES** CONTRA **ARTESANIAS DE COLOMBIA**.

En Bogotá D. C., a los veintisiete (27) días de febrero de dos mil nueve (2009), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), fecha y hora programadas para la celebración de la presente audiencia, la Magistrada Ponente la declaró abierta en asocio de los restantes Magistrados con quienes integra la Sala de Descongestión.

El Tribunal conforme lo acordado en Sala de Decisión, procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA

Por apelación interpuesta por el apoderado de la demandante, revisa el Tribunal la sentencia del veinticuatro (24) de octubre dos mil tres (2003), proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso ordinario laboral seguido por el señor: **JAIRO PEÑAS ROBLES** contra **ARTESANIAS DE COLOMBIA**.

ANTECEDENTES:



EXP. 11001310501519990161-01

Estuvo dirigido el proceso a que se declarara¹ que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo desde el **10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1997**, el cual terminó de forma ilegal. Que Los salarios recibidos por el demandante desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral no fueron los que le correspondían por su cargo y labores.

En consecuencia de lo anterior, se ordene el pago del reajuste salarial que legal y justamente le correspondía, la reliquidación de las prestaciones, indemnizaciones y demás derechos nacidos del contrato de trabajo teniendo en cuenta todos los factores legales y convencionales del salario, y con revisión de los verdaderos extremos de la relación laboral y se ordene el pago del excedente en relación con las sumas ya pagadas por tales conceptos sobre las primas legales y extralegales, bonificaciones, quinquenios, vacaciones y primas de vacaciones, primas técnicas y de navidad, el fomento al ahorro, cesantías y sus intereses, como cualquier otro derecho que legal o convencionalmente le corresponda.

Solicita el pago de la indemnización moratoria conforme el artículo 52 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, modificado por el artículo 1° del Decreto 797 de 1949 e indexar la suma que resulte a su favor. Además de las condenas que resulten en aplicación de lo extra y ultrapetita. Y las costas del proceso.

Como hechos de la demanda expuso (Folio 53 al 57) que el demandante fue vinculado mediante contrato de trabajo a termino indefinido y en calidad de trabajador oficial, prestó sus servicios desde el **10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1997** por espacio de 9 años, un mes y dos días, desempeñando el cargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE

¹ Folios 57 al 58 del Expediente.



EXP. 11001310501519990161-01

JURÍDICA DE LA GERENCIA GENERAL; cargo descrito en el folio 54 del expediente:

Agrega que su despido fue sin justa causa y que recibió un salario inferior al que legal y justamente le correspondía, siendo liquidadas sus prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones sobre el valor recibido; que existía convención colectiva para los trabajadores de la demandada, y pese a que el demandante no estuvo afiliado al sindicato si lo cobijan los derechos convencionales. Que al momento de su retiro llevaba 9 años, 1 mes y 11 días de labores teniendo en cuenta que el cómputo para los trabajadores oficiales no es de 360 días sino de 365 días; que el retiro del servicio fue a partir del 21 de noviembre de 1997 y constituye una terminación unilateral e ilegal, por tanto, nula o inexistente de la relación laboral.

Señala que el salario recibido por él era discriminatorio en relación con trabajadores oficiales de su mismo rango, por lo cual, dice, debe ser reajustado con todas las sumas recibidas como retribución del servicio para efecto de liquidación de prestaciones e indemnizaciones, las liquidaciones de indemnización como la de terminación del contrato de trabajo, deben ser reliquidadas, que era trabajador oficial, que no existió pacto de cláusula de reserva y que agotó la vía gubernativa.

Dentro del término de traslado, la demandada se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda (folios 51 al 56) invocando como excepciones las de carencia del título y causa; pago de lo realmente debido; transacción, *exceptio doli* y prescripción sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

DECISION DEL JUZGADO



EXP. 11001310501519990161-01

Encontró el Juzgado como probado que la demandada es una Sociedad de Economía Mixta del orden nacional conforme a las documentales que reposan a folios 78 al 79 del expediente, lo que no fue punto de controversia entre las partes.

Respecto de la relación laboral encontró probado que en lo concerniente a sus extremos temporales, la cláusula primera del contrato de trabajo, dice, que la fecha de ingreso del trabajador es a partir del **10 de enero de 1989** (folio 124), fecha que se corrobora con la liquidación del contrato de trabajo que obra a folio 128 del expediente. Se deduce de lo anterior que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el **10 de enero de 1989 hasta el 21 de noviembre de 1997.**

En cuanto a la terminación ilegal del contrato de trabajo expresó el Juzgado que el contrato celebrado entre las partes terminó por decisión unilateral adoptada por la parte demandada el 21 de noviembre de 1997 (folio 166), y no se encontró prueba alguna que corrobore el decir de la parte demandada, cuando afirma que invito al actor a su desvinculación y éste aceptó solicitando se le pagara la respectiva indemnización; por el contrario, agregó el **despacho que la relación contractual terminó por vocación del empleador**, por consiguiente declaró que la terminación fue sin justa causa, lo cual corroboró además con el escrito de liquidación del contrato de trabajo que contiene los motivos de terminación, describiéndose allí que fue en forma unilateral.

Sobre la pretensión de reajuste y pago del salario legal y justo desde julio del año 1995 el demandante fincó su aspiración en la unificación que desde dicha fecha se dio en las divisiones de planeación, cooperación internacional y asistencia de gerencia y la discriminación a él como profesional abogado de la oficina jurídica de gerencia; aspecto respecto del cual consideró el Juzgado, no ser procedente el esclarecimiento de esta



EXP. 11001310501519990161-01

circunstancia, "por la elemental y sencilla razón de encontrarse regulada la retribución salarial que devengaba el actor, dentro de un marco instituido por una actuación administrativa vigente, como es el acuerdo número 06 de 5 de mayo de 1995, mediante el cual se adoptaron las funciones de la distintas dependencias de la demandada y la planta de personal de trabajadores oficiales que debían cumplirlos,... ese acto administrativo como tal está revestido de la presunción de legalidad que le es inherente a su expedición, hasta tanto no se declares su ineficacia mediante la nulidad respectiva, por lo tanto es obligatorio....".(Folios 47,48 y 49)

Concluyó el A - quo entonces la improsperidad del incremento salarial en los términos solicitados, **pues no se puede deslindar la actividad presupuestal de la administración, de interés general, por la virtud de peticiones particulares.** Por consiguiente al no prosperar esta pretensión, no encontró a lugar las reliquidaciones reclamadas, ni indemnización moratoria e indexación pretendida y dio por probada la excepción de carencia de título y causa propuesta por la demandada.

DEL RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación así:

"Es abiertamente contradictorio el hecho de aceptar el a quo la competencia para decidir sobre el conflicto laboral planteado para luego terminar afirmando la competencia Contencioso Administrativo, quien según en primera instancia debe decidir sobre el acto administrativo por el cual se fijaron los salarios de la planta de personal de la demandada, entre ellos el del demandante".



188

6

123
124

EXP. 11001310501519990161-01

Agregó que desconoció la instancia, como la jurisdicción laboral por su competencia debe decidir sobre los actos unilaterales de la empleadora de los trabajadores oficiales, salta sobre el principio legal colombiano e internacional de "a trabajo igual, salario igual" consagrado en el artículo 53 de la constitución, y así mismo desconoció los derechos de los trabajadores oficiales nacidos de los reglamentos nacionales y de las convenciones colectivas de trabajo, como las allegadas al expediente.

Que está probado en el proceso el cargo desempeñado por el demandante y ser de igual categoría, capacidad, idoneidad y responsabilidades de otros cargos cuyos salarios fueron fijados ilegalmente en sumas mayores a las devengadas por el demandante, quien era profesional especializado pero recibió remuneración inferior, luego era jurídicamente viable acceder a los reajustes y reliquidación de prestaciones e indemnizaciones y otros emolumentos laborales.

CONSIDERACIONES

RELACION LABORAL

La existencia de la relación laboral entre las partes y sus extremos inicial y final quedaron establecidas en el proceso, con las documentales que corren a folios 128 y 166, entre el 10 de enero de 1989 hasta el 21 de noviembre de 1997.

Igualmente, quedó acreditado que el régimen que la regulaba dicha relación laboral era el propio de los trabajadores oficiales, toda vez que la empresa demandada es una sociedad de economía mixta del nivel nacional, en donde por regla general laboran trabajadores oficiales, salvo los que son de dirección, confianza y manejo.



187

7

93

122

EXP. 11001310501519990161-01

DEL DERECHO AL REAJUSTE SALARIA DESDE JULIO DE 1995, CON BASE EN EL PRINCIPIO "A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL"

El debate central en este proceso estriba en establecer si el demandante tiene derecho al reajuste y pago de salarios desde julio de 1995, pues según alega desde esta época viene siendo tratado salarialmente de manera diferente respecto de las otras divisiones de la planta global de trabajadores de ARTESANIAS DE COLOMBIA – SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA.

Indicó el demandante en su escrito de demanda, que ocupó el cargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE JURÍDICA DE LA GERENCIA GENERAL, cargo que estaba establecido en la Planta Global de Artesanías de Colombia. Sin embargo, aduce ésta que desde julio de 1995 se unificaron los cargos de ASISTENTE DE GERENCIA, COOPERACION INTERNACIONAL, OFICINA JURÍDICA Y PLANEACIÓN, todos estos cargos teniendo como jefe directo el Gerente General de Artesanías de Colombia, y con iguales rango, habilidades, conocimiento, responsabilidades, grados de especialización, productividad en la gestión etc. (Fol. 55).

También indicó el demandante que existían diferentes niveles profesionales y grados, unos para profesional especializado y otros para profesional, y aduce que pese a que demuestra tener largo tiempo de experiencia y conocimientos académicos y especializados, su remuneración fue siempre la de profesional sin especialización; por lo anterior su trato salarial fue desigualitario y pide con ello el reajuste de salarios desde julio de 1995, así como la reliquidación de las prestaciones sociales al momento de la liquidación, como también el reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, la reliquidación de las primas legales y extralegales.



186

(92)
(21)

EXP. 11001310501619990161-01

bonificaciones, quinquenios, vacaciones, primas técnicas, prima de navidad, cesantías e intereses a la cesantías, así como cualquier otro derecho legal o convencional que le correspondiera.

En el caso concreto, encuentra la Sala acertada la apreciación del juzgado en cuanto considera que los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada **se señalan con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del Decreto Ley 1042 de 1978.**

En desarrollo de lo anterior, la planta global de cargos de la demandada está dentro del marco establecido en la resolución No. 157 del 04 de septiembre de 1995, y el Acuerdo 06 de mayo de 1995, que establece (fols. 23, 29, 44, 47), todos ellos con el objeto de elaborar la estructura Administrativa de la empresa y que establece además las funciones, requisitos y responsabilidades de cada cargo.

Lo anterior indica que, en materia del establecimiento de cargos, funciones y salarios, la Empresa Industrial y Comercial del Estado, actúa dentro de parámetros que son reglados, y cuyas políticas salariales se fijan teniendo en cuenta objetivos administrativos y técnicos y que como lo mencionó el Juzgado, son producto además de una actuación administrativa revestida de presunción de legalidad hasta tanto no se declare lo contrario mediante la nulidad de estos actos administrativos; situación que no obsta, tal como lo indica el apelante, para que el juez laboral pueda, con apoyo en los principios de, "primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales" y de "a trabajo igual salario igual", establecer si efectivamente en la realidad el demandante **realizó trabajo igual al de otros trabajadores y devengó salario diferente a ellos, eso sí, entendiendo que para que se configure el trabajo igual, deben**



185

9

91
120

EXP. 11001310501519990161-01

concurrir, como más adelante se indicarán varios aspectos que deben ser examinados por el juzgador.

Frente a la alegación de trato desigualitario en materia salarial propuesto por el demandante es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones de orden jurisprudencial:

En sentencia, Rad. 10677 del 21 de agosto de 1998, la Sala Laboral de la Corte Suprema dijo:

"El principio de **la trabajo igual, salario igual**, no es de contenido absoluto y así lo ha entendido la jurisprudencia laboral. En la sentencia del 25 de junio de 1997 Rad. 9784, se recordaba cómo el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo, en la sentencia del 1º. de julio de 1949, explicaba que **las leyes laborales 'no deben aplicarse al pie de la letra con exactitudes matemáticas que contraríen la naturaleza humana que las inspira y justifica'**. Esa decisión sirvió de punto de partida para que se justificara que en algunos casos ciertos representantes del empleador pudieran ser excluidos de los beneficios extralegales establecidos en las convenciones colectivas de trabajo y que, por consiguiente, estuvieran regulados por un estatuto especial.

En el mismo fallo referido, con fundamento en las orientaciones dictadas por la jurisprudencia, se señaló que "así como los directivos de las empresas no pueden pretender la aplicación de beneficios convencionales de los cuales han sido excluidos por mandato expreso del propio acuerdo colectivo, en el caso bajo examen tampoco los beneficiarios de la convención pueden aspirar a la aplicación del régimen especial para directivos porque ello conduciría a un círculo vicioso e irremediable y



184

90

119

EXP. 11001310501519990161-01

contravendría las pautas jurisprudenciales atrás invocadas que han admitido, en casos excepcionales, estos estatutos especiales siempre y cuando se ajusten a los fundamentos citados."

En el mismo sentido también se ha pronunciado la Corte Constitucional, sobre cuyas decisiones el actor sustenta sus argumentos en la demanda de casación. Para mayor claridad se remite la Sala a un aparte de lo dicho por esa Corporación en la sentencia que el recurrente reprodujo en esta demanda, en los siguientes términos:

"El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo, o en otras circunstancias relevantes, aún cuando se trate de trabajadores que desempeñan una misma labor. También puede, con respecto al personal directivo que no se beneficia de la Convención establecer condiciones de trabajo diferentes a las que deben regir para los trabajadores sindicalizados. Pero lo que si no le es permitido, como se dijo en la sentencia SU-342/95, porque se violan los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, es que el patrono escudado en su libertad para convenir y contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconozca los derechos, principios y valores constitucionales, otorgando a los trabajadores no



EXP. 11001310501519990161-01

sindicalizados mejores condiciones de trabajo, beneficios o garantías que las que se reconocen a los sindicalizados, sin un fundamento serio, objetivo, racional y razonable que justifique un tratamiento diferente y con la finalidad de lesionar los derechos de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical.

Como puede verse, es perfectamente lícito que en una entidad puedan coexistir diversos regímenes salariales y prestacionales, y que inclusive, como en el presente caso, exista un estatuto especial para ciertos trabajadores directivos que no se beneficien de la normatividad convencional. Lo que si no es posible, aún por razones éticas y morales, como también lo tiene establecido la jurisprudencia de esta Corporación, es que un trabajador directivo pretenda simultáneamente la aplicación de esos diferentes regímenes."

Igualmente, en la sentencia Rad. 10677 del 21 de agosto de 1998, esa Alta Corporación, expresó:

"Importa aclarar por último que la aplicación del principio de igualdad que invoca el recurrente y que la Sala reconoce en toda su verdadera dimensión supone la confrontación real de las condiciones de remuneraciones de los trabajadores que se comparan y no una simplemente formal o seccionada.

Así, en el presente caso, el censor se queja porque al demandante le cancelaban gastos de representación en una cifra menor a la que percibían otros empleados que desempeñaban cargos de igual jerarquía, pero su alegato sólo se reduce a confrontar en términos puramente formales el sueldo básico y los



182

88
119

EXP. 11001310501519990161-01

gastos de representación, sin tomar en cuenta que, evidentemente, el régimen convencional contempla otros derechos, prestaciones y garantías que mejoran sustancialmente las condiciones de remuneración y de trabajo en general de las personas que se benefician de él."

Así las cosas, es claro que tanto la doctrina, como la jurisprudencia han venido estudiando este principio de acuerdo con el cual, frente a la comparación entre dos trabajadores que realizan igual cantidad y calidad de trabajo, debe corresponderles igual salario o remuneración.

Este principio de "a trabajo igual, salario igual", parte del supuesto de que la discriminación salarial atenta contra la igualdad como derecho fundamental inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en otras palabras, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato salarial diferente.

Este principio de igualdad salarial, presenta según la doctrina de la Corte rango constitucional y no simplemente legal, puesto que la igualdad de oportunidades para los trabajadores es un derecho fundamental sustentado en los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

También ha sostenido esa Alta Corporación que la eficacia de este principio, opera frente a condiciones de eficiencia equivalentes.

"No cabe duda que esta norma procura básicamente combatir la discriminación en el campo laboral, cuando ella se manifiesta en la remuneración y cuando proviene de fenómenos sociológicos o de sicología social, de carácter cultural y colectivo. Así lo confirman los numerosos instrumentos y estudios, a nivel internacional, que se refieren al grave



181

87

116

EXP. 11001310501519990161-01

problema social de la discriminación que entraña enorme injusticia, pues tiene su origen en calidades biológicas, en creencias íntimas o en actividades legítimas del trabajador, que ninguna relación tienen con su trabajo objetivamente considerado.

El texto legal, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia — sin embargo— es aplicable también a casos individuales, pero a este nivel ha sido estricta la exigencia de que se demuestre plenamente la igualdad en las condiciones de eficiencia entre dos trabajadores que reciben remuneración distinta, en el mismo oficio y en igual puesto y jornada. Ahora bien: es de sentido común que la antigüedad en el trabajo y la experiencia consiguiente pueden estar en un momento dado en relación directa e inequívoca, con la eficiencia del trabajador... (CSJ, Cas. Laboral, Sent. nov. 14/57).

La antigüedad en el trabajo influye necesariamente en las condiciones de eficiencia del trabajador en aquellos casos en que es objetivamente importante la capacidad que se deduce de la experiencia, la mayor confianza que inspira el trabajador antiguo, su adaptación al medio de trabajo, la iniciativa, la constancia y sentido de responsabilidad que haya demostrado en la práctica, y que no pueden predicarse de un trabajador que apenas se inicia, aunque a la larga pueda resultar con mayores capacidades. Es práctica generalizada y contra ella no podría aducirse con razón la norma que se estudia, que el salario de enganche sea inferior inicialmente y resulta inevitable que los aumentos generales de salarios que no obedecen a méritos personales, conserven esa diferencia inicial y aun la aumenten en términos absolutos, pese a que mantenga la misma



180

CAS

26

EXP. 11001310501519990161-01

proporción. Puede afirmarse en todo caso, que la diferencia de salarios entre trabajadores de muy distinta antigüedad no constituye por sí sola la discriminación salarial que proscribe el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo. Ni que pueda imponerse en tal circunstancia la nivelación salarial con base en una norma de interpretación estricta y aplicación limitada, como excepción que es al principio general que consagra la libertad de estipulación del salario (CST, art. 132).

De otra parte la igualdad en condiciones de eficiencia, que le permite a un trabajador realizar una labor de igual valor a la que otro realiza, debe ser apreciada objetivamente, aunque no solo en cuanto al rendimiento físico pues no se trata de remuneración por rendimiento. Debe configurarse también trabajos de igual valor frente a aspectos de tanta importancia como la capacidad de iniciativa y el sentido de responsabilidad, respecto al equipo, al material, al trabajo y seguridad de los compañeros, y al cumplimiento de órdenes e instrucciones. Se trata de que los salarios sean iguales, tanto en cantidad como en calidad". (CSJ, Cas. Laboral, Sent. oct. 10/80).

Ahora bien es importante tener en cuenta lo dicho por la Corte Constitucional desde el punto de visto de la carga de la prueba, en la cual se ha determinado que **al actor le corresponde demostrar el término de comparación que permita deducir la desigualdad, y al patrono la prueba de que se justifica el trato diferente**, tal como se puso de presente en la sentencia de la Corte Suprema antes transcrita.

Adentrándonos en el asunto puesto en consideración de esta Sala, es preciso indicar que el actor alega que la remuneración por él recibida siendo profesional especializado de la Gerencia, está en condiciones de



179

15

85

11A

EXP. 11001310501519990161-01

desigualdad frente a los demás cargos de igual jerarquía, toda vez que el que él desempeña le corresponde una remuneración inferior a la de los demás cargos, siendo que tienen la misma carga de responsabilidades, jerarquía, habilidades y conocimientos.

Pues bien, acogiendo los criterios expuestos por la jurisprudencia, para la Sala **no resultan claros cuales son los términos de comparación que alega el actor como fundante de la supuesta discriminación, pues lo cierto es que no es lo mismo comparar a dos personas en el mismo cargo, que realizan la misma cantidad y calidad de trabajo con diferente salario, que comparar dos cargos con diferente remuneración así ambos se encuentren en la misma jerarquía, pues tal como lo plantea el apelante se trata de la comparación de dos cargos en abstracto que en nada puede hacer deducir un trato desigual o discriminatorio en contra del actor.**

Tampoco se estableció a lo largo de todo el expediente, en concreto y no en abstracto, que efectivamente las funciones desempeñadas por el trabajador en comparación con otro y desempeñando con eficiencia y eficacia las mismas tareas, haya sido remunerado de manera inferior a otro trabajador.

Si se observan las pruebas presentadas sólo aparecen las que hacen referencia a los salarios y hoja de vida del actor, pero no queda claro para la Sala un término o punto de cotejo que permita encontrar válido el hecho de que el demandante alegue el principio aducido.

No sobra agregar que el principio invocado por el apelante permite la diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa cuando se fundan en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra.



178

13 84

EXP. 11001310501519990181-01

Por último estima la Sala correcta la afirmación de la instancia respecto de que las pretensiones condenatorias de la demanda, por estar edificadas sobre la prosperidad de la aplicación del principio analizado, se tornan improcedentes.

Por lo anterior se considera que se debe confirmar la decisión de primera instancia, por las razones expuestas.

Costas a cargo de la parte demandante.

Por lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., Sala Laboral de Descongestión**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley:

RESUELVE:

PRIMERO. Confirmar la sentencia apelada en todas sus partes.

SEGUNDO. Condenar en costas de esta instancia a la parte demandante.

CÓPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

El anterior fallo queda legalmente notificado en estrados a las partes.

Así se firma,


MARTHA LUDMILA ÁVILA TRIANA


LAURA MARGARITA MANOTAS GONZÁLEZ


GILMA LETICIA PARADA PUNEDA



FORMATO

CODIGO: FORCNT12

Documento vigente a partir de:
2008-10-31

ACTA DE LIQUIDACIÓN

VERSIÓN:2

Página 1

213

ACTA DE LIQUIDACION DEL (CONTRATO, CONVENIO, ORDEN)

| | | | | |
|----------------|-------------------|--------------------------|-------------|-----------------------------|
| CONTRATO NO. | CWGER99113 | CLASE : CARTA DE TRABAJO | OTRO SI NO. | FECHA: |
| PLAZO TOTAL | INDETERMINAD 0 | PLAZO INICIAL: | | PRORROGA AL PLAZO: -0- |
| VIGENCIA TOTAL | | VIGENCIA INICIAL | | PRORROGA A LA VIGENCIA: -0- |
| VALOR TOTAL | 2.364.600 | VALOR INICIAL : | \ | VALOR ADICIONADO : -0- |

| | |
|--------------------------------|---|
| CONTRATISTAS | ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A. Nit. 860.007.887-8 <i>Raimundo Mendoza Arouni C.C 2.926.141</i> |
| INTERVENTOR | Gerencia General |
| OBJETO | Prestar sus servicios profesionales, necesarios para la defensa de los intereses de Artesanías de Colombia S.A dentro del proceso instaurado por Jairo Peña Robles, (primera y segunda instancia) que cursó en primera instancia en el Juzgado Quince laboral del Circuito de Bogotá. |
| FECHA DE FIRMA DEL CONTRATO | 21 de diciembre de 1999 |
| FECHA DE REGISTRO PRESUPUESTAL | 23 de diciembre de 1999 |

APROPIACION PRESUPUESTAL

| | | | |
|---|-----------------|-------------------------|---------------------|
| CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL: | No. 888 | FECHA 21 DIC 1999 | VALOR: 2.364.600 |
| CERTIFICADO REGISTRO PRESUPUESTAL: | No. 133 4 | FECHA 23 DIC 1999 | VALOR: 2.364.600 |

BALANCE DEL CONTRATO:

| | |
|--------------------------|---|
| DETALLE | VALORES Cifra expresada en pesos colombianos |
| VALOR INICIAL: | 2.364.600 |
| VALOR ADICIONADO: | |
| VALOR EJECUTADO: | 2.364.600 |
| VALOR PENDIENTE DE PAGAR | 472.920 |



SECTOR DE COMERCIO EXTERNO Y TURISMO
ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.

FORMATO

CODIGO: FORCNT12
Documento vigente a partir de:
2008-10-31

ACTA DE LIQUIDACIÓN

VERSIÓN:2

Página 2

212

B.- ASPECTO LEGAL

Tiene póliza de garantías Sí _____ No _____ X _____.

Si Contesta afirmativamente diligencie los siguientes campos según corresponda:

| RIESGO | COMPAÑÍA DE SEGUROS | POLIZA | VIGENCIA |
|-------------------------|---------------------|--------|----------|
| Cumplimiento | | | |
| Anticipo | | | |
| Salarios y Prestaciones | | | |
| Responsabilidad Civil | | | |
| Calidad de Elementos | | | |
| Estabilidad de obra | | | |

PRORROGA DE POLIZAS

A partir de prórroga y modificación del contrato

| RIESGO | COMPAÑÍA DE SEGUROS | POLIZA | VIGENCIA |
|-------------------------|---------------------|--------|----------|
| Cumplimiento | | | |
| Anticipo | | | |
| Salarios y Prestaciones | | | |
| Responsabilidad Civil | | | |
| Calidad de Elementos | | | |
| Estabilidad de obra | | | |

CUMPLIMIENTO DEL OBJETO:

El contratista realizó la defensa de la Entidad en primera y segunda instancia.

La sentencia de segunda instancia se produjo el 27 de febrero de 2009, por lo cual es procedente pagar al contratista el saldo que asciende a \$472.920, que se supeditó a la expedición de la misma.

Para el pago se emitirá la orden de pago correspondiente previa disponibilidad presupuestal

ECUACION CONTRACTUAL

Se ha preservado durante la vigencia del contrato.

Cuando sea cancelado el saldo correspondiente al último pago estipulado, el contratista declara a Artesanías de Colombia S.A, a paz y salvo por todo concepto.



FORMATO

CODIGO: FORCNT12
Documento vigente a partir de:
2008-10-31

211

ACTA DE LIQUIDACIÓN

VERSIÓN:2

Página 3

Por la firma del presente documento Artesanías de Colombia S.A declara al contratista a paz y salvo por todo concepto en la celebración, ejecución y liquidación de la orden de servicios.

Bogotá D.C, 6 de octubre de 2009.

ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A.

EL CONTRATISTA

JUAN CARLOS CABRERA CORDOBA
Subgerente Administrativo y Financiero

RAIMUNDO MENDOZA AROUNI
C.C. No. 2.926.141 de Bogotá

Elaboró: feiriarte

Feb 10/2010

234

WINSTON HERMINSUL RUBIO SEGURA

ABOGADO

CARRERA 37 # 54 - 56 BARRIO NICOLÁS DE FEDERMÁN. BOGOTÁ

TELÉFONO: 222 - 16 - 36. TELEFAX 482 - 38 - 89.

CELULAR: 300 - 556 - 57 - 18 • E-mail winstonh@cable.net.co

**SEÑORES MAGISTRADOS
HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL.
HONORABLE MAGISTRADO PONENTE
DOCTOR: EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS.
BOGOTÁ. D. C.**

RECIBIDO:
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL
BOGOTÁ D.C.
FEB 10 2010
P. 234

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL.

DEMANDANTE: JAIRO PEÑA ROBLES.

DEMANDADOS: ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.

EXPEDIENTE: # 41089.

RADICADO ÚNICO: 11001310501519990016101

Winston Hermínsul Rubio Segura, mayor de edad, vecino de Bogotá D. C., abogado en ejercicio, identificado con la Cédula de Ciudadanía # 17'069.576 de Bogotá y la Tarjeta Profesional de Abogado # 6.051 del Consejo Superior de la Judicatura, apoderado del demandante y recurrente, en el proceso ordinario laboral, instaurado por el Doctor **JAIRO PEÑA ROBLES**, contra **ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.**, comedidamente me permito presentar, dentro del término legal, Demanda de Casación, consecuente con el recurso extraordinario concedido y admitido previamente.

I. PARTES:

Son partes en este proceso:

I. 1. Demandante y Recurrente: El Doctor **JAIRO PEÑA ROBLES**, mayor de edad y vecino de Villavicencio, representado judicialmente por el suscrito abogado Winston Hermínsul Rubio Segura, mayor de edad y vecino de Bogotá D. C., identificado con la Cédula de Ciudadanía # 17'069.576 de Bogotá y la Tarjeta Profesional de Abogado # 6.051 del Consejo Superior de la Judicatura. Residente en Bogotá, en la Carrera 37 # 54 - 56 Barrio Nicolás de Federmán. Bogotá. Teléfono: 222 - 16 - 36. Telefax 482 - 38 - 89.

11
233
I. 2. Demandada y Opositora: **ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.**, persona jurídica constituida como **SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA DEL ORDEN NACIONAL**, domiciliada en Bogotá D.C. y representada por su Gerente General, Doctora **PAOLA ANDREA MUÑOZ JURADO**, mayor y vecina de Bogotá D.C., o por quien la reemplace o haga sus veces.

II. SENTENCIA IMPUGNADA:

Se trata de la Sentencia de Segunda Instancia, proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., fechada el veintisiete (27) días de febrero de dos mil nueve (2009), folios 609 a 624 del cuaderno principal y mediante la cual se confirmó la sentencia de primera instancia, proferida por el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 24 de octubre de 2003. (Folios 579 a 585).

III. SÍNTESIS DE LOS HECHOS EN LITIGIO.

III. 1. La Demanda:

III. 1. 1. Las Pretensiones de la Demanda.

Ante el Juzgado 15 del Circuito Laboral de Bogotá D.C. (primera instancia), por mi intermedio, el Doctor **JAIRO PEÑA ROBLES**, el 18 de marzo de 1999, presentó demanda ordinaria laboral, para que se hicieran las siguientes declaraciones y condenas:

III. 1. 1. 1. Declarar que entre el demandante y la entidad demandada, existió un contrato de trabajo, iniciado el 10 de octubre de 1988 y terminado el 21 de noviembre de 1997.

III. 1. 1. 2. Declarar que la demandada terminó el contrato de trabajo en forma ilegal el día 21 de noviembre de 1997.

III. 1. 1. 3. Declarar que al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo, el demandante contaba con 9 años, 1 mes y 12 días de servicios continuos prestados a la demandada.

III. 1. 1. 4. Declarar que los salarios recibidos por el demandante, desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral, no fueron los que le correspondían

12
23

por su cargo y labores y se ordene el pago del reajuste al salario que legal y justamente le correspondía.

III. 1. 1. 5. Concordante con lo anterior, ordenar la reliquidación de las prestaciones, indemnizaciones y demás derechos nacidos del contrato de trabajo, teniendo en cuenta, todos los factores legales y convencionales del salario, y con revisión de los verdaderos extremos de la relación laboral y se ordene el pago del excedente en relación con las sumas ya pagadas por tales conceptos. Reliquidación anterior sobre: las primas legales y extralegales, las bonificaciones, quinquenios, las vacaciones tanto el descanso remunerado como la prima respectiva, las primas técnicas y de navidad, el fomento al ahorro, las cesantías y sus intereses, así como cualquier otro derecho que legal o convencionalmente corresponda al trabajador.

III. 1. 1. 6. Condenar a la entidad demandada, al pago de la indemnización moratoria a favor de la parte demandante por el no pago completo de prestaciones y salarios, indemnización a razón de un día de salario por cada día de mora, a partir de la fecha de retiro y hasta que se verifique el pago total de las mencionadas prestaciones, conforme al artículo 52 del Decreto Reglamentario 2127 de 1.945, modificado por el artículo 1º del Decreto Legislativo 797 de 1.949 y demás normas legales, convencionales, y contractuales aplicables.

III. 1. 1. 7. Declarar que la demandada debe pagar al demandante, las sumas que resulten a su favor con ajuste por devaluación monetaria desde el día de su exigibilidad y hasta el día en que se verifique el pago.

III. 1. 1. 8. Condenar a la demandada a pagar al demandante cualquier otra suma que resulte probada y sea efecto de la relación laboral, ello en ejercicio de las facultades extra y ultra petita, las cuales facultan al Juez para declarar los derechos que resultaren probados.

III. 1. 1. 9. Condenar en costas a la demandada, incluyendo agencias en derecho.

III. 1. 2. Los Hechos de la Demanda.

Los hechos de la Demanda fueron expuestos en la siguiente forma:

III. 1. 2. 1. El Doctor **JAIRO PEÑA ROBLES**, vinculado por contrato escrito de trabajo a término indefinido y en calidad de Trabajador Oficial, prestó sus servicios personales subordinados, desde el 10 de octubre de 1988, hasta el 21 de noviembre de

1997 a **ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.**, es decir, por espacio de 9 años, 1 mes, y 12 días.

III. 1. 2. 2. La anterior relación de trabajo personal subordinado se concretó en el desempeño del cargo de **PROFESIONAL ESPECIALIZADO, DE JURÍDICA, DE LA GERENCIA GENERAL.**

III. 1. 2. 3. En la **PLANTA GLOBAL** de **ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.** se establecen, entre otros, los siguientes números, denominaciones, códigos y grados de los cargos de Trabajadores Oficiales:

| Nº de Cargos | Denominación | Código | Grado |
|--------------|---------------------------|--------|-------|
| 5 Cinco | Profesional Especializado | 3010 | 18 |
| 4 Cuatro | Profesional Especializado | 3010 | 16 |

Quiere decir lo anterior que solamente existen dos clases de Profesionales Especializados, ambas con código 3010, unos con grado 18 y otros con grado 16.

Ahora bien, en la Identificación de los Cargos de los Profesionales Especializados, cinco en total, se aprecia que con código 3010, grado 18, aparecen ubicados en la Gerencia General y Unidad de Coordinación del Control Interno y cuyo Jefe inmediato es el Gerente General o el Jefe de la Unidad de Coordinación del Control Interno, los siguientes:

1. Profesional especializado en Gerencia.
2. Profesional especializado de Planeación y Sistemas.
3. Profesional especializado de Cooperación y divulgación de la Gerencia General.
4. Profesional especializado, de Jurídica, de la Gerencia General.
5. Profesional de la Unidad de Coordinación del Control Interno, de la Gerencia General. Dependencia de Ubicación: Unidad de Coordinación del Control Interno. Superior Inmediato: Jefe Unidad de Coordinación del Control Interno.

14
230

III. 1. 2. 4. Lo anterior quiere decir que los anteriores profesionales especializados, ocupaban el mismo rango o importancia del cargo, similares funciones, responsabilidades, conocimientos, habilidades, grados de especialización, propiedad en el cargo, productividad de la gestión, todo ello sumado, en nuestro caso, a la antigüedad del trabajador PEÑA ROBLES.

III. 1. 2. 5. Sin embargo, el tratamiento salarial fue diferente, pues desde julio de 1995, se unificó para Planeación, Cooperación Internacional y Asistencia de Gerencia, pero se discriminó y minusvaloró el servicio del Profesional, Abogado, de la Oficina Jurídica de la Gerencia, según se aprecia en el siguiente cuadro:

| CARGOS | AÑOS | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-------------|
| | 1995 | 1996 | 1997 |
| Asistente de Gerencia | \$780.000 | \$908.700 | \$1'115.000 |
| Cooperación Internacional | \$780.000 | \$908.700 | \$1'115.000 |
| Oficina Jurídica | \$640.000 | \$745.600 | \$ 915.000 |
| Planeación | \$780.000 | \$908.700 | \$1'115.000 |

III. 1. 2. 6. Es verdad que el Acuerdo N° 06 de mayo 5 de 1995, de Junta Directiva, distingue entre los profesionales especializados código 3010, los grados 18, 16 y 14. Y entre los simplemente profesionales, los grados 12, 10, 08, 06 y 04; con la siguiente tabla de asignaciones:

| Niveles Profesionales | Código | Grado | Asignación |
|---------------------------|--------|-------|------------|
| Profesional Especializado | 3010 | 18 | \$828.124 |
| Profesional Especializado | 3010 | 16 | \$780.000 |
| Profesional Especializado | 3010 | 14 | \$728.000 |
| Profesional | 3020 | 12 | \$640.000 |
| Profesional | 3020 | 10 | \$580.000 |
| Profesional | 3020 | 08 | \$510.000 |
| Profesional | 3020 | 06 | \$465.000 |
| Profesional | 3020 | 04 | \$420.000 |

III. 1. 2. 7. Resulta que el demandante conforme a certificación anexa y a la planta de personal ya referida, era profesional especializado y sin embargo su asignación fue la de profesional sin especialidad, grado 12, lo cual resulta contradictorio en relación con los funcionarios de su mismo rango a los cuales se les pagó como profesionales especializados, Código 3010, Grado 16.

III. 1. 2. 8. El trabajador fue despedido sin justa causa.

III. 1. 2. 9. Por lo anterior, además de haber recibido el trabajador, desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral, un salario inferior al que legal y justamente le correspondía, sus prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos laborales, le fueron liquidados sobre ese salario recibido; y al terminar la mencionada relación, igualmente le fueron liquidadas dichas partidas así como la indemnización por despido injusto, sobre el salario efectivamente recibido, motivo por el cual, se deben pagar los reajustes salariales y reliquidar las prestaciones y derechos laborales e indemnizaciones, tanto las recibidas cuando aun laboraba, como las correspondientes a la terminación de su contrato; entre otras: las primas legales y extralegales, las bonificaciones, quinquenios, las vacaciones tanto el descanso remunerado como la prima respectiva, las primas técnicas y de navidad, el fomento al ahorro, las cesantías y sus intereses, así como cualquier otro derecho que legal o convencionalmente corresponda al trabajador; y una vez descontado lo ya cancelado, pagarle el excedente.

III. 1. 2. 10. Entre sus trabajadores oficiales y **ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.** existía para el tiempo de la relación laboral y para el momento del despido **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.**

III. 1. 2. 11. El demandante no estuvo afiliado al respectivo sindicato, pero si cobijado por los derechos convencionales.

III. 1. 2. 12. Al retiro del servicio, de **JAIRO PEÑA ROBLES**, éste llevaba 9 años, 1 mes y 12 días de labores; si tenemos en cuenta que el computo de años para los Trabajadores Oficiales no es de 360 días, sino de 365 días por año; el computo de días trabajados, es de $(9 \times 365) + (1 \times 30) + 12$; igual a $3.285 + 42$, para un total de 3.327 días, sobre los cuales deben practicarse las liquidaciones de derechos laborales.

III. 1. 2. 13. El retiro del servicio a partir del 21 de noviembre de 1.997, decretado a **JAIRO PEÑA ROBLES**, constituye una terminación unilateral e **ilegal y por lo tanto nula o inexistente de la relación laboral.**

III. 1. 2. 14. El salario percibido por el demandante al momento de su retiro, era igualmente discriminatorio, en relación con el devengado por el salario recibido por los servidores de su misma categoría en la planta de personal, por lo cual debe ser reajustado e incrementado, con todas las sumas recibidas como retribución del servicio, para efectos de liquidaciones de prestaciones e indemnizaciones.

16
22

III. 1. 2. 15. El demandante agotó la vía gubernativa tal como consta en documento que anexo.

III. 1. 2. 16. El demandante sin duda alguna era trabajador oficial, como tal se le consideró por la entidad demandada.

III. 1. 2. 17. No existió pacto de cláusula de reserva (Art. 50 del Decreto Reglamentario 2127 de 1.945), por el contrario, la estabilidad laboral, ya se encontraba amparada por la Constitución Nacional.

III. 1. 2.18. El actor se encontraba a paz y salvo por todo concepto con la demandada.

III. 1. 2. 19. Las dos liquidaciones, tanto la de indemnización como la de terminación del Contrato de Trabajo, deben ser reliquidadas.

III. 1. 2. 20. Los hechos consagrados en el escrito de agotamiento de vía gubernativa se integrarán a los anteriormente enunciados.

III. 2. Admisión de la Demanda.

El 27 de abril de 1999, se admitió la demanda y se ordenó, su traslado a la demandada.

III. 3. Contestación de la Demanda.

Practicada la respectiva notificación y corrido el traslado, la demandada ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A., contestó en tiempo la demanda, (Folios 69 a 76).

III. 3. 1. En cuanto a las pretensiones.

Se opuso a todas y cada una de ellas por carecer de fundamentos fácticos y jurídicos, solicitando se absuelva a la demandada y se condene al actor. (Folio 69).

III. 3. 2. En cuanto a los hechos.

III. 3. 2. 1. Al primero. Dijo no ser cierto por haber iniciado el actor la prestación de sus servicios el 10 de enero de 1989.

17
227
III. 3. 2. 2. **Al segundo.** Manifestó no ser cierto y pedir su demostración, agregando haber desempeñado el actor diferentes cargos durante su vínculo contractual laboral.

III. 3. 2. 3. **Al Tercero.** Dijo no ser cierto. No ser un hecho y contener apreciaciones subjetivas que, de suyo, no constituyen hechos. Además la Resolución N° 157 de 4 de Septiembre de 1995, fue derogada en lo relacionado con la nomenclatura y clasificación de cargos, por la Resolución No 048 de 1997.

III. 3. 2. 4. **Al Cuarto:** Manifestó no ser cierto. Ni ser un hecho. Constituyendo una apreciación subjetiva, fundada en la especulación sobre existencia de normas, que regulan la planta de personal, sobre la vigencia de las mismas, desconociendo, las técnicas de la organización del trabajo y de la remuneración, su administración y Fijación de Políticas; pues cada uno de los cargos tuvo asignadas funciones cotidianas y periódicas diferentes, que demandaban conocimientos y experiencias distintas habidas en especializaciones de rango calificado; de igual manera con niveles de responsabilidad que incidían sobre la existencia y operatividad de la empresa de diferente forma; con perfil profesional diverso lo cual, en el mercado laboral los hacía más o menos escasos y por ende con un mayor nivel de remuneración.

III. 3. 2. 5. **Al Quinto:** Dijo no ser cierto, ni ser un hecho, por constituir un Juicio de Valor, desvirtuado con el razonamiento de la respuesta anterior.

III. 3. 2. 6. **Al Sexto:** Manifestó no ser cierto como aparece redactado, las normas aludidas, fueron modificadas, como ya se indicó.

III. 3. 2. 7. **Al Séptimo:** Dijo no ser cierto. El contrato de Trabajo no fue modificado en el sentido de establecer como nuevo cargo del Actor el de Profesional Especializado. El 14 de Mayo de 1996, la profesional de Relaciones Industriales le comunicó al Doctor Jairo Peña Robles funciones inherentes a la función de Profesional Especializado, de Jurídica. Estas funciones no eran sustancialmente diferentes de las que venía desempeñando el Actor y no se hizo la clasificación conforme a las previsiones de la Resolución premencionada, por cuanto ella fue modificada como ya se dijo.

III. 3. 2. 8. **Al Octavo:** Manifestó no ser cierto. **El Contrato de trabajo fue terminado dentro de un programa de Retiro Compensado organizado por la Empresa y que se ejecutó para la época del retiro del Actor.** Al mismo se lo invitó a la desvinculación y él la aceptó solicitando que se le pagara la indemnización a que tenía derecho conforme a la Convención Colectiva vigente, en razón de que el Programa

18
226
preludido no incluía indemnizaciones por un monto equivalente al de éstas. Al trabajador se le pagó a satisfacción la mentada indemnización, oportunamente. La forma de terminación utilizada se encuentra autorizada por la Cláusula segunda del Contrato de Trabajo que se ejecutó entre las partes.

III. 3. 2. 9. Al Noveno: Dijo no ser cierto. A lo largo de la ejecución del Contrato de trabajo que es un contrato de tracto sucesivo, al trabajador con formación profesional de Abogado, se le hicieron los pagos que correspondían a su Salario y éste los aceptó. Adicionalmente, a su petición contenida en comunicación calendada el 9 de Agosto de 1995 consistente en que *"se haga una nivelación salarial similar a la que tienen los cargos que dependen de la Gerencia General, pues considero que el cargo de la Oficina Jurídica merece igual tratamiento y por ende, que se tome la medida de nivelación salarial con retroactividad al 1º de Julio de 1995, fecha a partir de la cual se adoptó el nivel salarial"*, no accedió la empresa por hallarla contraria a la realidad administrativa y a derecho. Contra esa decisión Usted no manifestó inconformidad alguna, mediante la debida Interposición de Recursos.

III. 3. 2. 10. Al Décimo: Manifestó ser cierto.

III. 3. 2. 11. Al Once: Dijo ser cierto.

III. 3. 2. 12. Al Doce: Manifestó no ser cierto. La petición contenida en éste hecho no fue materia de Agotamiento en Vía Gubernativa.

III. 3. 2. 13. Al Trece: Dijo no ser cierto. Como se afirmó en respuesta anterior, la terminación de manera unilateral del Contrato fue autorizada por el Actor, de entre las varias opciones que se le propusieron dentro del Programa de reestructuración preludido y el mismo recibió por ello el pago de la Indemnización Convencional. Esta forma de terminación se encuentra además autorizada por la Ley en razón de que todo Contrato lleva implícita la condición resolutoria.

III. 3. 2. 14. Al Catorce: Afirmó no ser cierto, pero pidió su demostración.

III. 3. 2. 15. Al Quince: Dijo no ser cierto y atenerse a las peticiones consignadas en el Memorial petitorio respectivo.

III. 3. 2. 16. Al Dieciséis: Solicitó prueba sobre el mismo.

19
27

III. 3. 2. 17. Al Diecisiete: Dijo no ser cierto. En el Contrato de Trabajo se encuentra pactada la facultad de terminar unilateralmente el contrato, mediante aviso dado a la otra con la debida antelación.

III. 3. 2. 18. Al dieciocho: Manifestó no ser cierto y solicitó su demostración.

III. 3. 2. 19. Al Diecinueve. Dijo no ser cierto, ni ser un Hecho y constituir una petición.

III. 3. 2. 20. Al Veinte: Dijo no ser cierto, ni ser un Hecho y constituir una petición.

III. 3. 3. Excepciones propuestas por la demandada:

III. 3. 3. 1. La carencia de título y causa.

III. 3. 3. 2. El pago de lo realmente debido.

III. 3. 3. 3. La transacción.

III. 3. 3. 4. La exceptio doli.

III. 3. 3. 5. La prescripción, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

III. 4. Admisión de la Contestación de la Demanda.

El Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá, por auto de 28 de mayo de 1999, tuvo por Contestada la Demanda.

III. 5. Sentencia de Primera Instancia.

El 24 de octubre de 2003, luego de los trámites legales del proceso el a quo dictó sentencia de primera instancia en la cual absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y condenó al demandante en costas. (Folios 579 a 585).

III. 6. Sentencia Impugnada de Segunda Instancia.

La parte demandante interpuso el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, agotado el trámite legal, la Sala Laboral de Descongestión del

20
224

Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., desató el recurso, confirmando la sentencia materia del mismo. (Folios 609 a 624 del cuaderno Principal).

III. 7. Interposición del Recurso Extraordinario de Casación.

Contra la última sentencia fue interpuesto, por el demandante, el Recurso Extraordinario de Casación, el cual se otorgó por el Tribunal y fue admitido por la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia; para cuya sustentación se formula esta demanda.

IV. DECLARACIÓN DEL ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN.

La impugnación formulada a la Sentencia de veintisiete (27) de febrero de dos mil nueve (2009), proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., tiene el siguiente alcance:

IV. 1. Solicito se case la sentencia de segunda instancia en cuanto confirmó la sentencia de primera instancia en la cual se absolvió a la demandada en relación con todas y cada una de las pretensiones de la demanda consistentes en declarar la existencia, entre el demandante y la entidad demandada, de un contrato de trabajo, iniciado el 10 de octubre de 1.988 y terminado el 21 de noviembre de 1997, el cual terminó la empleadora en forma unilateral, ilegal e injusta, el día 21 de noviembre de 1.997, cuando el trabajador demandante contaba con 9 años, 1 mes y 12 días de servicios continuos a ella prestados; declarar que los salarios recibidos por el demandante, desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral, no fueron los propios de su cargo y labores, ordenando su reajuste al correspondiente salario y el pago de la diferencia; ordenando en consecuencia la reliquidación de las indemnizaciones y prestaciones, como son las primas legales y extralegales, las bonificaciones, quinquenios, las vacaciones tanto el descanso remunerado como la prima respectiva, las primas técnicas y de navidad, el fomento al ahorro, las cesantías y sus intereses teniendo en cuenta, todos los factores legales y convencionales del salario, ordenando el pago del excedente en relación con las sumas ya pagadas por tales conceptos; condenando a la demandada, al pago de la indemnización moratoria, por el no pago oportuno y completo de prestaciones y salarios, sumas estas, con el ajuste por devaluación monetaria desde el día de su exigibilidad y hasta el día en que se verifique el pago. Y en sede de instancia se revoque la decisión del a quo y se condene por dichas pretensiones indexadas.

IV.2. Se condene en costas del recurso extraordinario de casación y de las instancias, a la demandada.

V. EXPRESIÓN DE LOS MOTIVOS DE CASACIÓN

V. 1. Conforme al alcance de la impugnación consignado en el aparte IV. 1. del capítulo anterior, solicito se case la sentencia de segunda instancia en cuanto confirmó la sentencia de primera instancia en la cual se absolvió a la demandada en relación con todas y cada una de las pretensiones de la demanda consistentes en declarar la existencia, entre el demandante y la entidad demandada, de un contrato de trabajo, iniciado el 10 de octubre de 1.988 y terminado el 21 de noviembre de 1997, el cual terminó la empleadora en forma unilateral, ilegal e injusta, el día 21 de noviembre de 1.997, cuando el trabajador demandante contaba con 9 años, 1 mes y 12 días de servicios continuos a ella prestados; declarar que los salarios recibidos por el demandante, desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral, no fueron los propios de su cargo y labores, ordenando su reajuste al correspondiente salario y el pago de la diferencia; ordenando en consecuencia la reliquidación de las indemnizaciones y prestaciones, como son las primas legales y extralegales, las bonificaciones, quinquenios, las vacaciones tanto el descanso remunerado como la prima respectiva, las primas técnicas y de navidad, el fomento al ahorro, las cesantías y sus intereses teniendo en cuenta, todos los factores legales y convencionales del salario, ordenando el pago del excedente en relación con las sumas ya pagadas por tales conceptos; condenando a la demandada, al pago de la indemnización moratoria, por el no pago oportuno y completo de prestaciones y salarios, sumas estas, con el ajuste por devaluación monetaria desde el día de su exigibilidad y hasta el día en que se verifique el pago; y en sede de instancia se revoque la decisión del a quo y se condene por dichas pretensiones indexadas; y con fundamento en la Causal Primera de Casación, formulo los siguientes cargos contra la Sentencia Impugnada:

V. 2. Primer Cargo:

Acuso la Sentencia de la Sala Laboral de Descongestión del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., por vía directa por aplicación indebida de la Ley, pues encontró acertada la apreciación del Juzgado, en cuanto consideró que los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada se señalan con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del Decreto Ley 1042 de 1978.

V. 2. 1. Enunciado y Demostración del Cargo:

22
222
El ad quem aplicó, para el caso concreto, el citado artículo 72 del Decreto 1042 de 1978. (Junio 7), el cual, valga aclarar, fue modificado por el Decreto Nacional 1680 de 1991, siendo totalmente inaplicable por cuanto allí se establece es:

"el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones."

O sea, la aplicabilidad del citado Decreto, en primer lugar, se circunscribe a los empleos o empleados, vinculados a la administración pública mediante una relación legal o reglamentaria; y no a los trabajadores oficiales unidos con la administración mediante una relación contractual; y, por otra parte es aplicable a las Entidades allí determinadas, dentro de las cuales no se encuentran las Sociedades de Economía Mixta, como lo es la demandada.

Lo anterior es aun mas claro y categórico ante la determinación del alcance de la aplicación del mencionado Decreto, estatuido en su artículo 1º, donde se lee:

"Del campo de aplicación. El sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos que se establece en el presente Decreto regirá para los empleados públicos que desempeñen las distintas categorías de empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, con las excepciones que se establecen más adelante."

Luego, si se acepta, como se hace en la sentencia impugnada haber sido el demandante, trabajador oficial de la Entidad demandada, mal se le puede aplicar la norma aplicable a los empleados públicos, máxime cuando se trata de su aplicación en Entidades Públicas diferentes a su empleadora,

Y mal se puede afirmar en torno a los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada ser señalados con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del Decreto Ley 1042 de 1978, cuando dicha norma para nada trata de dicha situación, veamos el texto respectivo:

23

221

"Artículo 72º.- De los viáticos en organismos con régimen especial de remuneración. Las disposiciones sobre viáticos y gastos de transporte establecidos en el presente Decreto se aplicarán a los empleados públicos de las entidades sujetas a regímenes especiales de clasificación y remuneración de cargos, salvo disposición legal en contrario."

Al rompe se puede apreciar, como los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada, nada tienen en común con viáticos y gastos de transporte.

Con la anterior indebida aplicación de la norma en cita, se incurrió por el Tribunal en la aplicación indebida de la **Ley como error de subsunción del hecho en la norma**, con lo cual la segunda instancia quiso justificar la expedición de normas proferidas por la demandada y de las cuales dedujo no prosperar la pretensión del demandante, en cuanto a la nivelación de su salario con el devengado por otros profesionales de igual código y grado, lo cual es el punto central de este conflicto.

En los términos anteriores dejo demostrado este primer cargo.

V. 3. Segundo Cargo:

Acuso la sentencia materia del Recurso Extraordinario de Casación, por vía indirecta por errónea apreciación de la prueba obrante en el expediente, lo cual lo llevó a considerar no existir en el mismo los elementos de juicio demostrativos del término de comparación que permita deducir la desigualdad o trato diferente en cuanto a los salarios, pagados al actor y los reconocidos a sus compañeros del mismo código y grado, lo cual lo llevó a desestimar las pretensiones de reajuste salarial del demandante a lo devengado por sus pares en la planta de personal y a la negativa en cuanto a la reliquidación de sus derechos laborales nacida del mismo reajuste salarial.

El ad quem, entonces, dio por no demostrado lo palmariamente existente en el proceso y mediante ese desconocimiento fáctico consideró no haber lugar al principio de igualdad salarial, el cual presenta rango constitucional y no simplemente legal, puesto que la igualdad de oportunidades para los trabajadores es un derecho fundamental sustentado en los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

V. 3. 1. Enunciado y Demostración del Cargo:

El debate central en este proceso, como se afirma en la sentencia impugnada, estriba en establecer si el demandante tiene derecho al reajuste y pago de salarios desde julio de 1995, pues dice el Tribunal, alegar el actor haber sido su remuneración, **como profesional especializado de la Gerencia, inferior a los cargos de igual jerarquía;** y afirmando, la segunda instancia, acoger criterios expuestos por la jurisprudencia, no le resulta claro cuales son los términos de comparación alegados como fundamento de la supuesta discriminación, no siendo lo mismo comparar a dos personas en el mismo cargo, que realizan la misma cantidad y calidad de trabajo con diferente salario, que comparar dos cargos con diferente remuneración así ambos se encuentren en la misma jerarquía, pues entonces se trata de la comparación de dos cargos en abstracto que en nada puede hacer deducir un trato desigual o discriminatorio en contra del actor; ni encontró establecido a lo largo de todo el expediente, en concreto y no en abstracto, que efectivamente las funciones desempeñadas por el trabajador en comparación con otro y desempeñando con eficiencia y eficacia las mismas tareas, haya sido remunerado de manera inferior a otro trabajador; al observar las pruebas presentadas sólo aparecen las referentes a los salarios, hoja de vida del actor, pero sin quedar claro un término o punto de cotejo que permita encontrar válido el hecho de que el demandante alegue el principio de a trabajo igual, salario igual.

Ahora bien, dice el ad quem ser el régimen regulatorio de la relación laboral en estudio, el propio de los trabajadores oficiales, pues la empresa demandada es una sociedad de economía mixta del nivel nacional, donde sus servidores por regla general, son trabajadores oficiales, salvo quienes ocupan cargos de dirección, confianza o manejo; estando la planta global de cargos de la mencionada Sociedad en el marco establecido por la resolución N° 157 del 04 de septiembre de 1995, y el Acuerdo 06 de mayo de 1995, (folios 23, 29, 44, 47), estableciéndose además las funciones, requisitos y responsabilidades de cada cargo.

Y argumenta el Tribunal sobre los principios de "primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales" y de "a trabajo igual salario igual", **el deber de establecer si efectivamente en la realidad el demandante realizó trabajo igual al de otros trabajadores y devengó salario diferente a ellos.**

MIS CONSIDERACIONES SOBRE EL PARTICULAR

Como en la sentencia impugnada se afirma por el Tribunal no haber encontrado establecido a lo largo de todo el expediente, en concreto y no en abstracto, que

efectivamente las funciones desempeñadas por el trabajador en comparación con otro y desempeñando con eficiencia y eficacia las mismas tareas, haya sido remunerado de manera inferior a otro trabajador; pues al observar las pruebas presentadas sólo aparecen las referentes a los salarios, hoja de vida del actor, pero sin quedar claro un término o punto de cotejo que permita encontrar válido el hecho de que el demandante alegue el principio de a trabajo igual, salario igual, de ello debemos concluir el haber examinado el Juzgador de Instancia, la totalidad de las pruebas obrantes en autos, pero haber incurrido en la apreciación de las mismas probanzas, en manifiesto error de hecho, al dar como no probados, estándolo, los supuestos fácticos del principio "a trabajo igual salario igual", veamos:

1º La resolución N° 157 del 04 de septiembre de 1995, aparece a folio 44 y 45 y por ella se establece el Manual de Funciones Específicas y Requisitos para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia S. A. y en sus artículos 1º y 2º se dice:

"PRIMERO: Establécese el Manual de Funciones Específicas y Requisitos para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia S. A.

SEGUNDO: La Gerente General de Artesanías de Colombia S. A., adoptará las modificaciones o adiciones necesarias para mantener actualizado el manual que se establece con la presente norma"

Como se ve, de la anterior Resolución no se deducen ni las funciones ni los requisitos de los Trabajadores Oficiales el Servicio de la Entidad.

Dicha Resolución fue derogada por la Resolución 084 de 28 de abril de 1997, **7 meses antes de la desvinculación del actor.**

2º El Acuerdo 06 de 5 de mayo de 1995, (folios 47 a 49)

El Acuerdo N° 06 de 5 de mayo de 1995, de Junta Directiva, distingue entre los profesionales especializados código 3010, los grados 18, 16 y 14. Y entre los simplemente profesionales, código 3020 los grados 12, 10, 08, 06 y 04; con la siguiente tabla de asignaciones:

| Niveles Profesionales | Código | Grado | Asignación |
|---------------------------|--------|-------|------------|
| Profesional Especializado | 3010 | 18 | \$828.124 |
| Profesional Especializado | 3010 | 16 | \$780.000 |
| Profesional Especializado | 3010 | 14 | \$728.000 |

25
219

efectivamente las funciones desempeñadas por el trabajador en comparación con otro y desempeñando con eficiencia y eficacia las mismas tareas, haya sido remunerado de manera inferior a otro trabajador; pues al observar las pruebas presentadas sólo aparecen las referentes a los salarios, hoja de vida del actor, pero sin quedar claro un término o punto de cotejo que permita encontrar válido el hecho de que el demandante alegue el principio de a trabajo igual, salario igual, de ello debemos concluir el haber examinado el Juzgador de Instancia, la totalidad de las pruebas obrantes en autos, pero haber incurrido en la apreciación de las mismas probanzas, en manifiesto error de hecho, al dar como no probados, estándolo, los supuestos fácticos del principio "a trabajo igual salario igual", veamos:

1º La resolución N° 157 del 04 de septiembre de 1995, aparece a folio 44 y 45 y por ella se establece el Manual de Funciones Específicas y Requisitos para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia S. A. y en sus artículos 1º y 2º se dice:

"PRIMERO: Establécese el Manual de Funciones Específicas y Requisitos para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia S. A.

SEGUNDO: La Gerente General de Artesanías de Colombia S. A., adoptará las modificaciones o adiciones necesarias para mantener actualizado el manual que se establece con la presente norma"

Como se ve, de la anterior Resolución no se deducen ni las funciones ni los requisitos de los Trabajadores Oficiales el Servicio de la Entidad.

Dicha Resolución fue derogada por la Resolución 084 de 28 de abril de 1997, **7 meses antes de la desvinculación del actor.**

2º El Acuerdo 06 de 5 de mayo de 1995, (folios 47 a 49)

El Acuerdo N° 06 de 5 de mayo de 1995, de Junta Directiva, distingue entre los profesionales especializados código 3010, los grados 18, 16 y 14. Y entre los simplemente profesionales, código 3020 los grados 12, 10, 08, 06 y 04; con la siguiente tabla de asignaciones:

| Niveles Profesionales | Código | Grado | Asignación |
|---------------------------|--------|-------|------------|
| Profesional Especializado | 3010 | 18 | \$828.124 |
| Profesional Especializado | 3010 | 16 | \$780.000 |
| Profesional Especializado | 3010 | 14 | \$728.000 |

2.6
218

| | | | |
|-------------|------|----|-----------|
| Profesional | 3020 | 12 | \$640.000 |
| Profesional | 3020 | 10 | \$580.000 |
| Profesional | 3020 | 08 | \$510.000 |
| Profesional | 3020 | 06 | \$465.000 |
| Profesional | 3020 | 04 | \$420.000 |

Como se puede apreciar, son tres profesionales especializados y cinco profesionales sin especialización, con sus códigos, grados y remuneraciones.

3º El Acuerdo 09 de 31 de agosto de 1995, (folios 333 y 334)

El Acuerdo N° 09 de 31 de agosto de 1995, de Junta Directiva, modificadorio del anterior 06, manteniendo las asignaciones, distingue entre los profesionales especializados código 3010, los grados 18 y 16. Y entre los simplemente profesionales, código 3020, los grados 12, 10, 08, 06 y 04; sin determinar sus asignaciones salariales:

| Niveles Profesionales | Código | Grado |
|-------------------------------------|--------|-------|
| Cinco Profesionales Especializados | 3010 | 18 |
| Cuatro Profesionales Especializados | 3010 | 16 |
| Quince Profesionales | 3020 | 12 |
| Tres Profesionales | 3020 | 10 |
| Siete Profesionales | 3020 | 08 |
| Tres Profesionales | 3020 | 04 |

Ello confirmado a folio 29, donde aparece la Planta Global de Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia y en correspondencia con los 9 cargos de profesionales de la Gerencia General, conforme al Acuerdo 08 de 1992 de Junta Directiva. (Folio 42).

4. En complemento de lo anterior, a folio 23 del expediente aparece certificación del Subgerente Administrativo y financiero de **ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.**, sobre los "sueldos" de los Profesionales de Planeación, Cooperación Internacional, Asistencia de Gerencia y Oficina Jurídica desde 1995 y hasta 1997, año de desvinculación del demandante, así:

| | 1995 | 1996 | 1997 |
|---------------------------|-----------|-----------|-------------|
| Asistencia de Gerencia | \$780.000 | \$908.700 | \$1'115.000 |
| Cooperación Internacional | \$780.000 | \$908.700 | \$1'115.000 |
| Oficina Jurídica | \$640.000 | \$745.600 | \$915.000 |

| | | | |
|-------------|-----------|-----------|-------------|
| Planeación | \$780.000 | \$908.700 | \$1'115.000 |
| Diferencias | \$140.000 | \$163.100 | \$200.000 |

Como se puede apreciar, el Profesional Abogado de Jurídica, es el único con salario inferior, en relación con los encargados de Asistencia de Gerencia, Cooperación Internacional y Planeación.

5. Sin embargo, a folio 24, la Profesional de Relaciones Industriales, certifica el cargo de Profesional Especializado, de Jurídica, de la Gerencia General, desempeñado por Jairo Peña Robles, desde el 10 de octubre de 1988, hasta el 21 de noviembre de 1998, así como sus funciones, siendo la primera **"Asesorar al Gerente General en la interpretación de normas de contratación y demás asuntos jurídicos que competan a la empresa"**. Lo anterior corroborado en documento obrante a 195.

Entonces salta a la vista, sin necesidad de reflexión ni esfuerzo algunos al respecto, la existencia de plena y contundente prueba sobre los siguientes hechos:

A. De conformidad con el Acuerdo 06 de 5 de mayo de 1995, (folios 47 a 49)

A los Profesionales Especializados Código 3010, se les otorgaron asignaciones así: Para el Grado 18, \$828.124; Para el Grado 16, \$780.000 y Para el Grado 14, \$728.000 y al profesional no especializado, Código 3020, Grado 12, se le señaló una asignación de \$640.000.

B. El Acuerdo 09 de 31 de agosto de 1995, (folios 333 y 334), no se refirió a las asignaciones, pues solamente elevó a Cinco los profesionales Especializados Código 3010, Grado 18, a Cuatro los profesionales Especializados Código 3010, Grado 16, suprimiendo los profesionales Especializados Código 3010, Grado 14 y cifrando en quince los profesionales no especializados, Código 3020 grado 12.

C. La certificación obrante a folio 23 da cuenta sobre los salarios de los Profesionales de Planeación, Cooperación Internacional, Asistencia de Gerencia y Oficina Jurídica desde 1995 y hasta 1997, donde tres de ellos devengaron en los años 1995, 1996 y 1997; \$780.000, \$908.700 y \$1'115.000, respectivamente, remuneraciones estas correspondientes a los Profesionales Especializados Código 3010, Grado 16; mientras al Profesional "Oficina Jurídica" le fue asignada una asignación inicial de \$640.000, correspondiente a un profesional no especializado Código 3020, Grado 12.

D. Pero como de la Certificación de folio 24, se desprende haberse desempeñado Jairo Peña Robles, en el cargo de **Profesional Especializado, de Jurídica, de la Gerencia General**, su asignación inicial en 1995, debía ser la de profesional especializado Código 3010, grado 16 y no la reconocida por la demandada, correspondiente a un profesional no especializado Código 3020, Grado 12.

Lo anterior basta para demostrar el craso error del Tribunal, al considerar no existir parámetros objetivos, para determinar la discriminación salarial a la cual estuvo sometido el actor y la diferencia de su salario en relación con los otros profesionales especializados, error craso y contundente pues se omitió toda la prueba arriba considerada, proveniente de la misma demandada, la cual fijó los cargos y sus asignaciones, certifica la calidad de profesional especializado del demandante, pero sin razón alguna, lo discrimina mediante una asignación de profesional no especializado.

Sin embargo, el error en estudio, se torna aun menos excusable ante otras pruebas del proceso, como son:

a. A folios 31 a 41, obran documentos contentivos de las funciones de los cargos cuyo Jefe Inmediato lo era el Gerente General y los requisitos consistentes en grado universitario y postgrado y dos años de experiencia, en cuanto a las habilidades requeridas hacemos el siguiente cuadro de las mismas:

| HABILIDADES | GERENCIALES | EN RELACIONES HUMANAS |
|---------------------------|-------------|-----------------------|
| Asistencia de Gerencia | Heterogénea | Crítica |
| Cooperación Internacional | Heterogénea | Crítica |
| Oficina Jurídica | Heterogénea | Crítica |
| Planeación | Heterogénea | Importante |

Es decir la habilidad Gerencial para todos debía ser Heterogénea y la habilidad en relaciones humanas, crítica, a excepción del Profesional Especializado de Planeación para cuyo cargo solamente era importante y sin embargo, se le asignó igual salario del Asistente de Gerencia y de Cooperación Internacional, como ya se vio, mayor al salario del encargado de la Oficina Jurídica.

Sobre este mismo aspecto a folios 335 a 342, encontramos la modificación realizada a lo anterior y donde los requisitos se reducen a grado, postgrado y dos años de experiencia, suprimiéndose las habilidades.

29
215
b. En cuanto a la calidad de Profesional Especializado del demandante, a folio 217, se encuentra el Diploma de Especialista en Derecho Comercial, otorgado por la Universidad de Los Andes y en su hoja de vida visible a folios 186 y siguientes, así como la realización de varios cursos no formales. Y experiencia como litigante, profesor Universitario y Gerente de la Cooperativa Multiactiva de los trabajadores de la misma Entidad.

Con lo anterior queda fehacientemente demostrado el garrafal error de hecho del Tribunal, al tener por no probado el trato discriminatorio salarial dado al demandante, cuando en realidad se encuentra plenamente comprobado haber recibido desde 1995 y hasta 1997, el salario correspondiente a un profesional sin especialización Código 3020, Grado 12 y no el correspondiente a un profesional especializado Código 3010, Grado 16; protuberante e inexcusable error en la apreciación de la prueba, el cual devino en la inaplicabilidad de los artículos 1°, 13, 25 y 53 de la Constitución Política, los cuales sustentan el derecho fundamental de igualdad de oportunidades para los trabajadores.

En los anteriores términos queda demostrado este cargo.

VI. COSTAS

Respecto a la declaración en el sentido de solicitar la condena en costas del recurso extraordinario de casación y de las instancias, a la demandada **ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.**, no es sino corolario obligado de las peticiones contenidas en el primer acápite sobre el alcance de la impugnación.

VIII. PETICIÓN

Conforme a los anteriores planteamientos solicito de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, de acuerdo con la declaración del alcance de la impugnación, se sirva **CASAR** la sentencia de segunda instancia en cuanto confirmó la sentencia de primera instancia en la cual se absolvió a la demandada en relación con todas y cada una de las pretensiones de la demanda consistentes en declarar la existencia, entre el demandante y la entidad demandada, de un contrato de trabajo, iniciado el 10 de octubre de 1.988 y terminado el 21 de noviembre de 1997, el cual terminó la empleadora en forma unilateral, ilegal e injusta, el día 21 de noviembre de 1.997, cuando el trabajador demandante contaba con 9 años, 1 mes y 12 días de servicios continuos a ella prestados; declarar que los salarios recibidos por el demandante, desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral, no fueron los propios de su cargo y labores, ordenando su reajuste al correspon-

29.
215

b. En cuanto a la calidad de Profesional Especializado del demandante, a folio 217, se encuentra el Diploma de Especialista en Derecho Comercial, otorgado por la Universidad de Los Andes y en su hoja de vida visible a folios 186 y siguientes, así como la realización de varios cursos no formales. Y experiencia como litigante, profesor Universitario y Gerente de la Cooperativa Multiactiva de los trabajadores de la misma Entidad.

Con lo anterior queda fehacientemente demostrado el garrafal error de hecho del Tribunal, al tener por no probado el trato discriminatorio salarial dado al demandante, cuando en realidad se encuentra plenamente comprobado haber recibido desde 1995 y hasta 1997, el salario correspondiente a un profesional sin especialización Código 3020, Grado 12 y no el correspondiente a un profesional especializado Código 3010, Grado 16; protuberante e inexcusable error en la apreciación de la prueba, el cual devino en la inaplicabilidad de los artículos 1°, 13, 25 y 53 de la Constitución Política, los cuales sustentan el derecho fundamental de igualdad de oportunidades para los trabajadores.

En los anteriores términos queda demostrado este cargo.

VI. COSTAS

Respecto a la declaración en el sentido de solicitar la condena en costas del recurso extraordinario de casación y de las instancias, a la demandada **ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.**, no es sino corolario obligado de las peticiones contenidas en el primer acápite sobre el alcance de la impugnación.

VIII. PETICIÓN

Conforme a los anteriores planteamientos solicito de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, de acuerdo con la declaración del alcance de la impugnación, se sirva **CASAR** la sentencia de segunda instancia en cuanto confirmó la sentencia de primera instancia en la cual se absolvió a la demandada en relación con todas y cada una de las pretensiones de la demanda consistentes en declarar la existencia, entre el demandante y la entidad demandada, de un contrato de trabajo, iniciado el 10 de octubre de 1.988 y terminado el 21 de noviembre de 1997, el cual terminó la empleadora en forma unilateral, ilegal e injusta, el día 21 de noviembre de 1.997, cuando el trabajador demandante contaba con 9 años, 1 mes y 12 días de servicios continuos a ella prestados; declarar que los salarios recibidos por el demandante, desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral, no fueron los propios de su cargo y labores, ordenando su reajuste al correspon-

30
214

diente salario y el pago de la diferencia; ordenando en consecuencia la reliquidación de las indemnizaciones y prestaciones, como son las primas legales y extralegales, las bonificaciones, quinquenios, las vacaciones tanto el descanso remunerado como la prima respectiva, las primas técnicas y de navidad, el fomento al ahorro, las cesantías y sus intereses teniendo en cuenta, todos los factores legales y convencionales del salario, ordenando el pago del excedente en relación con las sumas ya pagadas por tales conceptos; condenando a la demandada, al pago de la indemnización moratoria, por el no pago oportuno y completo de prestaciones y salarios, sumas estas, con el ajuste por devaluación monetaria desde el día de su exigibilidad y hasta el día en que se verifique el pago. Y en sede de instancia se revoque la decisión del a quo y se condene por dichas pretensiones indexadas.

Se condene en costas del recurso extraordinario de casación y de las instancias, a la demandada.

Honorables Magistrados.

Bogotá, 10 de febrero de 2010.

Comendidamente,

Winston Hermínsul Rubio Segura
Cédula de Ciudadanía # 17'069.576 de Bogotá
Tarjeta Profesional de Abogado # 6.051
Del Consejo Superior de la Judicatura

Demandada
Winston Hermínsul
17069.576
Bogotá
6051
ca de T



129

235



artesanías de colombia s.a.

Bogotá D.C, 23 de julio de 2009

Honorable
Magistrado Ponente
Doctor
EDUARDO LOPEZ VILLEGAS
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
E. S. D



Ref: Proceso Ordinario de JAIRO PEÑA ROBLES contra ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A. Número del proceso: 11001310501519990016101

PAOLA ANDREA MUÑOZ JURADO, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía número 52.264.429 de Bogotá, domiciliada en esta Ciudad, actuando en mi condición de representante legal de Artesanías de Colombia S.A, sociedad de economía mixta con régimen de empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Comercio Industria y Turismo, manifiesto a Usted que otorgo poder especial, amplio y suficiente al abogado FELIPE IRIARTE POLANCO, identificado con cédula de ciudadanía número 79.359.909 de Bogotá, y portador de la tarjeta profesional de abogado 58.620 del Consejo Superior de la Judicatura, para que represente a la Entidad en el proceso en referencia, pudiendo al efecto, presentar recursos, memoriales, incidentes, realizar oposiciones en demanda de Casación, y en general, adelantar todas las actuaciones que considere necesarias en defensa de los intereses de la Entidad.

Sírvase reconocer personería al apoderado.

De la Honorable Magistrada, me suscribo,

Atentamente,

PAOLA ANDREA MUÑOZ JURADO
Gerente General
Artesanías de Colombia S.A

Acepto el poder,

FELIPE IRIARTE POLANCO
C.C 79.359.909 de Bogotá
T.P 58.620 del C.S.J





artesanías de colombia s.a.

Bogotá D.C, 25 de enero de 2010

Con copia a Gerencia General
Se informa sobre el presente
proceso.

Señores
Colombian Consulting Group S.A
Carrera 11 No. 73-44 Oficina 705
La Ciudad



2010 ENE. 26

Somd Sánchez
RECIBIDO

244

Ref: informa situación contingencias procesos judiciales

Respetados señores:

Me permito presentar información de las contingencias judiciales así:

PROCESO DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO DE CARÁCTER LABORAL.

DEMANDANTE: ROSA HILDA CAYCEDO PEÑA.

APODERADO DE ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A: FELIPE IRIARTE POLANCO

Este asunto es de naturaleza judicial y se describe de la siguiente manera:

La demandante solicitó la nulidad de la Resolución por la cual, en el año 2006, se le aceptó la renuncia al cargo de empleado público que desempeñaba.

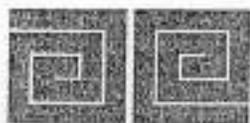
El proceso se inició y desarrolló en el Juzgado 17 Administrativo del Circuito de Bogotá D.C. Posteriormente el expediente fue remitido al Juzgado 6º Administrativo de Descongestión, para dictar fallo.

La sentencia de primera instancia, dictada en el 2009, fue adversa a Artesanías de Colombia S.A. La Entidad apeló la decisión.

El expediente se encuentra asignado a la Sección Segunda, Subsección C del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, desde el 28 de septiembre de 2009, para resolver apelación, surtiendo el trámite respectivo.

El 22 de enero de 2010 el expediente ha ingresado al despacho del Magistrado Ponente, para sentencia.





artesanías de colombia s.a.

143

243

Posibilidad de sentencia desfavorable. Debido a que la Jurisprudencia cuenta con decisiones divididas en punto a la insinuación de la renuncia a los empleados públicos, la posibilidad de una sentencia desfavorable en segunda instancia es eventual. Estimo que existe un 60% de posibilidad que la sentencia definitiva sea favorable a la Entidad.

La reinstalación en el empleo, como consecuencia de si se declara la nulidad de la aceptación de la renuncia, genera que se deban hacer todos los pagos laborales y conceptos asociados, dejados de percibir, como si no hubiera habido interrupción en el servicio.

En la demanda- a 1° de febrero de 2007-, el valor de las pretensiones, aproximado al millón, es \$21.000.000, estimando dicho valor desde la fecha de la desvinculación (19 de octubre de 2006), hasta ese momento de la presentación de la demanda.

Es razonable admitir que si la sentencia definitiva se produjera en el primer semestre del 2010, la cifra a pagar se acercaría a los \$200.000.000, incluyendo todos los conceptos salariales, prestacionales, pagos al Sistema General de Seguridad Social, Prima Técnica, consignación de garantías y de intereses a las cesantías, reajuste de la sentencia mes a mes según los índices del DANE.

A este estimativo económico, se le adiciona un concepto que es el de las costas del proceso (agencias en derecho), que son aquellos valores que el Juez y el Tribunal asignan a favor de la parte que gana el proceso, y a cargo de quien lo pierde.

Este valor de las costas podría estimarse entre el 10% y el 20% del monto de la sentencia, lo cual arroja aproximadamente \$20.000.000

PROCESO DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO DE CARÁCTER LABORAL

DEMANDANTE: ERNESTO ORLANDO BENAVIDES

APODERADO DE LA EMPRESA: FELIPE IRIARTE POLANCO

Este asunto es de naturaleza judicial y se describe de la siguiente manera:

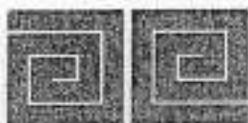
El demandante solicitó la nulidad de la Resolución por la cual en el año 2006, se le aceptó la renuncia como empleado público.

El proceso inició en el Juzgado 20 Administrativo del Circuito de Bogotá D.C.

En el año 2009 fue remitido al Juzgado Séptimo Administrativo de Descongestión, para dictar el fallo.

Actualmente el expediente se encuentra pendiente de sentencia de primera instancia desde mayo de 2009.





artesanías de colombia s.a.

1A2

242

Posibilidad de sentencia desfavorable. Debido a que la Jurisprudencia presenta decisiones divididas en punto a la insinuación de la renuncia a los empleados públicos, la posibilidad de una sentencia desfavorable a la Entidad es eventual.

Estimo que existe un 60% de posibilidad que la sentencia definitiva sea favorable a la Entidad.

La reinstalación en el empleo, como consecuencia de si se declara la nulidad de la Resolución de aceptación de la renuncia, genera que se deban hacer todos los pagos laborales y conceptos asociados, dejados de percibir, como si no hubiera habido interrupción en el servicio.

En la demanda el valor de las pretensiones, aproximado al millón es \$35.000.000, a la fecha de la demanda: 27 de abril de 2007, estimando dicho valor desde la fecha de la desvinculación (29 de septiembre de 2006), hasta ese momento de la presentación de la demanda.

Es razonable admitir que si la sentencia definitiva se produjera en el primer semestre del 2010, el valor actual a pagar se aproximaría a los \$200.000.000, incluyendo todos los conceptos salariales, prestacionales, pagos al Sistema General de Seguridad Social, prima técnica, consignación de cesantías, intereses a las cesantías, reajuste de la condena mes a mes según los índices del DANE.

Al valor anterior se adicionarían las costas del proceso (agencias en derecho), que son aquellos valores que el Juez asigna a favor de la parte que gana el proceso, y a cargo de quien lo pierde.

Este valor de las costas podría estimarse entre el 10% y el 20% del monto de la sentencia, lo cual arroja aproximadamente \$20.000.000

PROCESO LABORAL ORDINARIO.

DEMANDANTE: JAIRO PEÑA ROBLES

APODERADO DE LA ENTIDAD: FELIPE IRIARTE POLANCO

Es un asunto de naturaleza judicial y se describe de la siguiente manera:

El litigio tuvo origen en la insatisfacción del demandante por considerar que como profesional especializado de Gerencia General en la Oficina Jurídica, no se le trató salarialmente de manera equivalente a otros profesionales especializados de otras oficinas de la Entidad.

La Entidad terminó unilateralmente el contrato de trabajo, cancelando la respectiva indemnización, conforme a la Convención Colectiva de Trabajo.

El demandante reclamó reajuste al salario que dice le correspondía realmente, con base





artesanías de colombia s.a.

141

241

en los factores salariales reales, solicitó la reliquidación de todas las prestaciones que le correspondían legal y convencionalmente. Además solicitó indemnización moratoria por el pago que dice haber sido incompleto, de los conceptos alegados.

El proceso inició en el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá, con demanda presentada en el año 1998, y esa instancia culminó con sentencia favorable, absolutoria de la Entidad, en octubre del año 2003. El demandante apeló la sentencia. El trámite de segunda instancia cursó en el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá Sala Laboral, y concluyó en el año 2009, con sentencia que confirmó el fallo absolutorio de primera instancia.

El demandante instauró recurso de Casación, para impugnar la decisión del Tribunal, trámite que se surte en la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

El 16 de diciembre de 2009, el recurrente demandante retiró el expediente para sustentar el recurso de Casación, plazo con que cuenta hasta el 12 de febrero de 2010. A continuación el apoderado de Artesanías de Colombia S.A, contará con quince días hábiles de ley, para presentar oposición.

Este proceso judicial posiblemente se estará resolviendo hacia el mes de abril de 2010.

Posibilidad de una sentencia de Casación desfavorable. Para analizar este punto, hay que tener en cuenta que existen ya dos decisiones favorables a Artesanías de Colombia S.A. Las pruebas del expediente han apuntado a la absolución de Artesanías de Colombia S.A. La contingencia de pérdida de este proceso para Artesanías de Colombia S.A es remota.

En la demanda, las pretensiones del demandante fueron señaladas como superiores a 50 salarios mínimos de la época de la presentación de la demanda (1998), esto es: \$10.191.300, valor que toma en cuenta lo que el demandante considera debérsele desde julio de 1995, hasta la presentación de la demanda en 1998.

En el caso improbable que la sentencia de Casación resultara adversa a Artesanías de Colombia S.A, es razonable estimar que el valor a pagar por reliquidación de conceptos salariales y prestacionales, entre los años 1995 y 1997 (éste último en que terminó el contrato de trabajo), llegaría - con indexación o corrección monetaria, a una cifra aproximada a \$25.000.000, cuando se resuelva la Casación.

Adicionalmente se causarían a favor del demandante las costas (agencias en Derecho), que se estiman aproximadamente en \$2.500.000

PROCESO ABREVIADO ACCIÓN POPULAR.

DEMANDANTE: CORPORACIÓN FORO CIUDADANO





artesanías de colombia s.a.

APODERADO DE ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A: FELIPE IRIARTE
POLANCO

Se trata de un asunto de naturaleza judicial y se describe como sigue:

Se invocó por el demandante el derecho colectivo a adecuaciones realizadas respetando las normas urbanísticas.

El demandante consideró incumplido este derecho por no contar el antiguo Almacén del Norte (Calle 82, carrera 11), con dos espacios para parqueo de visitantes, aduciendo normas que establecen dichas obligaciones a los comerciantes.

El proceso surtió primera instancia en el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera, Subsección B. La sentencia fue adversa a Artesanías de Colombia S.A, por lo cual la Entidad apeló en noviembre de 2006.

En la actualidad el expediente se encuentra en el Consejo de Estado, Sección Primera, pendiente de sentencia de segunda instancia desde el 5 de diciembre de 2007.

Posibilidad de una sentencia definitiva desfavorable a la Entidad, Para analizar este punto, hay que tener en cuenta que existe una sentencia de primera instancia desfavorable a la Entidad. El local del Almacén fue arrendado a la Entidad, y el propietario no tenía los espacios para parqueo, no obstante la Entidad contaba mediante un convenio con terceros, con parqueo para visitantes, cercano al inmueble.

Es probable la contingencia de pérdida de este proceso para Artesanías de Colombia S.A en un 80%.

Si se pierde el proceso, se causará la obligación de pagar al demandante una cifra no inferior a diez salarios mínimos, que corresponden a lo que la ley denomina incentivo, y que para el 2010 da un total de \$5.150.000

Igualmente se causará un valor que no es determinable ahora, sino cuando quede en firme la sentencia de segunda instancia, pues la de primera instancia ordenó acordar ese valor con el Instituto de Desarrollo Urbano IDU. Es una suma a favor del IDU, por razón de compensación, ya que no es posible destruir lo que figura construido, ni realizar obra nueva para construir los espacios de parqueo.

No suelen causarse costas en los procesos judiciales de Acción Popular.

En el proceso la sentencia vincula al señor Roberto Samper Dávila, arrendador del inmueble, con lo cual si la sentencia es adversa, la Entidad podría repetir contra el excontratista, en principio, por la mitad del valor de la condena.

PROCESO ABREVIADO ACCIÓN POPULAR



140

240



artesanías de colombia s.a.

(139)

DEMANDANTE: JEFFERSON DAVID MONTOYA GARCÍA

APODERADO DE ARTESANÍAS DE COLOMBIA: FELIPE IRIARTE POLANCO

239

Este igualmente es un asunto de naturaleza judicial, y se describe como sigue:

El demandante instauró esta acción por supuesta violación de Artesanías de Colombia S.A, al goce del espacio público, la utilización y la defensa de los bienes de uso público, el goce de un ambiente sano, la seguridad y la salubridad pública, la libertad de tránsito y la seguridad en el mismo, seguridad de las personas, por violación de los derechos colectivos de las personas de "talla baja", básicamente según las leyes 1275 y 1287 de 2009, todo esto en relación con la sede de Artesanías de Colombia S.A, en cuanto considera el demandante que el inmueble y sus instalaciones no cuentan con las condiciones adecuadas a la discapacidad de las personas de "talla baja" (enanismo); aduce que Artesanías de Colombia S.A, no ha eliminado o modificado barreras arquitectónicas que afectan a las personas que padecen enanismo.

Se estima que el proceso judicial tiene riesgo de fallo adverso en un 60%, para Artesanías de Colombia S.A, en virtud del detalle de los reproches arquitectónicos y de mobiliario que se enuncian en la demanda, ligándolos a las normas mencionadas, tópicos que se resumen así:

Desnivel del suelo de la casa (Claustro de las Aguas); recepción, sitios de atención o estudio no habilitados a altura máxima para los enanos (1:40 mts); ausencia de rampas; de pasamanos a la altura de los enanos; ausencia de bahías de estacionamiento para ellos; ausencia de señalización táctil para invidentes; baños no adecuados (orinales), para la discapacidad de los enanos; escaleras que afectan a los enanos; estorbos tales como cajas; estantes y alturas desmedidas para que accedan a ellas las personas de talla baja; chapas y cerrojos de las puertas que no están a la altura de los enanos; mobiliario de las oficinas que no está adecuado a la discapacidad de estas personas; ausencia de arneses o dispositivos para colocar a los enanos a nivel; asientos no acondicionados a los enanos.

Con uno sólo de estos aspectos que el Juez considere incumplido por la Entidad, se perdería el proceso, y se causaría el pago del incentivo al demandante, sobre la base de diez salarios mínimos, para el 2010: \$5.150.000

El proceso cursa en el Juzgado 38 Administrativo del Circuito de Bogotá. El 19 de enero de 2010 se abrió a pruebas el proceso. Se estima que hacia el final del semestre pueda producirse una sentencia.

La contingencia de pérdida de este proceso es probable, por las razones mencionadas, estimándose ese grado de posibilidad en un 60%. Esto, considerando que la defensa de la Entidad es sólida en cuanto a que no es la única que debería afrontar esta situación, sino que al mismo tiempo, corresponde asumirla al Ministerio de Protección Social, el DANE, y en el caso de las bahías de estacionamiento clausuradas: el Distrito Capital, como entidades que lideran el cumplimiento de dichas normas.





artesanías de colombia s.a.

No están creadas las Políticas a que se refieren las normas del 2009, que deben dictar esas entidades nacionales, para que Artesanías de Colombia S.A implemente lo que corresponda en la sede, en relación con las personas que sufran enanismo (visitantes o trabajadores).

Además, por ser Monumento Nacional, la Entidad requiere obtener autorización de la entidad de Patrimonio Cultural, para ser intervenida arquitectónicamente.

No suele haber costas en estos procesos de Acción Popular.

PROCESO DE REPARACIÓN DIRECTA

DEMANDANTE: MARIA DE JESÚS RAMIREZ Y OTROS

DEMANDADOS: MUNICIPIO DE PITALITO Y ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A

APODERADO DE ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A: HECTOR ELÍAS NÚÑEZ RAMOS. ABOGADO EXTERNO. Calle 12 No 7-32 Oficina 905, Bogotá D.C. Tel: 2843039

Este es un asunto de naturaleza judicial, y se describe como sigue:

En el año 1993, en virtud de un convenio interadministrativo, celebrado entre el Municipio de Pitalito y Artesanías de Colombia S.A, el Municipio organizó y realizó una feria artesanal. Falleció el padre de una artesana expositora (la demandante), a raíz de un material que se desprendió del techo, al parecer por haber puesto en el stand la artesana, unas cargas o elementos que propiciaron el hecho.

La esposa Maria de Jesús Ramirez, en nombre propio, y sus hijos, demandaron por el pago de perjuicios.

El Tribunal reconoció que los demandados pagaron a los demandantes los perjuicios materiales, por el daño en objetos artesanales exhibidos.

En cuanto a los perjuicios morales- esto es: -el precio equiparable al dolor moral sufrido por la pérdida del ser querido-, el Tribunal condenó a los demandados- de manera solidaria, es decir: el Municipio y Artesanías de Colombia S.A responsables de toda la deuda-, al pago de 4000 gramos oro, a saber: 1.000 gramos por persona, la esposa y cada uno de los tres hijos.

En el año 1994 inició este proceso judicial.

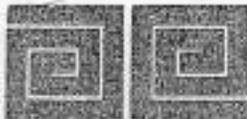
La primera instancia se surtió en dos sedes. Primero, el Tribunal Administrativo del Huila, con sede en Neiva, y posteriormente- para dictar fallo-, en el Tribunal Administrativo del Huila para Descongestión, sede Bogotá.

Este último dictó fallo en septiembre del año 2000 condenando solidariamente a los



138

238



artesanías de colombia s.a.

137

237

demandados al pago de perjuicios morales. La sentencia fue adversa a los demandados. Artesanías de Colombia S.A apeló. El Municipio apeló pero no sustentó la apelación. El demandante apeló.

El expediente se encuentra en el Consejo de Estado para fallo, desde el 29 de mayo de 2002. La congestión de procesos en la Sección Tercera, ha generado que procesos desde el 2000-2001, estén aún pendientes de fallar.

El valor total de una condena se estima aproximadamente en \$199.000.000

En caso de una condena, se causarían costas a favor de los demandantes, que podrían estimarse aproximadamente en unos \$20.000.000

Que la condena haya sido solidaria significa que una vez en firme la sentencia de segunda instancia, los demandantes pueden exigir judicialmente el pago de la totalidad de su valor a cualquiera de los demandados.

Posibilidad de sentencia desfavorable. Dada la circunstancia que ya ha habido una sentencia desfavorable a Artesanías de Colombia S.A, en primera instancia, y considerando las pruebas de una parte y de otra, existe en nuestro concepto, probabilidad de ocurrencia de una sentencia en contra de Artesanías de Colombia S.A, en más de un 80%.

PROCESOS JUDICIALES A CARGO DE GRUPO SIGMA JUDICIAL LTDA

El Grupo Sigma Judicial Ltda., contratista de la Entidad, tiene a su cargo realizar el cobro prejurídico, e iniciar y adelantar- en su caso-, el proceso ejecutivo judicial, a las personas jurídicas y/o naturales que se encuentran en mora con el pago de las facturas cambiarias o cualquier otro título valor o título ejecutivo, a favor de Artesanías de Colombia S.A.

A la fecha se encuentran ocho procesos ejecutivos en curso en juzgados. La dirección de Grupo Sigma Judicial Ltda. es Calle 11 No 8-54 Oficina 312. Teléfono 2861963.

Para todos los asuntos judiciales mencionados en el presente informe, Contabilidad realiza el estimativo de la provisión contable.

Cordialmente,

Felipe Iriarte Polanco
FELIPE IRIARTE POLANCO
Profesional Oficina Jurídica

c.c Doctora Paola Andrea Muñoz Jurado, Gerente General

Doctor Juan Carlos Cabrera Córdoba, Subgerente Administrativo y Financiero

Milton Ildebrando Torres Perico (Contabilidad)

Carrera 2 # 18 A - 58 • Conmutador (57) (1) 286-1768 • Fax (57) (1) 286-1768 Ext. 255 • Apartado Aéreo 10776

www.artesaniasdecolombia.com.co Email: artesanias@artesaniasdecolombia.com.co

Bogotá, D.C. - Colombia



Bogotá D.C, 6 de abril de 2010

17/04/10 F03
SALA DE CASACIÓN LABORAL

247

RECIBIDO

Honorable Magistrado Ponente
Doctor
Eduardo López Villegas
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA
DE CASACIÓN LABORAL
E. S. D

REF: OPOSICIÓN a la demanda de Casación
Proceso Ordinario Laboral instaurado por JAIRO PEÑA ROBLES
contra ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A
Radicado único: 110013105015199900161-01
Radicado interno: 41089

FELIPE IRIARTE POLANCO, apoderado de Artesanías de Colombia S.A, demandada en Casación en el expediente en referencia, me permito replicar el planteamiento del libelo formulado por el Censor, tal como procedo a realizar en los siguientes términos:

El Primer Cargo ataca la sentencia del ad-quem "por vía directa por aplicación indebida de la Ley, pues encontró acertada la apreciación del Juzgado, en cuanto consideró que los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada se señalan con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del Decreto Ley 1042 de 1978".

El recurso extraordinario de Casación no permite revivir oportunidades para invocar elementos de impugnación nuevos, que han debido invocarse en su momento procesal ante la instancia respectiva. En este sentido la Casación no es una tercera instancia.

Es así como el análisis, en contra del respaldo jurídico en el artículo 72 del Decreto 1042 de 1978, ha debido esgrimirse por el demandante ante el Juez de Primera Instancia, bien solicitando al mismo, la adición o complementación de la sentencia; bien como argumento explícito al sustentar la apelación ante el ad quem.

Pero en ningún caso- como es sabido- la Casación puede habilitar el espacio para que el actor reproche situaciones in procedendo, -más aún si el evitarlas gravita en la parte actora-, cuyo remedio o corrección debería haber sido suscitada por el demandante en los debates de las instancias.

Así en este caso, si la sentencia del ad quem, -pero aún la del a quo-, no guardaban cada una frente a sí misma, el principio de congruencia, -al citar disposiciones de Derecho-, ha podido pedirse por ejemplo, la adición o aclaración de la sentencia, cuestión que no se hizo.

No es ostensible el quebranto de la ley sustancial, pues el mismo encabezado del Decreto agrega: "y se dictan otras disposiciones...", con lo cual es acertado que el ad quo citara en la sentencia confirmada (folio 583, párrafo5), el artículo 77, que no es mencionado por el Censor, desatendiendo la técnica de Casación, y que es del siguiente tenor:

"Artículo 77º.- De la información presupuestaria. Para efectos de contribuir a una mejor programación y control del gasto público, las entidades a que se refiere el artículo 1o. del presente Decreto, deberán anexas al anteproyecto de presupuesto información acerca de la planta de personal con que cuentan para cada programa presupuestado".

confirmada, la aplicación en Artesanías de Colombia S.A del contenido del artículo 76 del mismo Decreto 1042 de 1978, concordante con el precitado, y que reza así:

"Artículo 76°.- De la inclusión de los cargos de trabajadores oficiales en las plantas de personal. Los organismos que desarrollen actividades de construcción y mantenimiento de obras públicas, fijarán en sus respectivas plantas de personal el número de cargos permanentes que para el desempeño de esas labores serán ocupados por trabajadores oficiales.

En cada planta deberá señalarse la apropiación presupuestaria para atender al pago de los salarios de dichos trabajadores.

Las plantas de personal de los establecimientos públicos indicarán el número de empleados de carácter puramente auxiliar y operativo que, de acuerdo con sus estatutos serán desempeñados por trabajadores oficiales, así como la apropiación total destinada al pago de los salarios de tales trabajadores.

En ningún caso el número de trabajadores oficiales vinculados al servicio de una entidad podrá exceder el total de cargos fijados para este tipo de servidores en la respectiva planta de personal"

De modo pues, que el Decreto sí contempla los aspectos mencionados, relativos a trabajadores oficiales, a efectos de incluir en el proyecto de ordenación presupuestal de cada entidad lo pertinente, con el fin de cubrir los salarios de estos servidores, a la par de la planta de empleados públicos.

La sentencia del ad quem confirmó en todas sus partes la sentencia del a quo, lo cual no deja lugar a dudas sobre el particular.

Pero más aún, en Casación, el Censor debe pronunciarse sobre todos los aspectos jurídicos y fácticos en que basa el ad quem su decisión, pues si deja de atacar alguno, aunque prosperen los demás ataques, no podrá obtener lo que pretende.

Así las cosas el actor en Casación no se refirió al principio contemplado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, mencionado en una jurisprudencia que aduce el Tribunal en sustento de la decisión, particularmente en su contexto jurisprudencial. Por tanto, la sentencia ha de permanecer incólume por este aspecto, debiendo concluirse que por el carácter dispositivo del recurso de Casación, el actor al no rebatir, aceptó las consideraciones del ad quem.

Igual raciocinio y conclusión han de imperar por lo que respecta a que el ad quem, también tuvo en cuenta que las asignaciones de los cargos de trabajadores oficiales, -facultando a la Gerente General para distribuir los empleos, según los criterios allí previstos-, fueron establecidas y regladas por el Acuerdo 6 de 1995 de Junta Directiva de Artesanías de Colombia S.A, que es lo que corresponde hacer en la regulación interna de las Sociedades de Economía Mixta; y este sustento no fue rebatido por el Censor, con lo cual ha de quedar incólume la sentencia del Tribunal.

El segundo cargo ataca la sentencia del Tribunal "por vía indirecta por errónea apreciación de la prueba obrante en el expediente, lo cual lo llevó a considerar no existir en el mismo los elementos de juicio demostrativos del término de comparación que permita deducir la desigualdad o trato diferente en cuanto a los salarios, pagados al actor y los reconocidos a sus compañeros del mismo código y grado, lo cual lo llevó a desestimar las pretensiones de reajuste salarial del demandante a lo devengado por sus pares en la planta de personal y a la negativa en cuanto a la reliquidación de sus derechos laborales nacida del mismo reajuste salarial.

El ad quem, entonces, dio por no demostrado lo palmariamente existente en el proceso y mediante ese desconocimiento fáctico consideró no haber lugar al principio de igualdad salarial, el cual presenta rango constitucional y no simplemente legal, puesto

246

No menciona el actor en este cargo, la disposición de orden nacional, disposición sustancial que se encuentre notoriamente conculcada con la errónea apreciación de las pruebas. No basta con aducir el precepto constitucional; es necesario invocar las normas legales de alcance nacional que le dan desarrollo.

En técnica de Casación se requiere señalar explícitamente el medio probatorio erróneamente valorado. Toda vez que en su acápite **Enunciado y Demostración del Cargo** el actor invoca error de hecho, la técnica del recurso exige que se especifique si el error dimana de la confesión, de documento auténtico o inspección ocular. Además es necesario señalar cómo llegó el Tribunal en la sentencia, a un convencimiento errado. Al propio tiempo es necesario indicar la consistencia del error; mostrar cómo debería haberse valorado adecuadamente la prueba y a qué conclusión inexorable debía haber conducido.

Pero no rebatió la argumentación del Tribunal basada en jurisprudencia, que establece que el actor debe impugnar la diferencia salarial, estableciendo el criterio de comparación que debe aplicarse para rebatir dicha diferencia: que las condiciones del trabajo, las competencias, las responsabilidades para los cargos, sean iguales, y ello no fue aportado por el demandante al debate de las instancias. No tuvo en cuenta el Censor que la jurisprudencia ampliamente ha señalado que no toda diferencia es desigualdad, como aparece varias veces expresado en el expediente. El escenario en Casación no es la vitrina adecuada para que puedan exhibirse las mismas alegaciones de las instancias, ni otras argumentaciones que han debido ser aducidas en dichas instancias.

Como queda dicho, el Casacionista en su acápite final "MIS CONSIDERACIONES SOBRE EL PARTICULAR", formula nuevos planteamientos que no se leen en la actuación de las instancias, y que por tanto, presenta ahora a la manera de alegaciones que no son admisibles en Casación.

Comoquiera que no existe en el recurso un desarrollo siquiera esbozado por el Censor, en el sentido de en qué consiste el principio legal de "a trabajo igual, salario igual", con todos sus matices normativos y jurisprudenciales; y comoquiera que el actor no rebatió el hecho jurídico legal que en las sociedades de economía mixta los niveles salariales de trabajadores oficiales se establecen por normas internas- de Junta Directiva- Representante Legal, tampoco es completa su proposición jurídica por este respecto.

Además, siendo un acto administrativo el Acuerdo 6 de 1995, ha podido el Censor haberlo demandado ante lo Contencioso Administrativo, pero no lo hizo, con lo cual se presume legal y ajustado a derecho.

Como ha señalado la doctrina jurisprudencial, el ámbito de la Casación no es un encuentro entre litigantes. Es un encuentro entre la sentencia del ad quem y su legalidad, a la luz de una técnica precisa y limitante que gravita en el demandante, y que si no es afortunado el enfoque, ha de conducir irremediabilmente a que dicha demanda no prospere.

Por todo lo expuesto, considero la sentencia del Honorable Tribunal, legal y acertada, en todas sus partes, sin que esta presunción de legalidad haya sido desvirtuada en los dos cargos de la demanda de Casación, y de manera comedida solicito a la Honorable Corporación NO CASE la sentencia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá D.C, Sala Laboral de Descongestión, proferida el 27 de febrero de 2009, y decretar costas en Casación a cargo del demandante.

Del Honorable Magistrado Ponente,

Felipe Iriarte Polanco
FELIPE IRIARTE POLANCO
C.C. 79.359.909 de Bogotá
T.P. 58.620 del CSJ

Bogotá D.C., 24 de mayo de 2010

Doctora
PAOLA ANDREA MUÑOZ JURADO
Gerente General
ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A
E. S. D

146
249

REF: Informe acerca de la Casación Laboral instaurada por
Jairo Peña Robles. Proceso Ordinario: 110013105015199900161-01

Respetada doctora Paola:

Sobre el proceso en referencia me permito informar lo siguiente:

El demandante Jairo Peña Robles impugnó la sentencia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, - señalando al efecto dos cargos:

Primero: "Por vía directa por aplicación indebida de la Ley, pues encontró [el Tribunal] acertada la apreciación del Juzgado, en cuanto consideró que los cargos y salarios de la planta de trabajadores oficiales de la empresa demandada se señalan con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del Decreto Ley 1042 de 1978".

Segundo: "por vía indirecta por errónea apreciación de la prueba obrante en el expediente, lo cual lo llevó [al Tribunal] a considerar no existir en el mismo los elementos de juicio demostrativos del término de comparación que permita deducir la desigualdad o trato diferente en cuanto a los salarios, pagados al actor y los reconocidos a sus compañeros del mismo código y grado, lo cual lo llevó a desestimar las pretensiones de reajuste salarial del demandante a lo devengado por sus pares en la planta de personal y a la negativa en cuanto a la reliquidación de sus derechos laborales nacida del mismo reajuste salarial".

"El ad quem, entonces, dio por no demostrado lo palmariamente existente en el proceso y mediante ese desconocimiento fáctico consideró no haber lugar al principio de igualdad salarial, el cual presenta rango constitucional y no simplemente legal, puesto que la igualdad de oportunidades para los trabajadores es un derecho fundamental sustentado en los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política".

145

248

Doctora Paola: una vez nos fue decretado el Traslado para realizar nuestra Oposición a la demanda de Casación, retiramos el expediente, y el escrito de Oposición fue radicado en la Corte el 6 de Abril de 2010, encontrándose el negocio para sentencia desde el 3 de mayo de 2010.

En lo que refiere al Primer Cargo; básicamente expusimos que la Técnica de Casación y la de Oposición, no permiten en este escenario, esgrimir alegaciones que debieran haber sido presentadas en las instancias. Es decir: la Casación no revive o habilita una oportunidad que ha debido utilizarse en las alegaciones y recursos de las instancias del proceso ordinario.

La norma cuestionada – artículo 72 del Decreto 1042 de 1978- no es la más importante para establecer el campo de aplicación del principio “a salario Igual Trabajo Igual”, ni para sentar el principio de libertad de que gozan las sociedades de economía mixta para fijar las escalas salariales de trabajadores oficiales.

Para que su técnica de Casación fuera adecuada, el demandante ha debido impugnar el incumplimiento del principio resaltado entre comillas, rebatiendo los alcances jurisprudenciales de la norma – artículo 143 C.S.T mencionado en las actuaciones de instancia-, que permiten concluir que al interior de sociedades de economía mixta como Artesanías de Colombia S.A. pueden existir escalas de remuneración para Trabajadores Oficiales, aunque su denominación sea “Profesional”.

Esta posibilidad al interior de la Entidad, está prevista en el Acuerdo 6 de 1995 de la Junta Directiva, vigente, y que no fue demandado en nulidad por el Casacionista.

En cuanto al segundo Cargo, hay que decir que el mismo no tiene en cuenta que no todo trato diferente entraña desigualdad, siendo así que la Jurisprudencia ha señalado que la carga de la prueba de trato desigual corresponde al demandante. Entonces es el actor el que debe demostrar que las condiciones de trabajo, las competencias, las responsabilidades de los cargos, eran iguales entre el demandante y los otros Profesionales de Gerencia General. Esto no está demostrado por el demandante dentro del proceso. Por tanto no fue de recibo atender su solicitud de reajustar su liquidación laboral, con lo que correspondiera de equiparar su asignación básica y prestaciones, a las de los otros Profesionales.

Consideramos la sentencia del Tribunal justa y acertada, y por tanto expresamos que la sentencia de segundo grado NO DEBE CASARSE.

Hasta aquí el presente informe rendido a la Gerente General.

Cordialmente,

Felipe Iriarte Polanco
FELIPE IRIARTE POLANCO

Profesional de Gerencia General en Oficina Jurídica

256

133

Bogotá D.C., 23 agosto de 2011

ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A. Cop.2
Reg: 1006763 Fec: 2011/08/23 Hora: 13:39
Proc: 130 JURIDICA
Dest: 130 JURIDICA
Asun: INFOR/PROC/JUDI/LABOR/J.PENA.ROBLE

Doctora
MARÍA FERNANDA VALENCIA FÁLQUEZ
Gerente General
ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A
E. S. D

REF: Informe sobre el proceso judicial Ordinario Laboral, instaurado por el abogado exfuncionario Jairo Peña Robles contra Artesanías de Colombia S.A, en curso desde el año 1999

Respetada doctora Maria Fernanda:

Me permito informar a Usted acerca del proceso judicial en referencia, que instauró el abogado Jairo Peña Robles, quien me antecedió como funcionario a cargo de la Oficina Jurídica.

1. DEMANDANTE: JAIRO PEÑA ROBLES

Cargos que ocupó: habiendo ingresado el demandante a la Entidad el 10 de noviembre del año 1989, el cargo que ocupó al frente de la Oficina Jurídica fue: Director Oficina Jurídica, según Acuerdo 7 de 1987, "Por el cual se establece la Planta de Personal".

Este cargo se observa dependiendo de la Gerencia General, junto con los siguientes otros cargos:

Director de Oficina de Planeación y Sistemas

Auditor de Auditoría Interna.

En el Staff mismo de la Gerencia General se aprecian, entre otros, estos cargos:

Asistente de Gerencia.

Jefe de Divulgación.

El Acuerdo 7 de 1987 tiene su correspondiente relativo a Escalas Salariales, en el Acuerdo 8, de la misma fecha.

255

(152)

Por este Acuerdo 8, están equiparados los sueldos de Asistente de Gerencia y Director de Oficina (Planeación, Jurídica).

Jefe de Divulgación está con un sueldo inferior al de los anteriores.

Nótese entonces la equivalencia salarial de los cargos: Asistente de Gerencia, Director Oficina de Planeación, Director Oficina Jurídica.

Con el Acuerdo de Planta 5, de 26 de octubre 1989, que deroga al anterior homólogo (Acuerdo 7 de 1987, de Planta), el cargo del demandante fue: Jefe Oficina Jurídica. Se observa dependiente de la Gerencia General.

Se observan varios cargos dependientes de Gerencia General:

- Jefe Oficina de Comunicación y Eventos.
- Jefe Oficina de Planeación.
- Jefe Oficina Jurídica
- Jefe Unidad de Sistemas
- Auditor Interno

Dentro del Staff mismo de Gerencia General, aparecen entre otros cargos, el de Asistente de Gerencia, y el de Director de Convenios y Cooperación Internacional.

En esta época (10 de noviembre de 1989), ingresa a la Entidad el demandante, es decir, le es aplicable el Acuerdo 5 de 1989, que regía a partir del 1º de noviembre de 1989.

Igualmente, por ese mes de noviembre le aplicó el mencionado Acuerdo 8 de 1987, de escalas salariales.

Se expide el Acuerdo 6 de 27 de noviembre de 1989, "Por el cual se Adopta la Escala Salarial para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia S.A, y se dictan otras disposiciones".

Allí desaparecen las "Direcciones", y se funden en un sólo rango con las "Jefaturas", permaneciendo únicamente la denominación de Director de Convenios y Cooperación Internacional, el Director Escuela Nacional de Formación de Instructores, Director Escuela Regional, y Director Parque Escuela.

Es así que con este nuevo Acuerdo 6 de 1989- Acuerdo de Escala Salarial de Trabajadores Oficiales-, y su respectivo Acuerdo de Planta de Trabajadores Oficiales, el número 5 de 1989, se establecen sueldos diferenciados dentro de la denominación Jefes, y dentro de la denominación Directores. Se observan cargos de Jefe con mayor sueldo que el de Director, en distintas dependencias claro está; y sueldos de Director más altos, que los sueldos de algunos Jefes.

Sin embargo hay una constante. Están equiparados los sueldos de:

Asistente de Gerencia; Director de Convenios y Cooperación Internacional; Jefe Contratos y Cartera (dependía de Subgerencia Administrativa y Financiera); Jefe de División (¿estaría allí el

Auditor de Auditoría Interna?); Jefe de Oficina (Jefe de Planeación y Jefe de Jurídica); Jefe de Proyectos.

Pero ni el Jefe de Contratos y Cartera, ni el Jefe de Proyectos dependían de Gerencia General, lo cual permitiría concluir que para esta época había cinco cargos dependientes de Gerencia General.

Con el Acuerdo número 8 de 1992 "Por el cual se Adopta la Planta de Personal", y que se refiere a la Planta semiglobal (Artículo segundo), para decir que "El Gerente General de Artesanías de Colombia S.A, distribuirá mediante Resolución los cargos de la planta semiglobal y ubicará al personal de conformidad con las necesidades del servicio", no puede sino estarse refiriendo la Junta, a los cargos de Trabajadores Oficiales.

Nótese que aquí desaparecen varias denominaciones de cargos, y se menciona abundantemente la denominación "Profesional". (No se menciona profesional especializado). También utiliza las denominaciones "Técnico", y "Auxiliar Administrativo".

Este Acuerdo 8 de 1992, que contiene la planta semiglobal, deroga tácitamente al Acuerdo 5 de 1989 homólogo.

Y permanece el correlativo Acuerdo de Escala Salarial, número 6 de 27 de noviembre de 1989.

Cargos como el de Jefe de Oficina Jurídica estaría necesariamente dentro de los nueve (9) cargos de Profesional de Gerencia General, que trae el Acuerdo de Planta semiglobal, número 8 de 1992.

En esta época, son expedidos dos Acuerdos en el año 1995.

El Acuerdo número 6 de mayo 5 de 1995, "Por el cual, la Junta Directiva de Artesanías de Colombia S.A establece la Estructura Administrativa, la Planta de Personal y la Escala Salarial de los Trabajadores Oficiales", que señala un respectivo Código y Grado, para cada uno de los trabajadores oficiales, según las respectivas funciones.

Es así que en lo que interesa al proceso judicial, crea el nivel Profesional, con los cargos de Profesional Especializado y Profesional. (También creó el Nivel Técnico y el nivel Administrativo).

Al Profesional Especializado le correspondió el Código 3010 y los Grados salariales: 18, 16, y 14.

Nótese que el primer y mayor Grado de Profesional, - es decir: no especializado-(Código 3020), es el Grado 12.

Ese Acuerdo 6 de 1995, inició su vigencia el 1º de junio de 1995.

El 31 de Agosto de 1995, empezó a regir el Acuerdo de Junta Directiva número 9 de ese año, que en lo relevante al tema del proceso judicial, señala el número de Profesionales

253

(150)

Especializados y de Profesionales de la Planta, y suprimió el Grado 14 de Profesional Especializado (valga la acotación que nunca se ocupó). Deroga tácitamente al Acuerdo 6 de 1995.

Nótese que en Acuerdo 9 de 1995, los dos Códigos de Profesionales Especializados y el Código de Profesionales aglutinan un total de 37 cupos; y nótese que son 37 también los cupos que se totalizan en el Acuerdo del año 1992, lo cual lleva a concluir que hay consecuencia y consistencia jurídicas, entre las dos normas, es decir, se infiere que el Profesional Especializado en Oficina Jurídica, continúa adscrito a la Gerencia General, en igualdad de condiciones con los Profesionales Especializados: Planeación, Director de Convenios y Cooperación Internacional, y Asistente de Gerencia.

Ambos Acuerdos indican que a la Gerencia General están adscritos 9 Trabajadores Oficiales.

Se concluye que el Profesional Especializado de Jurídica (antes del año 1992 denominado Director o Jefe de Jurídica), es uno de los 5 funcionarios adscritos a Gerencia General, según Código 3010 Grado 18, o uno de los 4 funcionarios adscritos a Gerencia General, según Código 3010 Grado 16.

Como ya venía el Profesional Especializado de Gerencia General en Jurídica, en igualdad de condiciones con: Asistente de Gerencia; Director de Convenios y Cooperación Internacional, y el Jefe de Oficina de Planeación, (4 funcionarios), es lógico que todos ellos tuvieran el máximo de asignación salarial (Grado 18), porque de lo contrario, se habrían "insertado en la escala", otros funcionarios que no tenían ni funcionalmente ni históricamente la misma preponderancia.

Sin embargo, con una certificación del Subgerente Administrativo y Financiero del año 1997, que obra en el proceso judicial, aportado por el demandante, se hace constar los salarios de sus tres compañeros aludidos en el párrafo anterior; se observa claramente, que tampoco corresponden los de ellos tres con el Grado 18, sino con el Grado 16, lo cual hace suponer que el Código 3010 Grado 18 para el año 1997, no estaba ocupado en ninguno de sus 5 cargos. Y al propio tiempo se hace constar que el sueldo del demandante está en el peldaño siguiente inferior que es- observando el Acuerdo de Junta Directiva vigente en esa época, el 6 de mayo 5 de 1995, el sueldo de Profesional Código 3020, Grado 12.

No aparece en el proceso judicial acto administrativo particular y concreto para el demandante, que le varíe las condiciones salariales, antes equivalentes a los otros Especializados de Gerencia General, para haberlo ubicado en un rango inferior (Grado 12 de Profesional Universitario).

El demandante, había escrito a la Gerente General el 9 de Agosto de 1995, es decir, en vigencia del Acuerdo 6 del mismo año, que había un desmejoramiento, una discriminación salarial.

La Administración respondió que no había trato desfavorable, dado que no existía similitud de condiciones, requisitos, funciones y responsabilidades.

El funcionario llegó a un retiro compensado ofrecido por la Entidad en el año 1997, mediante el pago de una indemnización. Se desvinculó en noviembre de 1997.

En julio 10 de 1998, el señor Jairo Peña reclamó a la Gerente General, doctora Cecilia Duque la

252

149

reliquidación y pago con su correspondiente indexación, de los salarios, prestaciones legales y convencionales, indemnización por terminación unilateral sin justa causa.

Insiste en la discriminación salarial sufrida; en que la Gerente General vulneró los Acuerdos de Junta Directiva (6 y 9 de 1995).

Que por Resolución 157 de 1995, se observa claramente que uno de los Profesionales Especializados de Gerencia general, con Código 3010 Grado 18 es el de Oficina Jurídica, que ese cargo lo desempeñó en propiedad. Que a pesar de ser un hecho notorio, fue ratificado por la Profesional de Relaciones Industriales mediante memorando del 14 de marzo de 1996 con el cual adjuntó ella una fotocopia de la parte pertinente de la Resolución 157 de 1995, que contenía las funciones del cargo.

Esta Resolución es el "Manual de Funciones Específicas y Requisitos para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia S.A".

Además reprocha que la Gerente General pretendiera dejar sin piso la mencionada Resolución, mediante la Resolución 84 de 28 de abril de 1997, que la deroga y adopta el nuevo manual de funciones específicas y requisitos, de la cual no tuvo conocimiento y sostiene que los Actos Administrativos de esta naturaleza deben ser notificados para que tengan validez, "ya que no se puede en forma clandestina quitarle los derechos a los trabajadores".

Se observa que la Administración respondió señalando que no había ninguna discriminación en el trato diferenciado; que la Resolución se derogó porque no se podía adoptar el sistema de nomenclatura en Códigos y Grados, que según el Decreto 1042 de 1978 es para el empleo público, pero no para los trabajadores oficiales.

2. MATERIA DEL PROCESO.

El proceso en sus dos instancias lo apoderó el abogado externo doctor Raimundo Mendoza Arouni, asunto que fue conducido por el apoderado con la Gerente General del momento y el Subgerente Administrativo doctor Ernesto Orlando Benavides.

En la demanda del proceso, instaurada en el primer semestre del año 1999, el demandante insistió en su posición, pero reclamó en este momento por vez primera, que estaba siendo remunerado como Profesional (no especializado), Grado 12.

Es importante resaltar que al no haber reclamado esto en vía gubernativa, le podría ser adversa la sentencia por este aspecto, porque la materia del proceso es la materia de la reclamación en vía gubernativa. Sin embargo las sentencias coherentemente no se refieren a esto, y asumen que el tema es diferencia de trato salarial entre Profesionales Especializados.

La Entidad en la contestación de la demanda, reiteró lo ya expresado en vía gubernativa.

Después de alegatos de conclusión, la sentencia de primera instancia, (año 2003) expedida

148

251

por el Juzgado Quince laboral del Circuito de Bogotá, absolvió a Artesanías de Colombia S.A.

Apeló el demandante, y el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral de Descongestión, (año 2009), confirmó la sentencia del Juzgado, sobre la base de que no todo trato diferenciado es discriminatorio.

El demandante acudió al recurso extraordinario de Casación (año 2009), ante la Corte Suprema de Justicia Sala laboral, que se surte por cuantías superiores a 120 salarios mínimos legales mensuales, que aunque no fue el valor inicial de lo reclamado por desnivelación salarial (estimamos en \$27,000.000, por lo dejado de percibir entre el año 1995 y el 1997), es lo que proyectaría en el tiempo la indemnización, y la indexación reclamadas.

En la Casación- año 2009-, he conocido las intimidades de este proceso, dado que tuve acceso al expediente, y formulé con la técnica que este Recurso exige, mi Oposición a la demanda de Casación que cursa en la Corte Suprema de Justicia, y está al despacho del Magistrado Ponente, esperando exclusivamente la sentencia, desde el 8 de abril de 2010.

La demanda de Casación no ofrece argumentos de importancia.

En la primera instancia ante el Juzgado, la Entidad solicitó las declaraciones testimoniales de varias personas. En el testimonio de la Profesional de Recursos Humanos, se reconoce que el demandante "estaba terminando la Especialización en la Universidad de los Andes, por lo tanto podía estar en el código 3010 en cualquiera de los grados correspondientes, y no en el 3020 que correspondían a los cargos que no requerían especialización"

También declaró que "los profesionales de una misma formación y especialidad podía ser reubicados y los de distintas no".

Al respecto, en la empresa todos esos años, y aún con Acuerdos posteriores como el 10, 11 y 13 de 1998, el manual de funciones no exigía nada distinto en materia de especialización académica, que tener una especialización, a secas.

El doctor Germán Ortiz, Profesional de Planeación, sostuvo que "La entidad cuenta con varios niveles de profesionales y entre ellos existe diferencia especialmente, porque su estructura orgánica contempla un número específico para cada cargo".

No describió el testigo la diferencia en relación con las funciones, y la preponderancia de los cargos, lo cual es importante por la consistencia que debe existir entre Acuerdos de Estructura y salario de Trabajadores Oficiales, y Manual de Funciones.

Dado que las dos instancias procesales del proceso Ordinario arrojan como consecuencia, que bien puede haber diferencia salarial entre el Profesional Especializado a cargo de la Oficina Jurídica, y los otros Profesionales Especializados que también son adscritos a la Gerencia General, esa fue también mi posición en Casación.

(147)
250

Es notorio, en mi concepto, que el proceso lo ha estado perdiendo el demandante por debilidad de su propia argumentación, y defecto probatorio, en cuanto a que el actor no mostró en el expediente, la equivalencia en rango y salario de su cargo, a los de los otros cargos de la Gerencia, desde los años 1987 en adelante, a través del histórico de Acuerdos de Junta, y sus funciones en la Oficina Jurídica, lo cual podría haber fortalecido su argumentación.

Pero como "lo que no esté en el expediente del proceso judicial, no está en el Mundo", ha prevalecido en parte por ello, la posición de la Entidad.

Resalto el peligro que existe en que la Entidad tenga un resultado procesal en un sentido, y de pronto la realidad administrativa haya tomado o llegue a tomar derroteros diferentes que lleven en los hechos, a reconocer la razón al demandante.

Esto lo he puesto de presente ya desde la anterior administración.

Finalmente quiero destacar que la Casación del demandante busca que la Corte "quiebre", deje sin efecto la sentencia del Tribunal, cuestiona la legalidad *de la sentencia*, por tanto supone acceder a las pretensiones del demandante.

3. CONSISTENCIA DEL VALOR A PAGAR EN CASO DE SENTENCIA A FAVOR DEL DEMANDANTE.

En este momento atendiendo a que han pasado casi 12 años, y lo que más acrece el valor de una condena es muchas veces la indexación de los valores, puede llegar a ascender aquella a \$100.000.000 por lo menos. Una estimación con grado de certeza requeriría un ajustador especialista, y el concurso de Recursos Humanos para la proyección correspondiente.

Cordialmente,

Felipe Iriarte Polanco
FELIPE IRIARTE POLANCO
Profesional Especializado de Gerencia General
en Oficina Jurídica
ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A

c.c Doctor Juan Alberto Duque García
Subgerente Administrativo y Financiero

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

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

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
Magistrado Ponente

SL 447-2013

Radicación No. 41089

Acta No. 20

Bogotá, D.C., diez (10) de julio de dos mil trece (2013).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **JAIRO PEÑA ROBLES**, en contra de la sentencia de segunda instancia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, el 27 de febrero de 2009, dentro del proceso ordinario laboral que inició en contra de **ARTESANÍAS DE COLOMBIA**.

I. ANTECEDENTES

En lo que concierne al recurso extraordinario, el demandante inició proceso ordinario contra la demandada

para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente entre el 10 de octubre de 1988 y terminado el 21 de noviembre de 1997, que la terminación del vínculo fue ilegal, que los salarios devengados por el actor desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral no fueron los que le correspondían por su cargo y labores, y se ordene el pago del reajuste al salario que legal y justamente tenía derecho; que, consecuentemente, se ordene la reliquidación de las prestaciones e indemnización y demás derechos laborales; que se condene al pago de la indemnización moratoria y la indexación.

Afirmó que estuvo vinculado por contrato escrito de trabajo a término indefinido y en calidad de trabajador oficial; que prestó sus servicios personales subordinados desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1997 a la entidad demandada, es decir por espacio de 9 años, 1 mes y 12 días; que desempeñó el cargo de profesional especializado de jurídica, de la gerencia general; que, en la planta global de la entidad, se tenía, entre otros, los siguientes cargos, de donde deduce que solamente existían dos clases de profesionales especializados con código 3010, unos grado 18 y otros grado 16, así:

| No. de cargos | Denominación | Código | Grado |
|---------------|---------------------------|--------|-------|
| 5 cinco | Profesional Especializado | 3010 | 18 |
| 4 cuatro | Profesional Especializado | 3010 | 16 |

Agregó que los cinco cargos de grado 18, estaban ubicados entre la gerencia general y la unidad de coordinación de control interno, y dependían del gerente general o del jefe de unidad de la coordinación del Control Interno, respectivamente, pero que todos tenían las mismas condiciones de importancia, similares funciones, conocimientos y habilidades; todo ello sumado a la antigüedad que él tenía. Sin embargo, agrega, desde julio de 1995, el tratamiento salarial fue diferente, pues desde dicha fecha se unificó para Planeación, Cooperación Internacional y Asistencial de Gerencia, pero se discriminó el servicio del profesional, abogado, de la oficina jurídica de la gerencia, según el siguiente cuadro:

| CARGOS | AÑOS | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-------------|
| | 1995 | 1996 | 1997 |
| Asistente especializado | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Cooperación Internacional | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Oficina Jurídica | \$640.000 | \$745.600 | \$915.000 |
| Planeación | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |

Sostuvo que el Acuerdo No.06 de mayo 5 de 1995, de la Junta Directiva, distinguía entre los profesionales especializados, con código 3010, los grados 18,16 y 14, y entre los simplemente profesionales, los grados 12, 10, 08, 06 y 04, según la siguiente tabla de asignaciones:

| Niveles Profesionales | Código | Grado | Asignación |
|-----------------------|--------|-------|------------|
| P.E. | 3010 | 18 | \$828.124 |
| P.E. | 3010 | 16 | \$780.000 |
| P.E. | 3010 | 14 | \$728.000 |
| P. | 3020 | 12 | \$640.000 |
| P. | 3020 | 10 | \$580.000 |
| P. | 3020 | 08 | \$510.000 |
| P. | 3020 | 06 | \$465.000 |
| P. | 3020 | 04 | \$420.000 |

Según el actor, no obstante que, conforme a certificación laboral y a la planta de personal ya mencionada, él era “*profesional especializado*”, la entidad le pagó la asignación de profesional sin especialidad, grado 12, contrario a los funcionarios de su mismo rango a quienes sí les pagaron como profesionales especializados, código 3010, grado 16. Y que con este salario le fueron liquidadas todas sus prestaciones, las legales y las extralegales, hasta la terminación ilegal del contrato, inclusive la indemnización por despido, motivo por el cual reclama la reliquidación de todos estos conceptos.

Agregó que, en la entidad, existía, para el tiempo de la relación laboral, una convención colectiva de trabajo, de la cual estuvo cobijado por sus beneficios. Que para los trabajadores oficiales el año es de 365 días, por tanto laboró un total de 3.327 días, sobre los cuales deben practicarse las liquidaciones de los derechos laborales.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La demandada se opuso a las pretensiones. Aclaró que el actor inició labores el 10 de enero de 1989 y que se desempeñó en diferentes cargos. Que la Resolución 157 de 4 de septiembre de 1995 fue derogada en lo relacionado con la nomenclatura y clasificación de cargos, por la Resolución No.048 de 1997. Negó los fundamentos de la discriminación salarial alegada por el actor. Admitió la existencia de la convención colectiva en la entidad y que le era aplicable al demandante.

Aclaró que el contrato no fue modificado en el sentido de establecerle, como nuevo cargo, el de profesional especializado; que el 14 de mayo de 1996, la entidad le comunicó al actor funciones inherentes de profesional especializado de jurídica, pero que estas no eran sustancialmente diferentes de las que él venía desempeñando y que no se hizo la clasificación conforme a las previsiones de la R. 157 de 4 de septiembre de 1995, porque esta había sido modificada, como ya lo había dicho.

Negó el despido injusto; según su versión, el contrato terminó dentro de un programa de retiro compensado, organizado por la empresa; que el actor había aceptado la invitación de desvinculación, pero a cambio de la indemnización convencional, en razón a que el programa no incluía el monto equivalente a esta, indemnización que le fue pagada oportunamente. Sobre lo demás, dijo que se trataban de apreciaciones subjetivas del demandante.

Propuso las excepciones de carencia de título y causa; pago de lo realmente debido; la transacción; “*la exceptio doli*”; y la prescripción.

El a quo negó las pretensiones de la demanda.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

El tribunal confirmó la decisión del a quo.

El ad quem comenzó por precisar que las documentales de folios 128 a 166, probaron que la relación laboral estuvo vigente desde el 10 de enero de 1989 hasta el 21 de noviembre de 1997. Que, igualmente, estaba probado que el régimen laboral del actor era el de los trabajadores oficiales, toda vez que la empresa demandada era una sociedad de economía mixta del nivel nacional, en donde, por regla general, laboran trabajadores oficiales, salvo los que eran de dirección, confianza y manejo.

Tras lo anterior, estimó que el tema central de la controversia era establecer si el demandante tenía derecho a la nivelación salarial desde julio de 1995, pues, según su petición, desde esta época, él venía siendo tratado, salarialmente, de manera diferente respecto a otras divisiones de la planta global de trabajadores de la entidad.

Refirió que el actor había afirmado, en la demanda, que ocupó el cargo de “*profesional especializado*” de jurídica de la gerencia general y que este cargo estaba establecido en la planta global de la entidad; pero que el actor también había sostenido que, desde julio de 1995, los cargos de asistente de gerencia, cooperación internacional, oficina jurídica y planeación se habían unificado, bajo la jefatura del gerente general, y con iguales rango, habilidades, conocimiento, responsabilidades, grados de especialización, productividad en la gestión, etc., fl.55; que, igualmente, este había dicho que existían diferentes niveles profesionales y grados, unos para profesional especializado y otros para profesional, y que, no obstante su largo tiempo de experiencia y conocimientos académicos y especializados, su remuneración fue siempre la de profesional sin especialización; que, por lo anterior, el extrabajador adujo que su trato salarial fue desigualitario y, por ello, había pedido el reajuste salarial desde 1995, junto con la reliquidación de los demás derechos correspondientes.

Acto seguido, le dio la razón al a quo en cuanto consideró que los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la entidad eran señalados con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del DL. 1042 de 1978. Que, en desarrollo de lo anterior, la planta de cargos de la demandada estaba dentro del marco establecido en la R. No. 157 del 4 de septiembre de 1995 y el Acuerdo 06 de mayo de 1995, de folios 23, 29, 44 y 47.

A lo anterior, el ad quem agregó que lo atrás dicho no obstaba para que el juez laboral, con apoyo de los principios de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas y de a trabajo igual salario igual, pudiese esclarecer si, en la realidad, el demandante había realizado trabajo igual al de otros trabajadores y había devengado salario diferente a ellos, eso sí, precisó, entendiendo que, para la configuración de trabajo igual, debían existir varios elementos que más adelante se especificarían.

Para reforzar sus consideraciones, transcribió pasajes de las sentencias 10677 de 1998 y de otra con fecha octubre 10 de 1980, sin número de radicación, de esta Corte; al igual que la proferida por la Corte Constitucional, también sin indicar radicado, todas referentes al principio de igualdad salarial.

Así mismo señaló que era importante tener en cuenta lo dicho por la Corte Constitucional, desde el punto de vista de la carga de la prueba, según la cual le corresponde al actor demostrar el término de comparación que permita deducir la desigualdad, y al patrono, la prueba de que el trato diferente era justificado, tal y como lo consideraba esta Corte en la sentencia que también había transcrito.

Luego, descendió al caso concreto y estimó que no resultaban claros cuáles eran los términos de comparación que alegaba el actor como fundamento de la supuesta discriminación, *“...pues lo cierto es que no es lo mismo comparar a dos personas en el mismo cargo, que realizan la misma cantidad y*

calidad de trabajo con diferente salario, que comparar dos cargos con diferente remuneración así ambos se encuentren en la misma jerarquía, pues tal como lo plantea el apelante se trata de comparación de dos cargos en abstracto que en nada puede hacer deducir un trato desigual o discriminatorio en contra del actor”.

El juez colegiado observó que tampoco se estableció a lo largo de todo el expediente, en concreto y no en abstracto, que efectivamente las funciones desempeñadas por el trabajador en comparación con otro y desempeñando con eficiencia y eficacia las mismas tareas, haya sido remunerado de manera inferior a otro trabajador. Que de las pruebas presentadas solo aparecía lo referente a salarios y hoja de vida del actor, pero no le quedaba claro un término o punto de cotejo que permitiera encontrar válido el hecho de que el demandante alegara el principio de igualdad.

Finalmente, aclaró que el principio invocado por el actor permitía la diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa cuando la diferencia tenía fundamento en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra. Y con relación a las demás pretensiones, dijo estar de acuerdo con el a quo, en que eran improcedentes por estar edificadas sobre la prosperidad del principio de trabajo de igualdad.

III. DEMANDA DE CASACIÓN:

La parte demandante inconforme con la decisión del tribunal, interpone recurso de casación contra la sentencia de segunda instancia.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Se solicita a esta Sala “casar la sentencia de segunda instancia en cuanto confirmó la sentencia de primera instancia en la cual se absolvió a la demandada en relación con todas y cada una de las pretensiones de la demanda consistentes en declarar la existencia, entre el demandante y la entidad demandada, de un contrato de trabajo, iniciado el 10 de octubre de 1.988 y terminado el 21 de noviembre de 1997, el cual terminó la empleadora en forma unilateral, ilegal e injusta, el día 21 de noviembre de 1.997, cuando el trabajador demandante contaba con 9 años, 1 mes y 12 días de servicios continuos a ella prestados; declarar que los salarios recibidos por el demandante, desde julio de 1995 y hasta la finalización de la relación laboral, no fueron los propios de su cargo y labores, ordenando su reajuste al correspondiente salario y el pago de la diferencia; ordenando, en consecuencia, la reliquidación de las indemnizaciones y prestaciones, como son las primas legales y extralegales, las bonificaciones, quinquenios, las vacaciones tanto el descanso remunerado como la prima respectiva, las primas técnicas y de navidad, el fomento al ahorro, las cesantías y sus intereses teniendo en cuenta, todos los factores legales y convencionales del salario, ordenando el pago del excedente en relación con las sumas ya pagadas por tales conceptos; condenando a la demandada, al pago de la indemnización moratoria, por el no pago oportuno y completo de prestaciones y salarios, sumas estas, con el ajuste por devaluación monetaria desde el día de su exigibilidad y hasta el día en que se verifique el pago. Y en sede de instancia se revoque la decisión del a quo y se condene por dichas pretensiones indexadas.”

Para tal efecto, presentó dos cargos, los cuales fueron objeto de réplica y se estudiarán conjuntamente en razón a que persiguen la misma finalidad.

PRIMER CARGO:

Acusa la sentencia *“por vía directa por aplicación indebida de la Ley, pues encontró acertada la apreciación del Juzgado, en cuanto consideró que los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada se señalan con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del Decreto Ley 1042 de 1978”*.

Demostración del Cargo:

“El ad quem aplicó, para el caso concreto, el citado artículo 72 del Decreto 1042 de 1978. (Junio 7), el cual, valga aclarar, fue modificado por el Decreto Nacional 1680 de 1991, siendo totalmente inaplicable por cuanto allí se establece es:

‘el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.’

O sea, la aplicabilidad del citado Decreto, en primer lugar, se circunscribe a los empleos o empleados, vinculados a la administración pública mediante una relación legal o reglamentaria; y no a los trabajadores oficiales unidos con la administración mediante una relación contractual; y, por otra parte es aplicable a las Entidades allí determinadas, dentro de las cuales no se encuentran las Sociedades de Economía Mixta, como lo es la demandada.

Lo anterior es aun mas claro y categórico ante la determinación del alcance de la aplicación del mencionado Decreto, estatuido en su artículo 12, donde se lee:

‘Del campo de aplicación. El sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos que se establece en el presente Decreto regirá para los empleados públicos que desempeñen las distintas categorías de empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, con las excepciones que se establecen más adelante.’

Luego, si se acepta, como se hace en la sentencia impugnada haber sido el demandante, trabajador oficial de la Entidad demandada, mal se le puede aplicar la norma aplicable a los empleados públicos, máxime cuando se trata de su aplicación en Entidades Públicas diferentes a su empleadora, (sic)

Y mal se puede afirmar en torno a los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada ser señalados con base en la apropiación presupuestal de acuerdo con el artículo 72 del Decreto Ley 1042 de 1978, cuando dicha norma para nada trata de dicha situación, veamos el texto respectivo:

‘Artículo 72-º.- De los viáticos en organismos con régimen especial de remuneración. Las disposiciones sobre viáticos y gastos de transporte establecidos en el presente Decreto se aplicarán a los empleados públicos de las entidades sujetas a regímenes especiales de clasificación y remuneración de cargos, salvo disposición legal en contrario.’

Al rompe se puede apreciar, como los cargos y salarios de la planta de los trabajadores oficiales de la empresa demandada, nada tienen en común con viáticos y gastos de transporte.

Con la anterior indebida aplicación de la norma en cita, se incurrió por el Tribunal en la aplicación indebida de la Ley como error de subsunción del hecho en la norma, con lo cual la segunda instancia quiso justificar la expedición de normas internas proferidas por la demandada y de las cuales dedujo no prosperar la pretensión del demandante, en cuanto a la nivelación de su salario con el devengado por otros profesionales de igual código y grado, lo cual es el punto central de este conflicto.”

SEGUNDO CARGO:

La acusación fue presentada en los siguientes términos:

“por vía indirecta por errónea apreciación de la prueba obrante en el expediente, lo cual lo llevó a considerar no existir en el mismo los elementos de juicio demostrativos del término de comparación que permita deducir la desigualdad o trato diferente en cuanto a los salarios, pagados al actor y los reconocidos a sus compañeros del mismo código y grado, lo cual lo llevó a desestimar las pretensiones de reajuste salarial del demandante a lo devengado por sus pares en la planta de personal y a la negativa en cuanto a la reliquidación de sus derechos laborales nacida del mismo reajuste salarial.

El ad quem, entonces, dio por no demostrado lo palmariamente existente en el proceso y mediante ese desconocimiento fáctico consideró no haber lugar al principio de igualdad salarial, el cual presenta rango constitucional y no simplemente legal, puesto que la igualdad de oportunidades para los trabajadores es un derecho fundamental sustentado en los artículos 1°, 13, 25 y 53 de la Constitución Política”.

Demostración del cargo:

“El debate central en este proceso, como se afirma en la sentencia impugnada, estriba en establecer si el demandante tiene derecho al reajuste y pago de salarios desde julio de 1995, pues dice el Tribunal, alegar (sic) el actor haber sido su remuneración, como profesional especializado de la Gerencia, inferior a los cargos de igual jerarquía; y afirmando, la segunda instancia, acoger criterios expuestos por la jurisprudencia, no le resulta claro cuales son los términos de comparación alegados como fundamento de la supuesta discriminación, no siendo lo mismo comparar a dos personas en el mismo cargo, que realizan la misma cantidad y calidad de trabajo con diferente salario, que comparar dos cargos con diferente remuneración así ambos se encuentren en la misma jerarquía, pues entonces se trata de la comparación de dos cargos en abstracto que en nada puede hacer deducir un trato desigual o discriminatorio en contra del actor; ni encontró establecido a lo largo de todo el expediente, en concreto y no en abstracto, que efectivamente las funciones desempeñadas por el trabajador en comparación con otro y desempeñando con eficiencia y eficacia las mismas tareas, haya sido remunerado de manera inferior a otro trabajador; al

observar las pruebas presentadas sólo aparecen las referentes a los salarios, hoja de vida del actor, pero sin quedar claro un término o punto de cotejo que permita encontrar válido el hecho de que el demandante alegue el principio de a trabajo igual, salario igual.

Ahora bien, dice el ad quem ser el régimen regulatorio de la relación laboral en estudio, el propio de los trabajadores oficiales, pues la empresa demandada es una sociedad de economía mixta del nivel nacional, donde sus servidores por regla general, son trabajadores oficiales, salvo quienes ocupan cargos de dirección, confianza o manejo; estando la planta global de cargos de la mencionada Sociedad en el marco establecido por la resolución N° 157 del 04 de septiembre de 1995, y el Acuerdo 06 de mayo de 1995, (folios 23, 29, 44, 47), estableciéndose además las funciones, requisitos y responsabilidades de cada cargo.

Y argumenta el Tribunal sobre los principios de ‘primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales’ y de ‘a trabajo igual salario igual’, el deber de establecer si efectivamente en la realidad el demandante realizó trabajo igual al de otros trabajadores y devengó salario diferente a ellos.

MIS CONSIDERACIONES SOBRE EL PARTICULAR

Como en la sentencia impugnada se afirma por el Tribunal no haber encontrado establecido a lo largo de todo el expediente, en concreto y no en abstracto, que efectivamente las funciones desempeñadas por el trabajador en comparación con otro y desempeñando con eficiencia y eficacia las mismas tareas, haya sido remunerado de manera inferior a otro trabajador; pues al observar las pruebas presentadas sólo aparecen las referentes a los salarios, hoja de vida del actor, pero sin quedar claro un término o punto de cotejo que permita encontrar válido el hecho de que el demandante alegue el principio de a trabajo igual, salario igual, de ello debemos concluir el haber examinado el Juzgador de Instancia, la totalidad de las pruebas obrantes en autos, pero haber incurrido en la apreciación de las mismas probanzas, en manifiesto error de hecho, al dar como no probados, estándolo, los supuestos fácticos del principio ‘a trabajo igual salario igual’, veamos:

1°. La resolución N° 157 del 04 de septiembre de 1995, aparece a folio 44 y 45 y por ella se establece el Manual de Funciones Específicas y Requisitos para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia S. A. y en sus artículos 12 y 22 se dice:

‘PRIMERO: Establécese el Manual de Funciones Específicas y Requisitos para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia S. A.

SEGUNDO: La Gerente General de Artesanías de Colombia S. A., adoptará las modificaciones o adiciones necesarias para mantener actualizado el manual que se establece con la presente norma’.

Como se ve, de la anterior Resolución no se deducen ni las funciones ni los requisitos de los Trabajadores Oficiales el Servicio de la Entidad.

Dicha Resolución fue derogada por la Resolución 084 de 28 de abril de 1997, 7 meses antes de la desvinculación del actor.

2°. El Acuerdo 06 de 5 de mayo de 1995, (folios 47 a 49)

El Acuerdo N° 06 de 5 de mayo de 1995, de Junta Directiva, distingue entre los profesionales especializados código 3010, los grados 18, 16 y 14. Y entre los simplemente profesionales, código 3020, los grados 12, 10, 08, 06 y 04; con la siguiente tabla de asignaciones:

| Niveles Profesionales | Código | Grado | Asignación |
|---------------------------|--------|-------|------------|
| Profesional Especializado | 3010 | 18 | \$828.124 |
| Profesional Especializado | 3010 | 16 | \$780.000 |
| Profesional Especializado | 3010 | 14 | \$728.000 |
| Profesional | 3020 | 12 | \$640.000 |
| Profesional | 3020 | 10 | \$580.000 |
| Profesional | 3020 | 08 | \$510.000 |
| Profesional | 3020 | 06 | \$465.000 |
| Profesional | 3020 | 04 | \$420.000 |

Como se puede apreciar, son tres profesionales especializados y cinco profesionales sin especialización, con sus códigos, grados y remuneraciones.

3°. El Acuerdo 09 de 31 de agosto de 1995, (folios 333 y 334)

El Acuerdo N° 09 de 31 de agosto de 1995, de Junta Directiva, modificadorio del anterior 06, manteniendo las asignaciones, distingue entre los profesionales especializados código 3010, los grados 18 y 16. Y entre los simplemente

profesionales, código 3020, los grados 12, 10, 08, 06 y 04; sin determinar sus asignaciones salariales:

| Niveles profesionales | Código | Grado |
|-------------------------------------|--------|-------|
| Cinco profesionales especializados | 3010 | 18 |
| Cuatro profesionales especializados | 3010 | 16 |
| Quince profesionales | 3020 | 12 |
| Tres profesionales | 3020 | 10 |
| Siete profesionales | 3020 | 08 |
| Tres profesionales | 3020 | 04 |

Ello confirmado a folio 29, donde aparece la Planta Global de Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia y en correspondencia con los 9 cargos de profesionales de la Gerencia General, conforme al Acuerdo 08 de 1992 de Junta Directiva. (Folio 42).

4. En complemento de lo anterior, a folio 23 del expediente aparece certificación del Subgerente Administrativo y financiero de ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A., sobre los 'sueldos' de los Profesionales de Planeación, Cooperación Internacional, Asistencia de Gerencia y Oficina Jurídica desde 1995 y hasta 1997, año de desvinculación del demandante, así:

| | 1995 | 1996 | 1997 |
|---------------------------|-----------|-----------|-------------|
| Asistencia de gerencia | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Cooperación internacional | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Oficina jurídica | \$640.000 | \$745.600 | \$915.000 |
| Planeación | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Diferencias | \$140.000 | \$163.100 | \$200.000 |

Como se puede apreciar, el Profesional Abogado de Jurídica, es el único con salario inferior, en relación con los encargados de Asistencia de Gerencia, Cooperación Internacional y Planeación.

5. Sin embargo, a folio 24, la Profesional de Relaciones Industriales, certifica el cargo de Profesional Especializado, de Jurídica, de la Gerencia General, desempeñado por Jairo Peña Robles, desde el 10 de octubre de 1988 (sic), hasta el 21 de noviembre de 1998, así como sus funciones, siendo la primera 'Asesorar al Gerente General en la interpretación de normas de contratación y demás asuntos jurídicos que competan a la empresa'. Lo anterior corroborado en documento obrante a 195.

Entonces salta a la vista, sin necesidad de reflexión ni esfuerzo alguno al respecto, la existencia de plena y contundente prueba sobre los siguientes hechos:

A. De conformidad con el Acuerdo 06 de 5 de mayo de 1995, (folios 47 a 49) a los Profesionales Especializados Código 3010, se les otorgaron asignaciones así: Para el Grado 18, \$828.124; Para el Grado 16, \$780.000 y Para el Grado 14, \$728.000 y al profesional no especializado, Código 3020, Grado 12, se le señaló una asignación de \$640.000.

B. El Acuerdo 09 de 31 de agosto de 1995, (folios 333 y 334), no se refirió a las asignaciones, pues solamente elevó a Cinco los profesionales Especializados Código 3010, Grado 18, a Cuatro los profesionales Especializados Código 3010, Grado 16, suprimiendo los profesionales Especializados Código 3010, Grado 14 y cifrando en quince los profesionales no especializados, Código 3020 grado 12.

C. La certificación obrante a folio 23 da cuenta sobre los salarios de los Profesionales de Planeación, Cooperación Internacional, Asistencia de Gerencia y Oficina Jurídica desde 1995 y hasta 1997, donde tres de ellos devengaron en los años 1995, 1996 y 1997; \$780.000, \$908.700 y \$1'115.000, respectivamente, remuneraciones estas correspondientes a los Profesionales Especializados Código 3010, Grado 16; mientras al Profesional 'Oficina Jurídica' le fue asignada una asignación inicial de \$640.000, correspondiente a un profesional no especializado Código 3020, Grado 12.

D. Pero como de la Certificación de folio 24, se desprende haberse desempeñado Jairo Peña Robles, en el cargo de Profesional Especializado, de Jurídica, de la Gerencia General, su asignación inicial en 1995, debía ser la de profesional especializado Código 3010, grado 16 y no la reconocida por la demandada, correspondiente a un profesional no especializado Código 3020, Grado 12.

Lo anterior basta para demostrar el craso error del Tribunal, al considerar no existir parámetros objetivos, para determinar la discriminación salarial a la cual estuvo sometido el actor y la diferencia de su salario en relación con los otros profesionales especializados, error craso y contundente pues se omitió toda la prueba arriba considerada, proveniente de la misma demandada, la cual fijó los cargos y sus asignaciones, certifica la calidad de profesional especializado del demandante, pero sin razón alguna, lo discrimina mediante una asignación de profesional no especializado.

Sin embargo, el error en estudio, se torna aun menos excusable ante otras pruebas del proceso, como son:

a. A folios 31 a 41, obran documentos contentivos de las funciones de los cargos cuyo Jefe Inmediato lo era el Gerente

General y los requisitos consistentes en grado universitario y postgrado y dos años de experiencia, en cuanto a las habilidades requeridas hacemos el siguiente cuadro de las mismas:

| HABILIDADES | GERENCIALES | EN RELACIONES HUMANAS |
|---------------------------|-------------|-----------------------|
| Asistencia de gerencia | Heterogénea | Crítica |
| Cooperación internacional | Heterogénea | Crítica |
| Oficina Jurídica | Heterogénea | Crítica |
| Planeación | Heterogénea | Importante |

Es decir la habilidad Gerencial para todos debía ser Heterogénea y la habilidad en relaciones humanas, crítica, a excepción del Profesional Especializado de Planeación para cuyo cargo solamente era importante y sin embargo, se le asignó igual salario del Asistente de Gerencia y de Cooperación Internacional, como ya se vio, mayor al salario del encargado de la Oficina Jurídica.

Sobre este mismo aspecto a folios 335 a 342, encontramos la modificación realizada a lo anterior y donde los requisitos se reducen a grado, postgrado y dos años de experiencia, suprimiéndose las habilidades.

b. En cuanto a la calidad de Profesional Especializado del demandante, a folio 217, se encuentra el Diploma de Especialista en Derecho Comercial, otorgado por la Universidad de Los Andes y en su hoja de vida visible a folios 186 y siguientes, así como la realización de varios cursos no formales. Y experiencia como litigante, profesor Universitario y Gerente de la Cooperativa Multiactiva de los trabajadores de la misma Entidad.

Con lo anterior queda fehacientemente demostrado el garrafal error de hecho del Tribunal, al tener por no probado el trato discriminatorio salarial dado al demandante, cuando en realidad se encuentra plenamente comprobado haber recibido desde 1995 y hasta 1997, el salario correspondiente a un profesional sin especialización Código 3020, Grado 12 y no el correspondiente a un profesional especializado Código 3010, Grado 16; protuberante e inexcusable error en la apreciación de la prueba, el cual devino en la inaplicabilidad de los artículos 1°, 13, 25 y 53 de la Constitución Política, los cuales sustentan el derecho fundamental de igualdad de oportunidades para los trabajadores”.

LA RÉPLICA:

La parte antagonista del recurso se opone a su prosperidad por presentar la demanda errores de técnica. Dice que el censor presenta argumentos nuevos no expuestos en las instancias y que el Acuerdo 06 de 1995 es un acto administrativo que goza de la presunción de legalidad.

CONSIDERACIONES:

Sea lo primero advertir por la Sala que si bien, el ad quem, para sustentar legalmente sus consideraciones sobre la necesidad de la planta de personal de los trabajadores oficiales, como es el caso del demandante, se refirió el artículo 72 del D.L.1042 de 1978, lo que, en principio, podría configurar una aplicación indebida de la norma, como quiera que esta disposición versa sobre el tema de los viáticos, como lo alega el recurrente, no hay duda para la Sala que, en verdad, en esta parte de su argumento, el juez de alzada quiso aludir al artículo 76 del mismo conjunto de normas y por error nombró el 72, por cuanto, en efecto, aquel artículo en su último inciso dispone:

“En ningún caso el número de trabajadores oficiales vinculados al servicio de una entidad podrá exceder el total de cargos fijados para este tipo de servidores en la respectiva planta de personal”¹.

¹ Último inciso del artículo 76 del D.L.1042 de 1987

El texto de la norma pretrascrita, concuerda con la premisa asentada por el ad quem sobre que, en desarrollo de lo anterior, la planta de cargos de trabajadores oficiales de la demandada estaba dentro del marco establecido en la R. No. 157 del 4 de septiembre de 1995 y el Acuerdo 06 de mayo de 1995, de folios 23, 29, 44 y 47, premisa esta que no es motivo de desaveniencia por parte del recurrente; por el contrario, se apoya en ella con el propósito de sustentar los yerros fácticos que, a su juicio, incurrió el ad quem.

En lo que toca con las consideraciones fácticas del ad quem, el censor parte del supuesto de que el juez colegiado examinó todas las pruebas, pero que se equivocó en su lectura, pues, contrario a lo señalado por tales medios, el tribunal de apelaciones arribó a la conclusión de que, de las pruebas presentadas, solo aparecía lo referente a salarios y hoja de vida del actor, pero que no le quedaba claro un término o punto de cotejo que permitiera encontrar válido el hecho de que el demandante alegara el principio de igualdad.

Señala el recurrente que el Acuerdo 06 del 5 de mayo de 1995 de la junta directiva de la demandada, folios 47 a 49, relaciona los cargos de profesional y sus niveles, junto con el código y los salarios correspondientes, existentes en la empresa. De cuyo examen, efectivamente, encuentra la Sala que, en la sociedad demandada, en el nivel de “*profesional especializado*”, con código 3010, existían los grados

14, 16 y 18, con salarios de \$728.000, \$780.000 y \$828.124, respectivamente; y en el nivel de “profesional”, con código 3020, están los grados 04, 06, 08, 10 y 12, con salarios equivalentes a \$420.000, 465.000, 510.000, 580.000, y 640.000, respectivamente.

Igualmente, aludió al Acuerdo 09 del 31 de agosto de 1995 de la junta directiva, de folios 333 y 334; su lectura le indica a esta Sala que, en verdad como lo dice el recurrente, es modificadorio del anterior, pues eliminó el grado 14 del nivel profesional especializado, y el 06 del nivel profesional; además, especificó el número de cargos en cada nivel y grado; no dijo nada en relación con los salarios asignados a cada cargo; y determinó que se eximían de los requisitos contemplados en el manual de funciones y requisitos para el respectivo código y grado, a aquellos funcionarios que venían desempeñando el cargo en propiedad.

Para complementar lo anterior, el censor se remite a la certificación de salarios visible a folios 23, donde constan los sueldos de los profesionales de planeación, cooperación internacional, asistencia de gerencia y oficina jurídica, desde 1995 y hasta 1997, año en que fue desvinculado el demandante. Ciertamente, la mencionada prueba certifica los siguientes salarios para los referidos cargos:

| | 1995 | 1996 | 1997 |
|---------------------------|-----------|-----------|-------------|
| Asistencia de gerencia | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Cooperación internacional | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Oficina jurídica | \$640.000 | \$745.600 | \$915.000 |

| | | | |
|------------|-----------|-----------|-------------|
| Planeación | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
|------------|-----------|-----------|-------------|

También, el impugnante menciona como mal apreciada la certificación de folio 24, de fecha 13 de agosto de 1998, proveniente de la demandada; efectivamente, esta prueba acredita que el actor se desempeñó en la entidad demandada, desde el 10 de octubre de 1988 hasta el 21 de noviembre de 1998, en el cargo de “*profesional especializado*”, de jurídica, de la gerencia general con las funciones que allí se indican.

De las pruebas hasta aquí analizadas, claramente se desprende que el actor se desempeñó como “*profesional especializado*”, sin embargo, de acuerdo con el punto de partida de la controversia, el demandante recibió la remuneración correspondiente al cargo de “*profesional*”, grado 12.

Así, contrario a los razonamientos del ad quem, las pruebas obrantes en el proceso eran suficientes para indicar, claramente, los puntos de comparación requeridos para acceder a la solicitud de nivelación, en aplicación del principio de “*a trabajo igual salario igual*”, pues, de acuerdo con la propia consideración del juez de alzada sobre la carga de la prueba, demostrado, por el extrabajador, el trato diferente respecto de la escala salarial que venía aplicando la empresa a sus trabajadores, le correspondía a la demandada justificar porqué le aplicó al actor el salario de profesional grado 12, en tanto que, conforme a su propia certificación, él actor sí desempeñó el cargo de “*profesional*”

especializado”; como no lo hizo, no se requería de más consideraciones para acceder a la nivelación salarial deprecada.

En consecuencia, el cargo presentado por la vía indirecta prospera y se casará parcialmente la sentencia en cuanto negó la nivelación salarial con relación al sueldo de profesional especializado desempeñado por el actor y las correspondientes reliquidaciones solicitadas.

Se advierte por la Sala que los razonamientos relacionados con la errada valoración de las pruebas por parte del tribunal, presentados acertadamente por el censor, los cuales dan al traste con la sentencia impugnada, corresponden a las afirmaciones que fueron planteadas desde la demanda, por lo que no acierta el replicante cuando le formula reparos de técnica a la demanda de casación, puesto que es obvio que no se tratan de argumentos nuevos.

FALLO DE INSTANCIA

El reajuste salarial pretendido por el actor tiene como fundamento la aplicación del Acuerdo 06 del 5 de mayo de 1995, y es solicitado en razón a que la entidad no le reconoció el salario asignado para el cargo de *“profesional especializado grado 16”*, cargo este que, según el demandante, lo desempeñó hasta la terminación del contrato de trabajo.

Por su parte, la demandada negó que al actor se le hubiese establecido como nuevo cargo el de “*profesional especializado*”, con la comunicación de fecha 14 de mayo de 1996, mediante la cual la entidad le notificó a aquel las funciones inherentes a este cargo de profesional especializado (fls.26 y ss). La explicación que dio en la contestación fue que estas funciones no eran sustancialmente diferentes de las que venía desempeñando el actor y que no se hizo la clasificación conforme a las previsiones de la Resolución 157 del 4 de septiembre de 1995, porque esta había sido modificada con la R. 048 de 1997. Así mismo, sostuvo que le fijó al actor un nivel de remuneración diferente al que le correspondía a cargos sustancialmente diferentes, como eran los cargos asignados a la gerencia general.

Delimitada las posiciones enfrentadas de las partes en instancia, de acuerdo con lo asentado en sede de casación, la discusión del cargo ocupado por el actor quedó superada con la prueba proveniente de la propia demandada consistente en la certificación laboral de fecha 13 de agosto de 1998 (fls.24 y 25), de donde se desprende claramente que el actor desempeñó el cargo de “*profesional especializado*” de la gerencia general, durante todo el tiempo de servicio. Certificación que concuerda en un todo con la documental visible a fls. 26 y ss, de fecha 14 de marzo de 1996, en la que la misma entidad le remite al trabajador copia de las funciones asignadas al cargo de profesional especializado de jurídica de la gerencia, con la aclaración de que tales

funciones fueron adoptadas por medio de la Resolución No.154 del 4 de septiembre de 1995.

Lo acabado de anotar, deja en evidencia que la empresa sí clasificó al actor en el cargo de *profesional especializado*, contrario a lo sostenido por la demandada en su defensa. Sin embargo, le reconoció el salario de *profesional grado 12*.

La empresa intentó justificar el no reconocimiento del salario del nivel profesional especializado al demandante, con el argumento de que le había fijado al actor un nivel de remuneración diferente al que le correspondía a cargos sustancialmente diferentes, como eran los cargos asignados a la gerencia general. Esta explicación no es de recibo para la Sala, porque sí la entidad tenía adoptada una escala salarial mediante la cual había equiparado distintos cargos en un mismo nivel y grado salarial, ya no le podían servir de excusa las diferencias existentes entre cargos equivalentes para dejar de reconocer el salario fijado para dicho puesto de trabajo según el nivel y grado de la citada escala.

El artículo 5° de la Ley 6 de 1945 que desarrolla el principio de igualdad salarial para los trabajadores oficiales establece:

*“La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y **por trabajos equivalentes**, solo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de*

rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales". Negrillas de esta Sala.

Así mismo, el principio de "*a trabajo de igual valor, salario² igual*" consagrado en el Convenio 100 de la OIT (debidamente ratificado por Colombia), también se predica de trabajos equivalentes.

De lo anterior se sigue que el principio a la igualdad salarial no solo se predica entre *cargos iguales*, entendiendo por estos como aquellos puestos de trabajo con iguales funciones o tareas con el mismo nivel de eficiencia; sino también entre cargos de igual valor, es decir con equivalencia, la cual justamente se puede extraer de una escala salarial. Por tanto, para efectos de establecer la mencionada igualdad, los extremos de la comparación también pueden ser la prueba del cargo desempeñado y el salario asignado a dicha posición en la respectiva escala salarial.

Precisado lo anterior, en aplicación del Acuerdo de Junta Directiva No. 06 del 5 de mayo de 1995, con vigencia a partir del 1° de junio de 1995, mediante el cual se fijaron los salarios a los cargos según el nivel, código y grado, al actor le correspondía recibir la asignación salarial

² El objetivo del Convenio 100 de la OIT es garantizar la igualdad salarial entre personas de distinto sexo, sin embargo el principio de **salario igual a trabajo de igual valor** bien puede servir como criterio para garantizar la igualdad salarial en general, como un aspecto de la igualdad en el empleo y la ocupación regulada en el Convenio 111 de la OIT, también ratificado por Colombia.

perteneciente a la de *profesional especializado*, el cual sin duda fue el cargo desempeñado por él.

La certificación no especifica el grado del cargo ocupado por el actor; pero esto no es óbice para ordenar la nivelación, puesto que, en arreglo al Acuerdo de Junta Directiva No. 09 del 31 de agosto de 1995, el cargo de profesional especializado solo pasó a tener dos grados: el 16 y el 18. El actor reclama el grado 16, en razón a que los demás cargos de profesional especializado asignados a la gerencia tenían este grado; lo cual se constata con la certificación visible a fls. 23 del expediente examinada en conjunto con el Acuerdo 06 precitado, donde aparecen los respectivos salarios.

La ubicación del cargo del actor en el grado 16 es a todas luces razonable, no solo porque es el grado que tenían los demás cargos de profesional especializado adscritos a la gerencia, sino también porque, conforme a la planta de personal de la empresa acreditada, solo hay dos grados para dicha ocupación, siendo de mayor salario el 18.

En consecuencia, se ordenará a la empresa reconocer el salario del profesional grado 16, desde el 1° de julio de 1995, como lo determinó el recurrente en el alcance de la impugnación, dado que el mencionado Acuerdo 06 entró en vigencia el 1° de junio de 1995 y fue mediante este acuerdo que la junta directiva de la entidad demandada fijó los nuevos salarios en ese entonces y no sufrieron modificación con el Acuerdo 09 del mismo año.

Para la liquidación de las diferencias salariales aquí ordenadas, sirve traer a cuento el cuadro presentado por la parte actora en el recurso de casación, el cual tiene sustento en la certificación proveniente de la empresa visible a fl.23, así:

| Cargos/Años | 1995 | 1996 | 1997 |
|---------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Asistencia de gerencia | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Cooperación internacional | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Oficina jurídica | \$640.000 | \$745.600 | \$915.000 |
| Planeación | \$780.000 | \$908.700 | \$1.115.000 |
| Diferencias | \$140.000 | \$163.100 | \$200.000 |

Conforme a la citada información, el actor debió tener como salario, para el año 1995, la suma de \$780.000; para 1996, \$908.700; y para 1997, \$1.115.000; por tanto las diferencias salariales desde 1° de julio de 1995 hasta el 21 de noviembre de 1997, resultan así:

| FECHAS | | DIFERENCIA |
|------------|------------|---------------|
| DESDE | HASTA | SALARIAL |
| 01/07/1995 | 31/07/1995 | \$ 140.000,00 |
| 01/08/1995 | 31/08/1995 | \$ 140.000,00 |
| 01/09/1995 | 30/09/1995 | \$ 140.000,00 |
| 01/10/1995 | 31/10/1995 | \$ 140.000,00 |
| 01/11/1995 | 30/11/1995 | \$ 140.000,00 |
| 01/12/1995 | 31/12/1995 | \$ 140.000,00 |
| 01/01/1996 | 31/01/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/02/1996 | 29/02/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/03/1996 | 31/03/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/04/1996 | 30/04/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/05/1996 | 31/05/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/06/1996 | 30/06/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/07/1996 | 31/07/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/08/1996 | 31/08/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/09/1996 | 30/09/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/10/1996 | 31/10/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/11/1996 | 30/11/1996 | \$ 163.100,00 |

| | | |
|--------------|------------|------------------------|
| 01/12/1996 | 31/12/1996 | \$ 163.100,00 |
| 01/01/1997 | 31/01/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/02/1997 | 28/02/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/03/1997 | 31/03/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/04/1997 | 30/04/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/05/1997 | 31/05/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/06/1997 | 30/06/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/07/1997 | 31/07/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/08/1997 | 31/08/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/09/1997 | 30/09/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/10/1997 | 31/10/1997 | \$ 200.000,00 |
| 01/11/1997 | 21/11/1997 | \$ 140.000,00 |
| TOTAL | | \$ 4.937.200,00 |

En consecuencia, se proferirá **condena por \$4.937.200 por concepto de diferencias salariales adeudadas por la empresa.**

El actor solicita que, a consecuencia de la anterior condena, se ordene la reliquidación de las prestaciones, indemnizaciones y demás derechos nacidos del contrato de trabajo, teniendo en cuenta todos los factores legales y convencionales del salario, y reitera que se haga sobre las primas legales y extralegales, las bonificaciones, quinquenios, las vacaciones tanto el descanso remunerado como la prima respectiva, las primas técnica y de navidad, el fomento del ahorro, las cesantías y sus intereses, así como cualquier otro derecho que legal o convencionalmente le correspondiere al trabajador.

Sin embargo, el actor no especificó los pagos que la empresa le haya realizado por estos conceptos, ni los requisitos de cada concepto y las fechas de su causación, desde julio de 1995 a la terminación del contrato de trabajo,

para efectos de hacer la reliquidación correspondiente, sin que le sea dable al juzgador de segunda instancia hacer suposiciones en desmedro del debido proceso y el derecho de contradicción de las partes. Tan solo de la liquidación de prestaciones visible a fls. 128 del expediente, se desprenden claramente los términos de la liquidación por concepto de cesantías y la indemnización por despido. En consecuencia, solo se ordenará la reliquidación por estos conceptos.

Por reliquidación de cesantías a la terminación del contrato ocurrida el 21 de noviembre de 1997, por 321 días del año 1997 que le tuvo en cuenta la empresa, le corresponde la suma de \$178.334.

La empresa, igualmente, le liquidó 390 días por indemnización a la terminación del contrato, en consecuencia por la diferencia salarial de \$200.000, **le corresponde la suma de \$2.600.000.**

El actor reclama la indemnización moratoria por el no pago completo de la indemnización y de las prestaciones como las cesantías, con base en el artículo 52 del D.2127 de 1945, modificado por el artículo 1° del D.797 de 1945.

Al igual que frente al caso de incumplimiento en el pago de salarios y prestaciones sociales de los trabajadores particulares, la jurisprudencia laboral tiene asentado que esta indemnización no procede de forma automática, en razón a su carácter sancionatorio. Para la procedencia de esta condena, el juzgador debe examinar si el

incumplimiento del empleador estuvo motivado por su convencimiento pleno de que nada le adeudaba al trabajador por concepto de salarios, prestaciones e indemnización³. Lo cual no se presenta en el caso del sublite, como quiera que las razones que expuso la empresa para justificar el no pago del salario correspondiente al de profesional especializado, no estuvieron acordes con su proceder respecto de los demás trabajadores, a quienes sí les venía aplicando los salarios del Acuerdo 06 de 1995, la prueba está en el certificado de salarios allegado al fl. 23. Y mal podía alegar que no le eran aplicables al actor los salarios de cargos diferentes al desempeñado por él, si, por tratarse de una planta de cargos con salario definido, bastaba con que el actor desempeñara un cargo determinado, para que le correspondiera el salario asignado para tal ocupación, según el escalafón. Sin embargo, la empresa desconoció su propia escala salarial, por lo que su proceder, evidentemente, fue caprichoso y arbitrario. En consecuencia, se condenará a la demandada a pagar al

³ “Tal como lo señala el recurrente, esta Sala de la Corte tiene definido que frente a la falta de pago, a la terminación del contrato de trabajo, de los derechos laborales que la generan, esto es, en el sector particular la remuneración salarial y las prestaciones sociales, y en el oficial, además de tales acreencias, las indemnizaciones debidas al trabajador, en principio se excluye la buena fe del empleador por no cancelarlas. En consecuencia, para exonerarse de esa sanción moratoria debe este demostrar que su actitud estuvo revestida de buena fe.

Pues bien, según lo anotado si el empleador quería exonerarse de la condena por indemnización moratoria debía aportar los medios que llevaran a la convicción referente a que la omisión en la que pudo incurrir en el pago de los mencionados derechos, tuvo origen en razones atendibles y correspondería al sentenciador evaluar los motivos derivados de tales pruebas para así determinar si lo exonera de la indemnización. Como así lo definió el ad quem, no dio un entendimiento equivocado a los preceptos legales que denuncia la acusación, pues estimó que la carga de la prueba en esta materia recaía en la entidad demandada y por ello analizó las pruebas que lo condujeron a la decisión referenciada. Es más, de no haber procedido en la forma señalada, el sentenciador hubiera incurrido en una inaceptable aplicación automática de la norma que prevé la sanción por mora”. Sentencia 14068 de 2000.

actor la suma diaria equivalente a **\$50.932, por cada día de mora, desde el 6 de abril de 1998⁴ y hasta el día en que se verifique el pago total de las condenas** que aquí se imponene por concepto de cesantías e indemnización por despido.

Como prosperó la condena por indemnización moratoria a causa de los saldos a deber por la demandada por concepto de salarios, cesantía e indemnización por despido, no se ordena la indexación de estas sumas.

Advierte la Sala que no operó la prescripción de las condenas aquí impuestas, en vista de que el actor presentó reclamación por la nivelación salarial el 31 de diciembre de 1996, fls. 16 y 17, y por la respectiva reliquidación de cesantías e indemnización por despido, el 10 de julio de 1998, fls. 2 al 7; y la demanda fue presentada el 18 de marzo de 1999, es decir cuando no se habían cumplido los tres años.

⁴ “De otra parte, tiene razón el ataque en tanto cuestiona el cómputo del término de 90 días a que alude el art. 1° del Decreto 797 de 1949, plazo con el que cuenta la administración para cancelar las acreencias laborales de sus trabajadores, puesto que comienza a contabilizarse desde la fecha de la finalización del contrato, cuando deben sufragarse los valores debidos por salarios, prestaciones e indemnizaciones y no desde la fecha de la reclamación con la cual se surte el agotamiento de la vía gubernativa. Así lo señala expresamente la aludida disposición legal y no hay lugar a armonizarla con la preceptiva del art. 6° del C. P. del T, toda vez que se trata de eventos diferentes: aquel término tiene por finalidad ofrecer al ente oficial la oportunidad de hacer las apropiaciones y adoptar todas las medidas tendientes al pago respectivo, mientras que la última norma citada, le otorga la posibilidad de revisar las reclamaciones de sus servidores, previamente a la iniciación de un proceso judicial, para evitar incurrir en errores que le proporcionen cargas superiores, pero no tiene incidencia en el cómputo del citado término, porque se reitera que constituye un requisito de procedibilidad de la acción judicial.” Ibidem.

Sin costas en el trámite de casación, dado que prosperó parcialmente el recurso. En las instancias, costas a cargo de la parte demandada que resultó vencida.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA PARCIALMENTE** el ordinal primero de la sentencia de segunda instancia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, el 27 de febrero de 2009, dentro del proceso ordinario laboral que inició **JAIRO PEÑA ROBLES** en contra de **ARTESANÍAS DE COLOMBIA**, en cuanto negó la nivelación salarial al cargo de profesional especializado grado 16 y la consecuente reliquidación de cesantías a la terminación del contrato y de la indemnización por terminación unilateral del contrato; como también la indemnización moratoria.

En sede de instancia, se **REVOCA** parcialmente el ordinal primero de la sentencia del a quo en cuanto negó la nivelación salarial y las consecuentes reliquidaciones antes mencionadas, para en su lugar **CONDENAR** a la demandada a reconocer al actor:

- a.) La suma de **\$4.937.200 por concepto de diferencias salariales adeudadas por la**

empresa al reconocerse el salario de profesional especializado grado 16.

- b.) **Por cesantías a la terminación del contrato ocurrida el 21 de noviembre de 1997, por 321 días del año 1997, le corresponde la suma de \$178.334.**

- c.) La suma diaria equivalente a **\$50.932, por cada día de mora, desde el 6 de abril de 1998 y hasta el día en que se verifique el pago total de las condenas** que aquí se imponene por concepto de cesantías e indemnización por despido.

Igualmente, se **revoca** el ordinal tercero que condenó en costas a la parte demandante, y se confirma en todo lo demás.

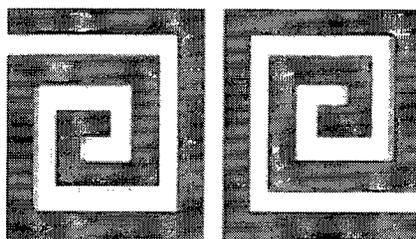
Costas como se indicó en la parte motiva.

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

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE



Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
artesañas de colombia s.a.

**Manual de funciones específicas y requisitos de los
trabajadores oficiales**

Bogotá, D.C. Septiembre 4 de 1.995

0 158

RESOLUCION No. _____

(. . .)

Por la cual se establece el Manual de Funciones ~~Específicas~~ y Requisitos para los ~~servidores~~ públicos de Artesanías de Colombia S.A.

LA GERENTE GENERAL DE ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A.
Ministerio de Desarrollo Económico

los cargos
de...
emp...
101

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el Artículo 32, Literal J de los Estatutos y,

CONSIDERANDO:

Del Decreto 261/94
Decreto 261/94
12

Que el Artículo 122 de la Constitución Nacional preceptúa que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento.

Que el Manual de Funciones Especificas y Requisitos, hace parte del Sistema de Control Interno de la Entidad.

Que la Ley No. 190 del 6 de Junio de 1995, en su artículo 90. establece que las entidades elaborarán un manual de funciones en el cual se especifiquen claramente las tareas que debe cumplir cada funcionario.

RESUELVE:

Emp...
101

ARTICULO PRIMERO: Establécese el Manual de Funciones Especificas y Requisitos para los ~~servidores~~ públicos de Artesanías de Colombia S.A. *Con...*

ARTICULO SEGUNDO: La Gerente General de Artesanías de Colombia S.A., adoptará las modificaciones o adiciones necesarias para mantener actualizado el manual que se establece con la presente resolución.

ARTICULO TERCERO: Se exigirá igualmente para el desempeño de una profesión, arte u oficio debidamente reglamentado, la posesión de grados, títulos, licencias, matriculas previstas en las leyes, en sus reglamentos, los cuales no podrán ser compensadas por experiencia, salvo cuando las mismas leyes lo establezcan.

RESOLUCION No. 0 158

HOJA No.

ARTICULO CUARTO: La Gerente General de Artesanias de Colombia S.A., podrá establecer las equivalencias mediante acto administrativo interno, del cual enviara copia al Departamento Administrativo de la Funcion Publica.

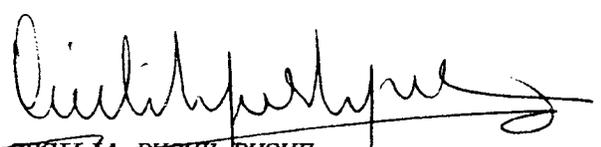
ARTICULO QUINTO: En cumplimiento del articulo noveno (9o.) de la Ley 190 de 1995, las funciones asignadas, seran comunicadas a cada empleado quien respondera por la aplicacion de las mismas de acuerdo con la ley, el reglamento y el manual.

ARTICULO SEXTO: La presente resolucion rige a partir de la fecha de su refrendacion por parte del Director General del Departamento Administrativo de la Funcion Publica.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Santafé de Bogotá, D.C., a los

La Gerente General


CECILIA DUQUE DUQUE

El Subgerente Administrativo y Financiero


GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ ARIZA

Refrendado por
EDUARDO GONZALEZ MONTOYA
Director
del Departamento Administrativo
de la Funcion Publica.

3 Especifico

RESOLUCION No. 0 137

(4 SET. 1995)

Por la cual se establece el Manual de Funciones Especificas y Requisitos para los trabajadores oficiales de Artesanias de Colombia S.A.

LA GERENTE GENERAL DE ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A.
Ministerio de Desarrollo Económico

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el Artículo 32, Literal J de los Estatutos y,

CONSIDERANDO:-

Que el Manual de Funciones Especificas y Requisitos, hace parte del Sistema de Control Interno de la Entidad.

Que se hace necesario que Artesanias de Colombia S.A., adecúe el Manual de Funciones Especificas y Requisitos de los trabajadores oficiales, propendiendo por una adecuada aplicación de políticas para el desarrollo del personal y la evaluación de desempeño de cada trabajador al servicio de la Entidad.

Que la Ley No. 190 del 6 de Junio de 1995, en su artículo 9o. establece que las entidades elaborarán un manual de funciones en el cual se especifiquen claramente las tareas que debe cumplir cada funcionario.

RESUELVE:-

ARTICULO PRIMERO:- Establécese el Manual de Funciones Especificas y Requisitos para los trabajadores oficiales de Artesanias de Colombia S.A.

ARTICULO SEGUNDO:- La Gerente General de Artesanias de Colombia S.A., adoptará las modificaciones o adiciones necesarias para mantener actualizado el manual que se establece con la presente norma.

RESOLUCION No. 0 157

HOJA No. _____

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su refrendación por parte del Departamento de la Función Pública.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Santafé de Bogotá, D.C., a los

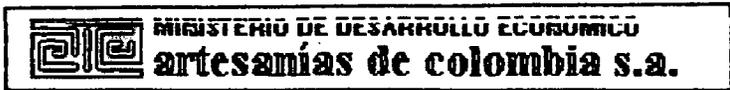
La Gerente General

[Handwritten signature]
~~SECRETARIA DUQUE DUQUE~~


El Subgerente Administrativo y Financiero

[Handwritten signature]
GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ ARIZA

Refrendado por:
EDUARDO GONZALEZ MONTOYA
Director
del Departamento Administrativo
de la Función Pública.



PLANTA GLOBAL

TRABAJADORES OFICIALES

| NUMERO DE CARGOS | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO PÁG |
|------------------|---------------------------|--------|-----------|
| 5 (CINCO) | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 3010 | 18 |
| 4 (CUATRO) | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 3010 | 16 |
| 15 (QUINCE) | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 3020 | 12 |
| 3 (TRES) | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 3020 | 10 |
| 7 (SIETE) | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 3020 | 08 |
| 3 (TRES) | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 3020 | 04 |
| 1 (UNO) | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4040 | 18 |
| 2 (DOS) | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4040 | 16 |
| 1 (UNO) | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4040 | 14 |
| 3 (TRES) | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4040 | 12 |
| 4 (CUATRO) | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4040 | 08 |



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

| NUMERO DE CARGOS | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO | PÁG |
|------------------|-------------------------|--------|-------|-----|
| 3 (TRES) | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4065 | 06 | |
| 4 (CUATRO) | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4040 | 04 | |
| 4 (CUATRO) | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4065 | 02 | |
| 4 (CUATRO) | SECRETARIO EJECUTIVO | 5040 | 22 | |
| 7 (SIETE) | SECRETARIO | 5140 | 12 | |
| 7 (SIETE) | SECRETARIO | 5140 | 08 | |
| 11 (ONCE) | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5120 | 13 | |
| 3 (TRES) | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5120 | 09 | |
| 4 (CUATRO) | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5120 | 07 | |
| 3 (TRES) | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5120 | 05 | |



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

- PROFESIONAL ESPECIALIZADO
- CÓDIGO: 3010
- GRADO :18
- No. DE CARGOS: 5

-DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: GERENCIA GENERAL Y UNIDAD DE COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO.

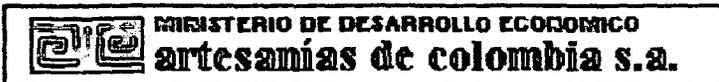
SUPERIOR INMEDIATO:

-GERENTE GENERAL, JEFE UNIDAD DE COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO.

-PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE GERENCIA

II. FUNCIONES

1. Asistir a la Gerencia en el desarrollo de la gestión administrativa.
2. Representar al Gerente en aquellas actividades que éste le señale.
3. Atender las inquietudes de las agrupaciones artesanales o culturales hacia la Gerencia General y orientarlo sobre sus peticiones.
4. Mantener informado al Gerente sobre todo aquello que sea de su competencia.
5. Preparar la correspondencia a todas aquellas entidades o personalidades según las instrucciones impartidas por la Gerencia General.
6. Coordinar y tramitar los procesos y actividades que por delegación de la Gerencia General deba realizar.



7. Preparar la documentación necesaria para las reuniones de la Gerencia General con la Junta Directiva, Asamblea General y otras que se lleven a cabo.
8. Asistir a la Gerencia en la preparación y participación de la Entidad en los eventos propios de la función institucional.
9. Preparar los conceptos que le asigne el Gerente General.
10. Ejecutar todas aquellas funciones que le sean asignadas por su superior inmediato y que correspondan a la naturaleza de su cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN

Título de formación profesional o universitaria en Economía, Administración de Empresas, Administración Pública, Ingeniería Industrial, Derecho o Contaduría Pública. Título de formación avanzada o de postgrado en áreas afines (poseer la matrícula profesional en los casos contemplados por la ley).

HABILIDADES GERENCIALES:

Heterogénea

HABILIDAD EN RELACIONES HUMANAS:

Crítica

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia profesional específica o relacionada.

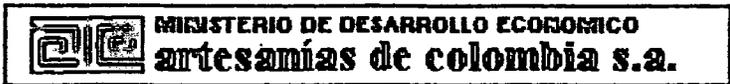


MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

-PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE PLANEACIÓN Y SISTEMAS

II. FUNCIONES:

1. Coordinar el diseño, elaboración, ejecución seguimiento y evaluación de los proyectos, planes y programas a nivel institucional.
2. Coordinar la elaboración e implementación del Plan de Desarrollo aprobado para los sistemas de Información.
3. Elaborar el Plan de desarrollo institucional, en coordinación con las diferentes Subgerencias, revisándolo y controlándolo periódicamente.
4. Analizar las necesidades de desarrollo integral del sector artesanal y establecer las prioridades del caso y proponer los proyectos requeridos.
5. Orientar a las dependencias y a los profesionales regionales para la realización de proyectos y programas, con el fin de que estos guarden coherencia con el plan de desarrollo institucional y sectorial.
6. Mantener actualizados los programas, proyectos y actividades; evaluar periódicamente sus resultados, controlar las desviaciones y proponer los ajustes y modificaciones que fueren necesarios.
7. Planear conjuntamente con la Gerencia General y las Subgerencias el proyecto de presupuesto general de la Entidad.
8. Proponer orientaciones básicas para la elaboración, presentación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos, programas y planes, en consonancia y coordinación con las entidades de Planeación Nacional, Departamentales y Municipales.
9. Apoyar la elaboración de los estudios de investigación que se realicen para la inclusión en la programación sectorial.
10. Estudiar y recomendar las reformas a la estructura de la organización institucional, a las funciones de las distintas dependencias y cargos, y a los procesos y procedimientos administrativos, velando por su permanente actualización y difusión.



11. Prestar asesoría en el establecimiento de los sistemas de programación, evaluación y control de actividades, que garanticen el racional aprovechamiento de los recursos disponibles por la Empresa.
12. Difundir las técnicas y métodos de organización entre el personal de la Empresa.
13. Formular y coordinar el plan estratégico de desarrollo de los sistemas de información.
14. Establecer y revisar periódicamente mecanismos de comunicación que provean información entre los funcionarios de la Empresa y las diferentes dependencias.
15. Velar por la seguridad, oportunidad y exactitud de la información, estableciendo los métodos de evaluación correspondientes con otras áreas de la Empresa.
16. Establecer en coordinación con las demás dependencias, los indicadores que permitan evaluar la gestión de la Entidad y dirigir la elaboración y establecimiento del manual correspondiente.
17. Servir como órgano consultor y asesor en la formación de los planes de desarrollo nacionales, cuando en ellos se incluya el tema sector artesanal.
18. Hacer seguimiento y evaluación al curso de la ejecución presupuestal correspondiente a la Entidad.
19. Velar por la oportuna fijación de los objetivos institucionales para la siguiente vigencia y garantizar que los planes determinados tengan los recursos necesarios.
20. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato , acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Administración de



Empresas, Economía, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas o en Derecho; título de formación avanzada o de postgrado en áreas afines al cargo.

HABILIDADES GERENCIALES:

Heterogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia específica o relacionada.



-PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE COOPERACIÓN Y DIVULGACIÓN, DE LA GERENCIA GENERAL.

II. FUNCIONES

1. Diseñar y concertar con la Gerencia General la política de Cooperación y Divulgación Nacional e Internacional.
2. Coordinar la realización de Seminarios Nacionales e Internacionales sobre temas de interés relacionados con el subsector artesanal.
3. Coordinar los convenios de cooperación técnica internacional y de intercambio cultural, suscritos con entidades homólogas a Artesanías de Colombia.
4. Formular convenios y propuestas de cooperación nacional e internacional así como de intercambio cultural y tecnológico.
5. Representar a la Entidad ante organismos internacionales y nacionales en programas relacionados con el Area de relaciones y de cooperación técnica cultural, por delegación de la Gerencia General.
6. Coordinar la formulación y presentación de proyectos y programas a entidades nacionales e internacionales para la obtención de recursos técnicos y financieros.
7. Coordinar el intercambio de expertos y pasantía de artesanos en el exterior y misiones de observación y consultoría de expertos internacionales en el país.
8. Asistir a la Gerencia General en el diseño de políticas de promoción y divulgación de la actividad artesanal en el país y coordinar su desarrollo.
9. Apoyar el desarrollo de programas y eventos tendientes a fortalecer la imagen corporativa a nivel nacional e internacional.
10. Asistir a la Gerencia en el manejo de los medios de comunicación, y preparar el material necesario.
11. Coordinar el diseño y elaboración de material divulgativo y promocional de la Empresa.



12. Planear y coordinar la realización de exposiciones de eventos carácter cultural y didáctico en la sede de la Empresa.
13. Ejecutar todas aquellas funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación profesional universitaria, en Derecho, Economía, Administración de Empresas, Administración Pública, Periodismo, o Comunicación Social. Título de formación avanzada o de postgrado en Relaciones internacionales, Comercio Internacional, o en áreas afines. (Poseer la matrícula profesional vigente, en los casos contemplados por la Ley).

Dominio del Idioma Inglés y conocimiento de otros idiomas.

HABILIDAD GERENCIAL:

Heterogénea

HABILIDAD EN RELACIONES HUMANAS:

Crítica

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia relacionada.



-PROFESIONAL ESPECIALIZADO, DE JURÍDICA, DE LA GERENCIA GENERAL.

II. FUNCIONES:

1. Asesorar al Gerente General en la interpretación, aplicación e interpretación de normas de contratación y demás asuntos jurídicos que competan a la empresa.
2. Compilar las normas legales y la jurisprudencia pertinente y procurar su conocimiento oportuno por parte de los funcionarios de la empresa.
3. Asistir legalmente a la Entidad en los procesos que se promuevan ante las autoridades jurisdiccionales.
4. Prestar adecuada asistencia jurídica y legal a los funcionarios de la empresa que lo soliciten, cuando debido al cumplimiento de sus funciones, tengan que comparecer ante las autoridades jurisdiccionales de cualquier clase, siempre que no se trate de actuaciones de índole disciplinario.
5. Ejercer control de legalidad sobre los contratos de la empresa y velar por el cumplimiento de las normas correspondientes.
6. Dar respuesta a las consultas de carácter general que se formulen en materia jurídica, dentro de la competencia de la empresa.
7. Conceptuar sobre los proyectos de ley y decretos concernientes a las actividades propias de la empresa.
8. Revisar y emitir conceptos en coordinación con las demás dependencias sobre proyectos de normas internas, minutas, documentos notariales y contratos.
9. Coordinar la ejecución del trabajo de los asesores legales externos.
10. Elevar consultas jurídicas ante los diferentes organismos del Estado, tendientes a fundamentar las actuaciones de la entidad.
11. Interpretar textos legales, jurisprudenciales y doctrinales con el fin de dar fundamento jurídico a las decisiones de la sociedad.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

12. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

-Título de formación profesional Universitaria en Derecho, título de formación avanzada o de postgrado y Matrícula profesional.

HABILIDADES GERENCIALES:

Heterogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Crítica.

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia profesional.

Resolución 12



-PROFESIONAL DE LA UNIDAD DE COORDINACION DEL CONTROL INTERNO, DE LA GERENCIA GENERAL.

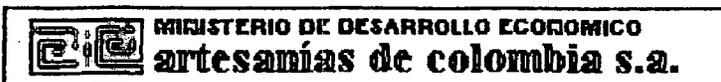
DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: UNIDAD DE COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO

SUPERIOR INMEDIATO:

-JEFE UNIDAD DE COORDINACION DEL CONTROL INTERNO

II. FUNCIONES:

1. Participar en la planeación de las actividades de la Oficina y en la determinación del alcance de la Auditoría así como en la preparación de los informes de auditoría.
2. Participar en la determinación de los procedimientos de auditoría por emplear.
3. Participar en la identificación de los puntos de control del sistema.
4. Obtener, analizar y evaluar datos para formarse una opinión objetiva, acerca de la suficiencia y eficacia del sistema del control interno de la Entidad.
5. Estudiar las deficiencias y analizar con su superior inmediato las propuestas de modificación de procedimientos aplicados en las dependencias.
6. Preparar los informes que se soliciten, en los que exprese opiniones sobre idoneidad y eficacia del sistema y la eficiencia de las actividades que se lleven a cabo.
7. Participar en la evaluación y seguimiento de las medidas correctivas adoptadas para evaluar situaciones deficientes.
8. Proponer y verificar la aplicación de mecanismos que garanticen el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la Organización.
9. Colaborar y participar en las actividades de fomento de la cultura del control en la Entidad.



10. Coordinar, supervisar y apoyar el trabajo del personal asignado a la dependencia.
11. Las demás que le asigne el superior inmediato y correspondan a la naturaleza de su cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Contaduría Pública, Economía, Administración de Empresas, Administración Pública, Ingeniería de Sistemas, Derecho o Ingeniería Industrial. Tarjeta Profesional en los casos contemplados por la Ley.

HABILIDADES GERENCIALES:

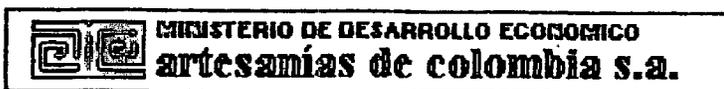
Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia relacionada con el área de control interno o auditoría interna.



I. IDENTIFICACIÓN:

CARGO:

-PROFESIONAL ESPECIALIZADO

-CÓDIGO: 3010

-GRADO: 16

-No. DE CARGOS: 4

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA DE DESARROLLO Y SUBGERENCIA COMERCIAL.

SUPERIOR INMEDIATO:

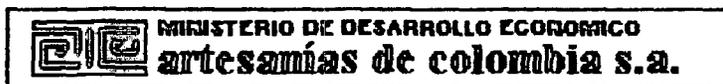
-GERENTE GENERAL.

-PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE GERENCIA

No. DE CARGOS: 1

II. FUNCIONES:

1. Apoyar el diseño, elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del proceso de planeación a nivel institucional.
2. Coordinar las actividades de evaluación y seguimiento a los procesos y procedimientos de las diferentes dependencias de la Entidad.
3. Proponer los ajustes necesarios a los procesos y procedimientos establecidos para el cumplimiento de las funciones de la Entidad.
4. Proponer los diseños de las formas utilizadas por las diferentes áreas y efectuar el control de codificación e impresión periódica.
5. Efectuar en coordinación con las diferentes áreas, la revisión, actualización y evaluación a los manuales existentes en la Organización.
6. Participar en los estudios y determinación de los indicadores de



gestión que permitan medir y evaluar los servicios y programas de la Entidad.

7. Apoyar a la Gerencia en la realización de estudios relativos a la organización y funcionamiento de la Institución y proponer los cambios correspondientes.
8. Las demás que se asigne el superior inmediato y correspondan a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación profesional o universitaria en Administración de Empresas, Administración Pública, Economía, Contaduría Pública, Derecho, Ingeniería Industrial. Tarjeta profesional para los casos reglamentados.

HABILIDADES GERENCIALES:

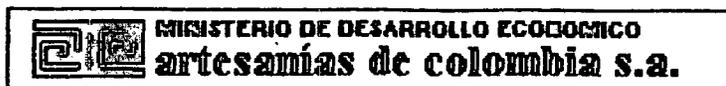
Heterogénea.

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Crítica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia profesional específica o relacionada.



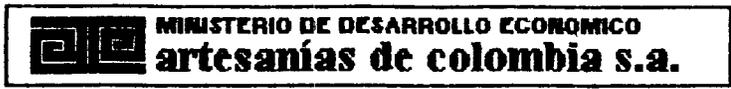
SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, SUBGERENTE DE DESARROLLO Y SUBGERENTE COMERCIAL.

-PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA DE DESARROLLO Y SUBGERENCIA COMERCIAL.

No. DE CARGOS: 3

II. FUNCIONES:

1. Asistir al superior inmediato en la administración y ejecución de los asuntos propios de la Subgerencia y preparar los informes requeridos.
2. Representar al Subgerente en las actividades institucionales que este le delegue.
3. Prestar asistencia técnica y emitir conceptos de los asuntos encomendados por el Subgerente.
4. Asistir al Subgerente en la elaboración de investigaciones, estudios, fijación y ejecución de políticas y programas propios de la Subgerencia.
5. Preparar la información tendiente a la elaboración de los programas, proyectos y planes de las actividades de la Subgerencia.
6. Participar en la evaluación de las actividades desarrolladas por la Subgerencia y proponer el diseño y formulación de procedimientos y sistemas que conlleven a optimizar la utilización de los recursos disponibles.
7. Coordinar por delegación del superior inmediato las actividades realizadas por los grupos de trabajo que se conformen al interior de la Subgerencia.
8. Las demás que le asigne el superior inmediato y correspondan a la



naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

-PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

EDUCACIÓN:
Título de formación profesional o universitaria en Administración de Empresas, Administración Pública, Economía, Contaduría Pública, Derecho, Ingeniería Industrial o Psicología. Tarjeta profesional para los casos reglamentados.

HABILIDADES GERENCIALES:
Heterogénea.

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:
Crítica

EXPERIENCIA:
Un año de experiencia profesional.





MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

-PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA SUBGERENCIA DE
DESARROLLO

EDUCACIÓN:

Título de formación profesional o universitaria en Administración de Empresas, Administración Pública, Economía, Contaduría Pública, Derecho, Sociología, Antropología y Trabajo Social. Tarjeta profesional para los casos reglamentados.

HABILIDADES GERENCIALES:

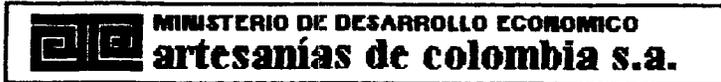
Heterogénea.

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Crítica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia profesional.



-PROFESIONAL EXPECIALIZADO DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

EDUCACIÓN:

Título de formación profesional o universitaria en Administración de Empresas, Administración Pública, Economía, Contaduría Pública, Derecho, Ingeniería Industrial, Mercadotecnia y Comercio Internacional.
Tarjeta profesional para los casos reglamentados.

HABILIDADES GERENCIALES:

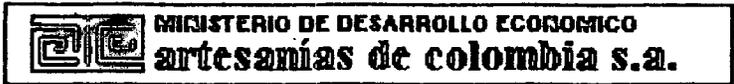
Heterogénea.

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Crítica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia profesional.



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

- PROFESIONAL
- CÓDIGO: 3020
- GRADO: 12
- No. DE CARGOS: 15
- DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA DE DESARROLLO Y SUBGERENCIA COMERCIAL.

SUPERIOR INMEDIATO:

- GERENTE GENERAL, SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, SUBGERENTE DE DESARROLLO Y SUBGERENTE COMERCIAL.

- PROFESIONAL DE SISTEMAS ,DE LA GERENCIA GENERAL.

II. FUNCIONES:

1. Recopilar, tabular y procesar la información que sirva de base para la elaboración de planes políticas y proyectos.
2. Verificar el mantenimiento de los equipos de cómputo de la empresa.
3. Apoyar la realización de estudios que conlleven a determinar las necesidades de equipo de cómputo en las diferentes áreas de la empresa.
4. Colaborar en el establecimiento de normas para el tratamiento de la información.
5. Participar en la elaboración de los manuales de diseño, programación, operación y de usuario final de todos los sistemas de información.
6. Coordinar los horarios de utilización de los recursos de



- computacionales.
- 7. Prestar la ayuda técnica requerida para la adecuación de nuevos equipos y programas necesarios para la optimización de los sistemas de información en la empresa.
- 8. Las demás funciones que le sean delegadas por su superior inmediato acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación profesional o universitaria en Ingeniería de Sistemas.

HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

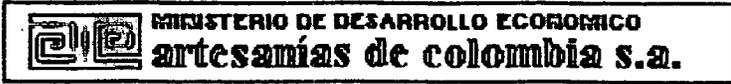
HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia profesional.

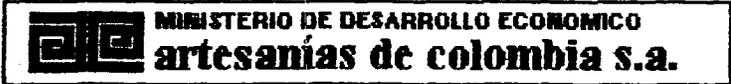




-PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES:

1. Programar, desarrollar y dirigir actividades encausadas a promover la identidad de la empresa.
2. Proyectar los actos para la administración de personal de acuerdo con las instrucciones que imparta el Subgerente Administrativo y Financiero.
3. Llevar el registro de las situaciones administrativas de personal de la empresa, responder por el sistema de información de personal y expedir las respectivas certificaciones.
4. Tramitar lo referente al proceso de selección y enganche de los funcionarios de la Empresa, y afiliación a los entes de seguridad social y cajas de compensación.
5. Velar por la difusión y cumplimiento del reglamento interno de trabajo.
6. Coordinar con los subgerentes y coordinadores de las demás dependencias, los programas de evaluación del desempeño de los empleados de la empresa.
7. Proponer los sistemas de evaluación de desempeño y supervisar su aplicación.
8. Administrar los sistemas de clasificación, reenumeración y nomenclatura de empleos, conformación de la planta de personal y evaluación del desempeño, de acuerdo a los parámetros señalados por la Gerencia.
9. Absolver las consultas que en el área de su competencia le formulen las demás dependencias de la Empresa.
10. Establecer y administrar el banco de pruebas psicotécnicas y de conocimientos básicos para el proceso de selección y promoción.
11. Diseñar, proponer y desarrollar los programas de Capacitación y Bienestar Social en la Entidad.



- 12. Coordinar la ejecución de las políticas sobre administración de personal de la Empresa.
- 13. Cooperar en la formulación de políticas y programas generales y/o especiales de la Empresa cuando se le solicite su concurso.
- 14. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:
 Título de formación Profesional o Universitaria, en Derecho, Administración de Empresas o Psicología. Tarjeta profesional para los casos reglamentados.

HABILIDADES GERENCIALES:
 Heterogénea.

HABILIDAD EN RELACIONES HUMANAS:
 Crítica.

EXPERIENCIA:
 Dos años de experiencia profesional.



-PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES:

1. Elaborar programas y proponer los manuales e instrucciones que en materia contable deben desarrollar otras dependencias de la Empresa.
2. Revisar y refrendar los comprobantes diarios de contabilidad, el balance general, el estado de ganancias y pérdidas y en general todo lo relacionado con el plan de cuentas.
3. Elaborar y presentar oportunamente los balances generales, el estado de ganancias y pérdidas y demás informes y estados, que reflejen el movimiento financiero de la Empresa.
4. Coordinar con las áreas de soporte informático el corte contable y la producción de reportes.
5. Preparar información para las declaraciones tributarias y demás documentos que deban presentarse periódicamente a otras entidades estatales y de control.
6. Coordinar con la Tesorería General la programación de pago de impuestos.
7. Conciliar los saldos de la diferentes cuentas con los respectivos libros.
8. Registrar oportunamente todas las transacciones contables que se realicen en la Entidad.
9. Las demás que le asigne el superior y que corresponda a la naturaleza del cargo.

REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación profesional o universitaria en Contaduría Pública.



Tarjeta Profesional.

HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia relacionada.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

-PROFESIONAL DE PRESUPUESTO, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES:

1. Coordinar con el área de Planeación la elaboración del presupuesto, de la Entidad.
2. Preparar el programa anual de caja y los acuerdos mensuales de gastos en coordinación con el área de Tesorería y el Subgerente Administrativo y Financiero.
3. Elaborar instructivos dirigidos a las áreas de la Empresa, en los que se indiquen los trámites, documentos y requisitos exigidos en la ejecución presupuestal.
4. Controlar la ejecución presupuestal de cada una de las áreas, de acuerdo con las disposiciones legales.
5. Elaborar y presentar los informes mensuales de la ejecución presupuestal, de acuerdo con las exigencias legales y las políticas gerenciales, de forma tal que sirva de herramienta para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos de cada una de las áreas ejecutoras.
6. Registrar las operaciones financieras de índole presupuestal de la Empresa, bajo el concepto de flujo de caja y expedir los certificados de disponibilidad presupuestal y constitución de reserva de caja y apropiación.
7. Informar oportunamente a las áreas ejecutoras sobre los vencimientos de sus certificados y/o reservas presupuestales.
8. Elaborar los informes de índole presupuestal requeridos por la Junta Directiva, la Gerencia y los demás estamentos internos y externos que así lo requieran.
9. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por sus superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.



III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación Universitaria o profesional en Economía, Administración de Empresas, Administración Pública, Contaduría Pública. Matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.

HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia relacionada.



-PROFESIONAL DE TESORERÍA, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES:

1. Planear y dirigir la recepción, registro y consignación de dineros y valores.
2. Recaudar fondos oficiales y en general los dineros proveniente de las actividades de la Sociedad, responder por su custodia y manejo.
3. Consignar diariamente en la misma forma como fueron recaudados los dineros del día anterior en los bancos donde tenga cuenta la Empresa.
4. Mantener y manejar adecuadamente las cuentas bancarias.
5. Reportar oportunamente los boletines diarios de caja y bancos de acuerdo con las disposiciones fiscales y administrativas vigentes.
6. Manejar, registrar y responder por los valores negociables de la sociedad.
7. Formular las cuentas de cobro por concepto de las diferentes transacciones de la Sociedad.
8. Recibir y liquidar diariamente la relación de ventas con tarjetas de Crédito para su cobro y registrarlas en el libro auxiliar que se lleva par tal fin.
9. Expedir los certificados de ingresos y retenciones a los funcionarios y terceros, en términos que indica la Ley.
10. Mantener actualizado los libros auxiliares de control.
11. Elaborar flujos de caja que faciliten el control de las operaciones de la Empresa.
12. Efectuar ente los bancos y otras entidades crediticias los cobros y valores que la Entidad percibe para el desarrollo de su gestión.
13. Rendir a la Dirección Nacional del Tesoro los informes sobre el movimiento de las cuentas corrientes de manejo de los recursos del presupuesto general de la nación el reporte de promedios



- mensuales e inversiones y saldos, según los requerimientos legales.
14. Presentar oportunamente ante la Controlaría General de la República, la rendición de cuentas en los formularios diseñados por ese organismo y diligenciados de acuerdo con los instructivos correspondientes y normas vigentes.
 15. Girar los cheques para cancelar las obligaciones de la Empresa.
 16. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria, en Contaduría Pública, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o en carreras afines con la naturaleza del cargo.

HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia relacionada.



-PROFESIONALES REGIONALES, DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

No. DE CARGOS: 5

II. FUNCIONES:

1. Participar en la elaboración y diseño de políticas institucionales y nacionales para el subsector artesanal y asesorar a las regiones en el diseño y adaptación de dichas políticas.
2. Elaborar en coordinación con las dependencias correspondientes los proyectos de inversión, de acuerdo con las necesidades detectadas en las diferentes regiones del país.
3. Coordinar con los grupos de trabajo de la Subgerencia de Desarrollo y Subgerencia Comercial las alternativas de diseño, producción y mercadeo de nuevos productos artesanales.
4. Diseñar y colaborar en la conformación de las bases de datos del sector artesanal a partir de los resultados de los estudios y asesorías con núcleos artesanales.
5. Definir la elaboración de los estudios necesarios en cada una de las fases que componen los proyectos de mejoramiento de la producción artesanal.
6. Concertar con entidades gubernamentales y no gubernamentales del orden local, departamental, regional o nacional la cofinanciación de proyectos para el desarrollo artesanal.
7. Estudiar y analizar las solicitudes de asistencia originadas en los grupos de trabajo artesanal en las diferentes regiones del país.
8. Realizar el seguimiento y la interventoría a los proyectos que apoyan Artesanías de Colombia en las distintas regiones.
9. Coordinar y dirigir investigaciones específicas que contribuyan al desarrollo del subsector artesanal.
10. Impulsar, coordinar y apoyar la formación integral de los artesanos,



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

fomentando el intercambio de conocimientos y experiencias, entre artesanos de diferentes regiones y de ellos con especialistas en el diseño y administración de procesos de producción y comercialización de artesanías.

11. Evaluar y proponer soluciones sobre el uso y manejo sostenible de materias primas empleadas en la producción artesanal para promover la conservación del medio ambiente.
12. Participar en el diseño y elaboración de manuales, instructivos y formatos de presentación de proyectos, de monitoreo y evaluación de los mismos.
13. Las demás que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con el cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Economía, Derecho, Administración de Empresas, Administración Pública, Sociología, Trabajo Social, Diseño o Licenciatura en Ciencias Sociales.

HABILIDADES GERENCIALES:

Heterogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Crítica

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia específica o relacionada.



-PROFESIONAL DE DOCUMENTACIÓN ARTESANAL, DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

II. FUNCIONES:

1. Fomentar la investigación aplicada a los estudios específicos sobre el subsector artesanal.
2. Proponer y organizar de acuerdo a las técnicas modernas existentes, sistemas funcionales de registro, clasificación y actualización de documentos y verificar periódicamente la eficacia y actualidad del sistema implantado.
3. Coordinar el acopio de información especializada sobre el tema artesanal.
4. Seleccionar y colaborar en la planeación de documentos apropiados para su difusión y ennoblecimiento del oficio artesanal.
5. Realizar el seguimiento y conceptuar sobre los resultados de investigaciones ejecutadas por contratación de la Empresa.
6. Estudiar y desarrollar procedimientos eficientes para la organización técnica de material documental, el servicio de consulta bibliográfica y del préstamo interbibliotecario.
7. Diseñar los procedimientos de control de los bienes del centro de documentación artesanal y mantenerlos actualizados.
8. Representar a la Empresa en actividades relacionadas con en Centro de documentación de Artesanías "Cendar".
9. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, de acuerdo al cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:
 Título de formación universitaria o profesional en Antropología, Sociología,



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

Comunicación Social o Bibliotecología.

HABILIDADES GERENCIALES:

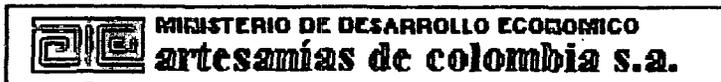
Homogénea.

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS.

Importante.

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia profesional.



-PROFESIONAL DE CRÉDITO DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Elaborar, coordinar y realizar el programa de trabajo relacionado con las actividades de crédito de la Subgerencia Comercial.
2. Realizar el estudio de las solicitudes de crédito con base en la presentación de los mismos por parte de los analistas y promotores.
3. Presentar a la junta de crédito las solicitudes de cada proyecto de inversión con sus correspondientes evaluaciones profesional y económica y actuar como secretario de la misma.
4. Programar las visitas a los talleres artesanales que deben realizar los analistas y promotores de crédito para el control de los programas individuales.
5. Preparar y controlar los programas mensuales, semestrales y anuales de promoción, supervisión y asistencia de acuerdo a las políticas de la Entidad.
6. Revisar, firmar y entregar los cheques y comprobantes de egreso que se emitan por concepto de crédito.
7. Revisar los documentos de garantía, los contratos y otros documentos relativos al crédito para la firma del Gerente de Artesanías de Colombia.
8. Preparar los informes mensuales sobre los créditos, asistencia técnica, cartera y gastos realizados en la actividad crediticia de la Entidad.
9. Formular recomendaciones para la actualización de los reglamentos de crédito de acuerdo a las condiciones adoptadas y realizadas por el mercado de servicio de crédito.
10. Elaborar oportunamente los boletines diarios de caja.
11. Mantener al día los registros contables de las operaciones de la oficina.
12. Establecer control permanente sobre la cartera por cobrar y emitir por



listados periódicos requeridos.

13. Prestar orientación y asesoría administrativa y de procedimientos a los artesanos.
14. Las demás funciones ejecutadas por su superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Economía, Administración de Empresas, Contaduría Pública o Ingeniería Industrial.

HABILIDADES GERENCIALES:

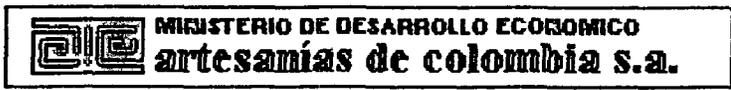
Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

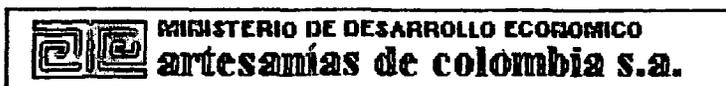
Dos años.



-PROFESIONAL DE COMPRAS, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Coordinar con el Subgerente comercial la política de compras y la función administrativa del área.
2. Responder por el proceso general de compras de productos artesanales a fin de que se cumplan los objetivos que busca la Entidad con este programa.
3. Coordinar con el área de Mercadeo y con el Almacén general en la adquisición de productos artesanales.
4. Coordinar con la Subgerencia de Desarrollo la ejecución de los programas de compras, referentes al desarrollo regional.
5. Coordinar con la Subgerencia Comercial los requerimientos e inventarios máximos y mínimos para el cumplimiento del objetivo comercial.
6. Coordinar con la oficina encargada del crédito, las políticas de recaudo a través de la adquisición de productos.
7. Diseñar mecanismos de control de gestión que permitan evaluar la función de compras, cumplimiento y calidad de proveedores.
8. Participar en los comités de inventarios y compras.
9. Coordinar y ejecutar la adquisición de productos artesanales requeridos por el almacén general, así como los mismos productos solicitados por mercadeo.
10. Instituir contactos con diferentes entidades, personas, miembros de gremios y asociaciones, para mantenerse informado de la producción de productos, a fin de coordinar la acción de compra y la gestión de ventas.
11. Cooperar en la formulación de políticas y programas generales y/o de la Empresa cuando se le solicite su concurso en esta materia.
12. Elaborar con los coordinadores del área comercial los presupuestos de compras, ventas y gastos de la Subgerencia.



13. Desplazarse a los centros de producción artesanal, cuando sea necesario, con el objeto de realizar contactos y/o compras directas.
14. Asistir por delegación del Subgerente Comercial, a las reuniones de comités u organismos externos e internos e informar de sus gestiones sobre este particular.
15. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o universitaria en Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o Mercado.

HABILIDADES GERENCIALES:

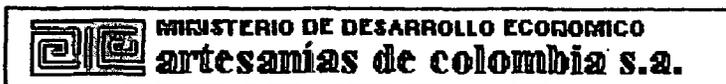
Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante.

EXPERIENCIA:

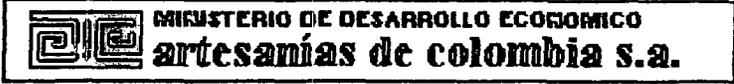
Dos años de experiencia profesional.



-PROFESIONAL DE VENTAS, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Planear, controlar y dirigir el desarrollo de las políticas de ventas conforme a los lineamientos de la Subgerencia comercial.
2. Coordinar con el profesional de gestión del producto, mercadeo y la oficina de planeación la determinación de los precios y costos de ventas.
3. Ejecutar planes de mercadeo.
4. En coordinación con la oficina de planeación, de gestión del producto y mercadeo, diseñar y ajustar permanentemente los presupuestos de ventas.
5. Coordinar y vigilar la facturación correspondiente a las ventas realizadas.
6. Controlar y autorizar las comisiones por ventas y preparar los informes correspondientes para su respectivo pago.
7. Informar periódicamente al Subgerente Comercial, acerca de los resultados de la gestión.
8. Diseñar estrategias conducentes a detectar y operacionalizar nuevos clientes.
9. Diseñar estrategias conducentes a operacionalizar nuevas formas de venta.
10. Determinar parámetros de medición en términos de tiempo, cantidades y valores, de la gestión de ventas.
11. Evaluar periódicamente la gestión de compra y venta de productos artesanales.
12. Velar por la eficacia de los programas de promoción y propaganda de los productos artesanales.
13. Velar por el óptimo funcionamiento de los costos de los mecanismos de distribución y entrega de los productos artesanales.
14. Colaborar con Mercadeo la adopción de mecanismos de



- almacenamiento, exhibición, empaque y transporte de los productos.
- 15. Preparar las cotizaciones de los productos artesanales.
- 16. Enviar oportunamente a los almacenes y vendedores los listados de precios actualizados de los productos artesanales.
- 17. Programar, dirigir y controlar los mecanismos de distribución de los productos.
- 18. Manejar los sistemas de distribución y atención al cliente.
- 19. Mantener actualizado los catálogos y lista de precios FOB, CIF y otras, que requiera el mercado internacional.
- 20. Informarse continuamente acerca de las tarifas de transporte, aseo, mantenimiento y demás aspectos relacionados con las cotizaciones referentes a las exposiciones del producto artesanal.
- 21. Realizar facturaciones en Inglés y Español.
- 22. Producir los certificados de origen.
- 23. Contactar los agentes de aduanas y compañías de transporte requeridas para los despachos internacionales.
- 24. Las demás que le asigne o delegue su superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

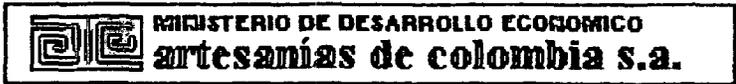
III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:
 Título de formación universitaria o profesional en Mercadeo o Administración de Empresas, Economía o Comercio Exterior. Dominio del idioma Inglés.

HABILIDADES GERENCIALES
 Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS
 Importante.

EXPERIENCIA:
 Dos años de experiencia profesional



-PROFESIONAL DE MERCADEO, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

III. FUNCIONES:

1. Colaborar con el Subgerente comercial en la formulación de las políticas, objetivos y planes de la Entidad, para incrementar la venta de productos artesanales.
2. Planear, controlar y dirigir el desarrollo de los programas de las dependencias a su cargo.
3. Velar por la aplicación de los planes de mercadeo de la empresa en materia de compras ventas y desarrollo de los productos artesanales como resultado de su gestión.
4. Dirigir a nivel nacional el programa de promoción, propaganda ventas y distribución de los productos artesanales con destino a los consumidores finales.
5. Orientar el desarrollo de los estudios y aprobar los trabajos y gestiones adelantadas por las dependencias a su cargo.
6. Mantenerse informado de las ferias y eventos, precios y posibilidades de comercialización de los productos artesanales en el mercado nacional e internacional.
7. Adelantar las gestiones que le encomiende el Subgerente Comercial, conducentes al desarrollo del programa integral de mercadeo de los productos artesanales.
8. Elaborar con quienes desempeñen los cargos de gestión del producto, gestión comercial y con la oficina de planeación, el presupuesto y controlar la eficacia de la operación.
9. Proponer mecanismos de control de gestión que permitan evaluar las actividades de mercadeo.
10. Asistir por delegación del Subgerente Comercial, a las reuniones de comités u organismos externos e internos e informar de sus gestiones sobre este particular.
11. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Mercadeo, Economía o Administración de Empresas.

HABILIDADES GERENCIALES:

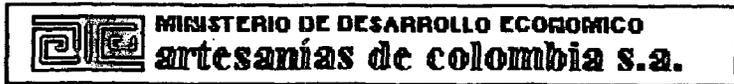
Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante.

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia profesional.



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

-PROFESIONAL

CÓDIGO: 3020

GRADO: 10

No. DE CARGOS: 3

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA DE DESARROLLO.

SUPERIOR INMEDIATO: GERENCIA GENERAL, SUBGERENTE DE DESARROLLO.

-PROFESIONAL DE PLANEACIÓN, DE LA GERENCIA GENERAL

II. FUNCIONES:

1. Apoyar la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional, en coordinación con las diferentes Subgerencias, revisándolo y controlándolo periódicamente.
2. Apoyar el análisis de las necesidades de desarrollo integral del sector artesanal estableciendo las prioridades del caso y concretarlas en proyectos.
3. Apoyar la orientación a las dependencias y a los profesionales de Regionales para la realización de programas y proyectos, con el fin de que estos guarden coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional y Sectorial.
4. Colaborar con la vigilancia del cumplimiento de los programas, proyectos y actividades aprobadas.
5. Colaborar con la actualización de los programas, proyectos y actividades, con el fin de proponer los ajustes y modificaciones del caso.
6. Apoyar la planeación del proyecto de presupuesto general de la Entidad.
7. Participar en la realización del seguimiento de la ejecución presupuestal de la Empresa y en la elaboración del programa anual



- de caja.
8. Elaborar por delegación del superior inmediato las solicitudes de giros mensuales al Ministerio de Desarrollo.
 9. Proponer las modificaciones requeridas a los manuales de la organización, procedimientos y formas establecidas, además de velar por su permanente actualización.
 10. Las demás funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Administración de Empresas, Economía, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas o en Derecho.

HABILIDADES GERENCIALES:

Heterogénea.

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante.

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia profesional.



-PROFESIONAL DE DISEÑO, DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

No. DE CARGOS: 2

II. FUNCIONES:

- 1. Prestar asesoría técnica en lo relacionado con la innovación, diversificación, y mejoramiento del proceso de la producción artesanal.
- 2. Elaborar indicadores de calidad para la elaboración de productos existentes, buscando incrementar los índices de calidad, eficiencia y rentabilidad actuales.
- 3. Asesorar en el diseño y el proceso productivo a los artesanos manteniendo estrecho contacto con las áreas de la Subgerencia.
- 4. Coordinar y dirigir la elaboración de materiales técnicos como resultado de las asesorías e investigaciones que realicen directamente o a través de terceros en el área de diseño.
- 5. Participar en el diseño y montaje de eventos que promuevan el ennoblecimiento del oficio artesanal y estimulen su comercialización.
- 6. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su jefe inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.

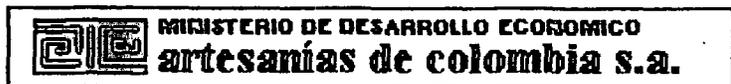
III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:
 Título de formación universitaria o universitaria en el área de Diseño o Arquitectura.

HABILIDADES GERENCIALES:
 Homogénea.

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS
 Crítica.

EXPERIENCIA:
 Dos años de experiencia profesional.



CARGO:

PROFESIONAL

CÓDIGO: 3020

GRADO: 08

No. CARGOS: 7

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA DE DESARROLLO

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE DE DESARROLLO

-PROFESIONALES REGIONALES, DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

II. FUNCIONES:

1. Participar en la elaboración y diseño de políticas institucionales y nacionales para el subsector artesanal y asesorar a las regiones en el diseño y adaptación de dichas políticas.
2. Apoyar la elaboración de los proyectos de inversión, de acuerdo con las necesidades detectadas en las diferentes regiones del país.
3. Ejecutar los programas de diseño, producción y mercadeo de nuevos productos artesanales, determinadas por la Subgerencia de Desarrollo.
4. Participar en el diseño y conformación de las bases de datos del sector artesanal a partir de los resultados de los estudios y asesorías con núcleos artesanales.
5. Participar en la elaboración de los estudios necesarios en cada una de las fases que componen los proyectos de mejoramiento de la producción artesanal.
6. Llevar y mantener actualizada la información referente a las diferentes partidas presupuestales, niveles de ejecución por regiones y departamentos.
7. Apoyar las labores de seguimiento e interventoría a los proyectos que apoya Artesanías de Colombia en las distintas regiones y departamentos.
8. Adelantar las investigaciones específicas que le sean asignadas y que contribuyan al desarrollo del subsector artesanal.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

9. Participar en el diseño y elaboración de manuales, instructivos y formatos de presentación de proyectos, de monitoreo y evaluación de los mismos.
10. Las demás que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con el cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Economía, Derecho, Administración de Empresas, Administración Pública, Sociología, Trabajo Social, Diseño o Licenciatura en Ciencias Sociales.

HABILIDADES GERENCIALES:

Heterogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Crítica

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia profesional.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

PROFESIONAL

CÓDIGO: 3020

GRADO: 06

No. DE CARGOS: 3

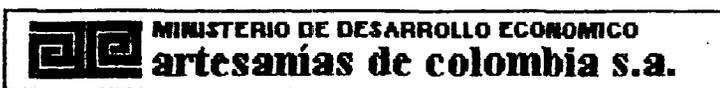
DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA COMERCIAL.

SUPERIOR INMEDIATO: GERENTE GENERAL, SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, SUBGERENTE COMERCIAL.

-PROFESIONAL DE APOYO DE COOPERACIÓN Y DIVULGACIÓN, DE LA GERENCIA GENERAL

II. FUNCIONES:

1. Apoyar la organización de los seminarios y eventos de carácter nacional e internacional que coordine la Gerencia General.
2. Contribuir en los procesos de formulación y concertación de convenios de cooperación técnica e intercambio cultural y tecnológico.
3. Participar en la elaboración de los programas de intercambio de expertos, pasantías de artesanos en el exterior y consultorías de expertos internacionales en el país.
4. Ejecutar los trámites y gestiones administrativos que se le asigne, relacionados con el desarrollo de proyectos de cooperación internacional.
5. Llevar y mantener actualizada la ejecución presupuestal asignada para la cooperación y divulgación nacional e internacional, en coordinación con las áreas relacionadas.
6. Las demás funciones que le sean asignadas o delegadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.



II. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Terminación de estudios de formación universitaria o profesional en Administración de Empresas, Administración Pública, Economía, Derecho o Comunicación Social.

HABILIDADES GERENCIALES:

Heterogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Crítica

EXPERIENCIA.

Un año de experiencia relacionada.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

-PROFESIONAL DE APOYO DE CONTABILIDAD, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES:

1. Controlar los reportes de la información contable producida en la Entidad.
2. Codificar los documentos soportes de las operaciones de cada dependencia y clasificarlos para su sistematización.
3. Analizar el movimiento de las cuentas en los libros auxiliares.
4. Verificar que los reportes recibidos de las sistematización concuerden exactamente con lo codificado en los documentos soportes.
5. Analizar las cuentas para mantener una adecuada razonabilidad en los Estados Financieros de la Entidad.
6. Apoyar en la elaboración de las declaraciones tributarias y demás información que requiera emitirse, derivada del área contable.
7. Las demás funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Terminación de estudio de formación universitaria o profesional en Contaduría Pública.

HABILIDADES GERENCIALES:

Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Básica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada.



-PROFESIONAL DE ALMACÉN GENERAL, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Responder por el adecuado almacenamiento de los productos artesanales, de acuerdo a las normas que sobre este particular establezca el coordinador de gestión del producto.
2. Velar permanentemente por la adecuada organización de los productos.
3. Coordinar la clasificación de las mercancías, para su correspondiente empaque, transporte y entrega.
4. Coordinar el trámite de las respectivas ordenes de entrada y salida del almacén, de los productos artesanales.
5. Coordinar, la entrega oportuna de los productos artesanales.
6. Dirigir, controlar y supervisar el embalaje de las mercancías.
7. Atender las devoluciones de mercancías y seguir los trámites que se establezcan para tal fin.
8. Colaborar en el desarrollo de los procedimientos de control y los documentos que se utilizarán en el manejo de los productos.
9. Coordinar, con los funcionarios asignados la fijación de mínimos y máximos de inventarios.
10. Velar por la custodia y mantenimiento adecuado de las existencias en inventario.
11. Rendir oportunamente los informes pertinentes a la Subgerencia Comercial.
13. Las demás que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.

REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Mercadotecnia, Administración de Empresas, Contaduría Pública o Economía.



HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Básica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia específica o relacionada .



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

IDENTIFICACIÓN

CARGO:

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 4040

GRADO: 18

No. DE CARGOS: 1

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO.

-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS GENERALES DE LA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES

1. Recibir, almacenar y controlar los equipos elementos de oficina, materiales, suministros y velar por su adecuada conservación y seguridad.
2. Coordinar el mantenimiento de los bienes de la Entidad y elaborar en coordinación con las demás áreas los planes para la adquisición de equipos requeridos por la Entidad.
3. Llevar el registro de proveedores, efectuar contratos de suministros órdenes de compra y servicios que requiera la empresa.
4. Elaborar y consolidar el inventario general de bienes de la Entidad y tramitar las bajas de bienes.
5. Administrar y controlar los procedimientos relacionados en la contratación de servicios.
6. Contratar, registrar y controlar las diferentes pólizas de seguros que requiera la Entidad.



7. Coordinar y controlar con el personal de vigilancia la seguridad de los bienes y la cede.
8. Velar por el mantenimiento y aseo de la Entidad.
9. Llevar control y registro de los elementos devolutivos.
10. Mantener actualizado el inventario de activos fijos y velar por el pago oportuno de los impuestos de los vehículos y prediales de los bienes y muebles de la Entidad.
11. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica profesional o título de formación tecnológica en la Administración de Servicios, Administración de Empresas o Administración Financiera; o aprobación de tres años de formación universitaria en el área de Administrativa General.

HABILIDADES GERENCIALES:

Heterogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS.

Importante.

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada.



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

-TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 4040

GRADO: 16

No. DE CARGOS: 2

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA COMERCIAL

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE COMERCIAL:

-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE MERCADEO, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. En coordinación con el profesional, ejecutar las políticas de mercadeo de la entidad.
2. Llevar estadística actualizada del comportamiento del mercadeo de los productos artesanales a nivel regional, nacional e internacional.
3. En coordinación con el profesional de mercadeo, proponer estrategias de mercados del área comercial.
4. En coordinación con el profesional de mercadeo estimar y determinar los posibles volúmenes de producción de los distintos elementos artesanales y la capacidad instalada de almacenamiento en las diferentes zonas del país.
5. Establecer con base en la información anterior, los programas de compras con destino al mercado nacional y de exportación que adelanta la Entidad teniendo en cuenta la calidad, empaque, transporte y precio de los productos artesanales.
6. En coordinación con el profesional de mercadeo, establecer el grado de intervención de la Empresa en el mercadeo de productos artesanales y la eficacia de dicha intervención.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

7. En coordinación con el profesional de mercadeo, realizar estudios conducentes a establecer cuales son los canales adecuados para la distribución de los productos en el país y en el exterior .
8. Las demás que le asigne o delegue su superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Titulo de formación técnica profesional; o terminación y aprobación de formación tecnológica; o terminación y aprobación de dos años de formación universitaria en Administración o Mercadeo

HABILIDADES GERENCIALES:

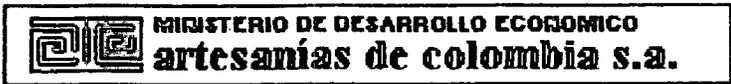
Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS.

Importante

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada .



-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE VENTAS ESPECIALES, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Mantener contactos de clientes institucionales tendientes a dinamizar las ventas .
2. Diseñar planes y estrategias de ventas al por mayor.
3. Recibir pedidos directamente y reportarlos a la dependencia correspondiente.
4. Realizar visitas periódicas de seguimiento y mantenimiento de clientes y promoción de nuevos productos.
5. Coordinar con las dependencias correspondientes las acciones para facturación y cobro de las mercancías despachadas.
6. Informar con antelación sobre las mercancías cotizadas y pedidas para la correspondiente preparación de su despacho.
7. Coordinar con la correspondiente dependencia la actualización de listados de precios y catálogos de productos.
8. Informar periódicamente sobre la gestión realizada a la Subgerencia Comercial.
9. Reportar y entregar diariamente a la Tesorería General los cheques recibidos en virtud de cobros realizados.
10. Las demás funciones que le asigne o delegue su superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:
 Título de formación técnica profesional; o título de formación tecnológica en Mercadotecnia, Comercio Internacional, Administración de Empresas



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

o aprobación de dos años de formación universitaria en áreas económicas o administrativas..

HABILIDADES GERENCIALES:

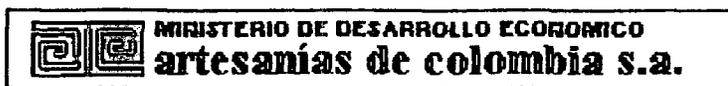
Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS.

Importante

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada .



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 4040

GRADO: 14

No. DE CARGOS: 1

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA DE DESARROLLO

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE DE DESARROLLO

TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

II. FUNCIONES:

1. Participar en la elaboración y diseño de políticas institucionales para el subsector artesanal y asesorar al municipio asignado en el diseño y adaptación de dichas políticas.
2. Apoyar la elaboración de los proyectos de inversión, de acuerdo con las necesidades detectadas en municipio asignado.
3. Ejecutar los programas de diseño, producción y mercadeo de nuevos productos artesanales, determinadas por la Subgerencia de Desarrollo.
4. Llevar y mantener actualizada la información referente a las diferentes partidas presupuestales y rendir los informes correspondientes.
5. Apoyar las labores de seguimiento e interventoría a los proyectos que apoya Artesanías de Colombia en la localidad o municipio asignado.
6. Las demás que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con la naturaleza del cargo.



III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica profesional; o título de formación tecnológica en Administración de Empresas, Desarrollo Comunitario, o aprobación de dos años de formación universitaria en áreas económicas o administrativas.

HABILIDADES GERENCIALES:

Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS.

Importante

EXPERIENCIA.

Dos años de experiencia relacionada.



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 4040

GRADO : 12

No. DE CARGOS: 3

UBICACIÓN DE DEPENDENCIA: SUBGERENCIA COMERCIAL, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE COMERCIAL, SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE VENTAS INTERNACIONALES, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Apoyar en la planeación y control las políticas de ventas internacionales, conforme a los lineamientos de la Subgerencia comercial.
2. Colaborar en el diseño y ajuste permanentemente los presupuestos de ventas.
3. Informar periódicamente en coordinación con el Profesional al Subgerente Comercial, acerca de los resultados de la gestión.
5. Apoyar el diseño de estrategias conducentes a detectar y operacionalizar nuevos clientes.
6. Apoyar el diseño de estrategias conducentes a operacionalizar nuevas formas de venta.
7. Colaborar en la determinación de parámetros de medición en términos de tiempo, cantidades y valores, de la gestión de ventas internacionales.
8. Participar en la evaluación periódica de la gestión de compra y venta



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

de productos artesanales.

9. Participar en el desarrollo eficaz de los programas de promoción y propaganda de los productos artesanales a nivel internacional.
10. Ayudar en la programación, dirección y control de los mecanismos de distribución de los productos.
11. Contribuir a la actualización de catálogos y lista de precios FOB, CIF y otras que requiere el mercadeo internacional.
12. Informarse continuamente acerca de las tarifas de transporte, aseo, mantenimiento y demás aspectos relacionados con las cotizaciones permanentes a la exportación del producto artesanal.
13. Coordinar los despachos a clientes.
14. Las demás que le asigne o delegue su superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación universitaria o profesional en Mercadeo o Administración de Empresas o Economía, Comercio Exterior.

HABILIDADES GERENCIALES

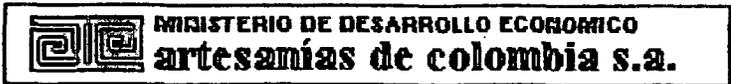
Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Importante.

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia profesional.



-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE RELACIONES INDUSTRIALES, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES:

1. Apoyar la ejecución de las funciones, relacionadas con el manejo administrativo del personal de la Empresa.
2. Responder por todos los documentos y trámites relacionados con el personal en cuanto tiene que ver con ingresos, nóminas, retiros, prestaciones sociales.
3. Producir por separado, todos los documentos de nómina y soportes, los primeros 10 días de cada mes.
4. Efectuar anualmente los cálculos y cuadros de reservas para prestaciones sociales.
5. Mantener ordenadamente los archivos de personal para facilitar la obtención de información.
6. Proyectar los actos para la administración de personal de acuerdo con las instrucciones que imparta el Subgerente Administrativo y Financiero.
7. Llevar el registro de las situaciones administrativas del personal de la Empresa y responder por el sistema de información del personal.
8. Mantener actualizado el registro de novedades del personal para la elaboración de la nómina y preparar el plan anual de vacaciones.
9. Apoyar el diseño de manuales para la buena marcha de la Organización en cuanto a la administración del Recurso Humano.
10. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica profesional, o terminación y aprobación de formación tecnológica en Administración de Empresas o Sistemas o terminación y aprobación de dos años de formación universitaria en Derecho, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o Psicología.

HABILIDADES GERENCIALES:

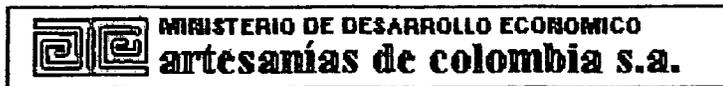
Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS.

Crítica

EXPERIENCIA:

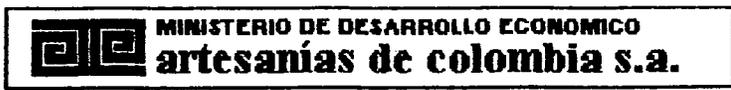
Un año de experiencia relacionada.



-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE TESORERÍA, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES.:

1. Elaborar comprobantes de caja ingresos y egresos de bancos.
2. Efectuar registros en los diferentes libros.
3. Preparar la documentación necesaria para producir recursos de acuerdo a los procedimientos y formatos presentados por la administración la elaboración del boletín de caja y bancos.
4. Efectuar los pagos que deba hacer la Sociedad.
5. Preparar diariamente los pagos para informe de liquidez de la Tesorería.
6. Elaborar mensualmente el cierre de libros.
7. Recibir y liquidar diariamente los valores por productos de ventas de los almacenes.
8. Recibir los dólares provenientes por ventas, gestionando los trámites para su negociación ante al Banco de la República.
9. Tramitar los pagos que ordena la Ley ante la Caja de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del ahorro y embargos.
10. Tramitar en la Caja de Compensación Familiar el cobros de subsidio familiar para los empleados de la Entidad.
11. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza de su cargo. Efectuar ante los bancos y otras entidades crediticias los depósitos o cobros de valores que la Sociedad percibe por concepto al desarrollo de su gestión.



III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica profesional ; o título de formación tecnológica; o terminación y aprobación de dos años de formación universitaria en Contaduría Pública , Administración de Empresas o estudios técnicos de Contabilidad.

HABILIDADES GERENCIALES:

Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Básica.

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada.



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 4040

GRADO: 08

No. DE CARGOS: 4

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA COMERCIAL Y SUBGERENCIA DE DESARROLLO.

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, SUBGERENTE COMERCIAL Y SUBGERENTE DE DESARROLLO.

-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

II. FUNCIONES:

1. Velar por el efectivo funcionamiento de las normas y procedimientos aprobados, para el manejo de la correspondencia mejorando los métodos y manteniendo actualizado el archivo.
2. Responder por la oportuna tramitación y control de la correspondencia, documentos producidos y atención de las consultas requeridas.
3. Atender todo lo relacionado con recepción y envío de correspondencia por parte de las dependencias.
4. Tramitar ante las entidades competentes, la credencial para retirar documentos, paquetes, recomendados o sobres remitidos a nombre de la Empresa.



5. Clasificar la correspondencia interna y externa conforme a los grupos y a la normas que se determinen por parte de la Entidad.
6. Registrar la correspondencia externa para cada una de las dependencias.
7. Ordenar y vigilar la distribución y trámite de la correspondencia general.
8. Mantener absoluta reserva sobre los documentos y comunicaciones de la Empresa, lo mismo que de todos los hechos conocidos en el desempeño de sus funciones.
9. Expedir las copias y certificaciones de los documentos que se soliciten y autenticar los que le señala las disposiciones legales vigentes.
10. Garantizar la recolección diaria de la correspondencia recibida a través del Apartado Aéreo de la Entidad.
11. Responder por el servicio de fotocopias a los documentos de las diferentes dependencias.
12. Las demás que le asigne o delegue su superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:
 Técnico Universitario en Administración de Empresas.

HABILIDADES GERENCIALES:
 Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:
 Importante

EXPERIENCIA:
 Dos años de experiencia relacionada.



-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE COMPRAS, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Apoyar la ejecución de las políticas de compras del producto artesanal.
2. Llevar el registro actualizado de proveedores y responder por el sistema de información de adquisición del producto.
3. Coordinar el trámite de las órdenes de compra y garantizar el flujo de información a las demás dependencias.
4. Colaborar con el mantenimiento de los mecanismos de control de gestión que permitan evaluar la función de compras y calidad proveedores.
5. Mantener permanente contacto con los artesanos, a fin de actualizar precios de compra , fichas técnicas de productos y kardex de los productos.
6. Desplazarse a los centros de producción artesanal, a fin de hacer contacto y/o compras directas del producto artesanal.
7. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo, la ley o los estatutos.

REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica profesional; o terminación y aprobación de formación tecnológica; o terminación y aprobación de dos años de formación universitaria en Mercadeo o Administración de Empresas.



HABILIDADES GERENCIALES:

Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA: Un año de experiencia relacionada .





MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

CARGO:

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 4065

GRADO: 06

No. DE CARGOS: 2

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA COMERCIAL

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE COMERCIAL

-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE PUNTOS, DE VENTAS DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Coordinar y controlar el envío y recibo de mercancías.
2. Responder por las ventas de los productos artesanales mediante la confirmación y el recaudo de los valores.
3. Coordinar con la tesorería el depósito diario de los recaudos producto de las ventas y el envío de la información pertinente.
4. Coordinar con la Unidad de gestión del producto los requerimientos oportunos de las mercancías y los envíos de las mismas.
5. Coordinar el trabajo de los vendedores.
6. En coordinación con la unidad de gestión del producto determinar los volúmenes de venta.
7. Velar por el buen estado y presentación del punto de venta.
8. En coordinación con la unidad de gestión del producto diseñar planes de promoción de mercancías de acuerdo a los lineamientos de la Subgerencia comercial.
9. Recibir el dinero que por concepto de venta de productos entren a través de la caja.
10. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo, la ley o los estatutos.



TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

No. DE CARGOS: 2

II. FUNCIONES:

1. Apoyar a la Subgerencia de Desarrollo en la formulación de estrategias de capacitación artesanal.
2. Ejecutar programas de capacitación artesanal en las diferentes regiones.
3. Velar por la conservación y aplicación de las técnicas artesanales.
4. Responder por el cuidado, buen uso y mantenimiento de las herramientas a su cargo.
5. Las demás funciones que le delegue o asigne el superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica en Artes y Oficios o en Diseño.

HABILIDADES GERENCIALES:

Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada .



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

estatutos.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica en Administración o Mercadeo.

HABILIDADES GERENCIALES:

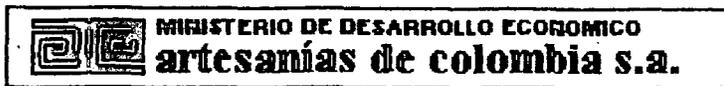
Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Importante.

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia relacionada



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

TÉCNICO

CÓDIGO: 4040

GRADO: 04

No. DE CARGOS: 4

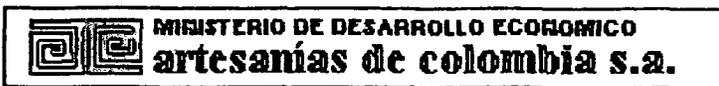
DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: UNIDAD DE COORDINACION DEL CONTROL INTERNO, SUBGERENCIA COMERCIAL , SUBGERENCIA DE DESARROLLO

SUPERIOR INMEDIATO: JEFE DE COORDINACION DEL CONTROL INTERNO, SUBGERENTE COMERCIAL , SUBGERENTE DE DESARROLLO.

-TÉCNICO DE LA UNIDAD DE COORDINACION DEL CONTROL INTERNO.

II. FUNCIONES:

1. Participar en la ejecución de las actividades de verificación y evaluación del sistema de control interno de la Entidad.
2. Diseñar y elaborar los documentos de trabajo requeridos para el cumplimiento de las funciones propias de la dependencia.
3. Apoyar las visitas que realicen los funcionarios de la oficina a las diferentes áreas de la Entidad.
4. Participar en la evaluación de las medidas correctivas adoptadas por la Entidad para mejorar el sistema de control interno.
5. Mantener debidamente clasificada y archivada la documentación que se lleve en la Dependencia.
6. Transcribir los informes, documentos y correspondencia en general que se origine en la oficina.



7. Apoyar las actividades tendientes a fomentar la cultura del control en la Entidad.
8. Mantener actualizado el registro de los compromisos y actividades institucionales de los funcionarios de la dependencia e informar oportunamente, así como preparar la documentación requerida para la participación en dichos eventos.
9. Mantener debidamente clasificado el consecutivo de normas.
10. Las demás funciones que le delegue o asigne el superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Aprobación de dos años de formación universitaria en Contaduría Pública, Administración de Empresas, Administración Pública, Economía o Ingeniería de Sistemas. Conocimientos básicos de sistema operacional y procesador de palabras actualizado.

HABILIDADES GERENCIALES:

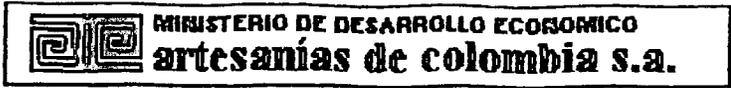
Homogéneas

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada.



-TÉCNICO DE ALMACÉN GENERAL, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

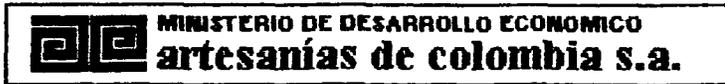
II. FUNCIONES:

1. Llevar el permanente control de entradas y salidas de productos al almacén general.
2. Controlar permanentemente los costos unitarios y totales de inventarios del almacén general.
3. Preparar la información relativa a la rendición de reportes sobre movimientos diarios de mercancías.
4. Apoyar la clasificación de las mercancías para el correspondiente empaque, transporte y entrega.
5. Supervisar la adecuada referenciación de los productos.
6. Apoyar los trámites de las respectivas órdenes de entrada y salida de las mercancías.
7. Apoyar en el desarrollo de procedimientos de control y los respectivos documentos que se utilizarán en el manejo de los productos artesanales.
8. Participar en la fijación de mínimos y máximos de inventarios de mercancías.
9. Participar en la elaboración de informes con destino a la Subgerencia Comercial.
10. Las demás funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica y profesional o terminación y aprobación de formación tecnológica en Contaduría Pública, Administración de Empresas o Mercadotecnia; o terminación y aprobación de dos años de formación



universitaria en áreas económicas y administrativas.

HABILIDADES GERENCIALES

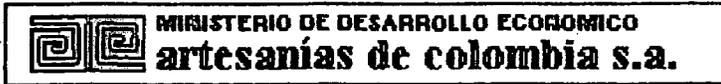
Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Básica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada.



-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE CRÉDITO, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Participar en la elaboración y ejecución del programa de trabajo relacionada con las actividades de crédito de la Subgerencia Comercial.
2. Analizar y conceptuar sobre las solicitudes de crédito presentadas por los artesanos.
3. Asistir al artesano en el diligenciamiento del formulario de solicitud de crédito y otras normas y documentos exigidos para el correspondiente estudio.
4. Realizar visitas a los talleres solicitantes para conocer la capacidad productiva y financiera.
5. Controlar la realización del proyecto de inversión de cada solicitud aprobada.
6. Verificar la información dada por los solicitantes, estudiar el crédito en cuanto a monto y organización.
7. Revisar los documentos de garantías exigidas y presentarlas al comité de crédito.
8. Preparar los informes para el comité técnico y junta de crédito.
9. Efectuar la liquidación de cuotas de capital e intereses sobre saldos correspondientes a los flujos según monto y plazo de los créditos.
10. Realizar las funciones de programación económica que en relación con el crédito artesanal se le solicite y efectuar los trabajos relacionados con la elaboración de proyectos y estudios especiales concernientes al manejo crediticio.
11. Las demás funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.



III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica y profesional o terminación y aprobación de formación tecnológica en Contaduría Pública, Administración de Empresas o Mercadotecnia; o terminación y aprobación de dos años de formación universitaria en áreas económicas y administrativas.

HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Importante

EXPERIENCIA

Un año de experiencia relacionada.



TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

II. FUNCIONES:

1. Participar en la elaboración y diseño de políticas institucionales para el subsector artesanal y asesorar al municipio asignado en el diseño y adaptación de dichas políticas.
2. Apoyar la elaboración de los proyectos de inversión, de acuerdo con las necesidades detectadas en municipio asignado.
3. Apoyar la ejecución en los programas de diseño, producción y mercadeo de nuevos productos artesanales, determinadas por la Subgerencia de Desarrollo.
4. Llevar y mantener actualizada la información referente a las diferentes partidas presupuestales y rendir los informes correspondientes.
5. Apoyar las labores de seguimiento e interventoría a los proyectos que apoya Artesanías de Colombia en la localidad o municipio asignado.
6. Las demás que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica profesional; o título de formación tecnológica en Administración de Empresas, Desarrollo Comunitario, o aprobación de dos años de formación universitaria en áreas económicas o administrativas.



HABILIDADES GERENCIALES:

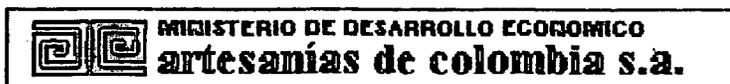
Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS.

Importante

EXPERIENCIA.

Un año de experiencia relacionada.



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 4065

GRADO: 02

No. DE CARGOS: 4

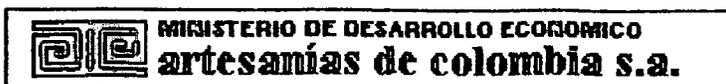
DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA COMERCIAL

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE COMERCIAL

-TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE PUNTOS DE VENTA, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL.

II. FUNCIONES:

1. Colaborar con los administradores la planeación de mecanismos eficaces que conlleven a aumentar las ventas de los productos artesanales.
2. Observar las normas establecidas por la empresa en relación los precios, sistemas de pago, descuentos y demás políticas de venta.
3. En coordinación con el administrador del punto de venta, llevar una relación de clientes que permita levantar un censo de los compradores especiales.
4. Mantener un estricto control de los elementos que se le asignen para el desarrollo de sus funciones, así como responsabilizarse, conjuntamente con el administrador por el inventario de los productos artesanales.
5. Procurar que las mercancías estén adecuadamente exhibidas en las respectivas áreas del punto de venta.
6. Mantener informado al administrador acerca de sugerencias y preferencias de los clientes, anomalías del producto, faltantes del



inventario y todo lo relacionado con el buen funcionamiento del almacén.

7. Contribuir al desarrollo de promociones para incrementar las ventas.
8. En coordinación con los administradores planear las actividades a desarrollar diaria, semanal o mensualmente.
9. Recibir el dinero que por concepto de la venta de productos entren a través de la caja, cuando se encuentre desarrollando esta actividad por delegación del superior inmediato.
10. Elaborar y liquidar la facturas por concepto de las ventas que realice.
11. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo, la ley o los estatutos.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Titulo de bachillerato.

HABILIDADES GERENCIALES:

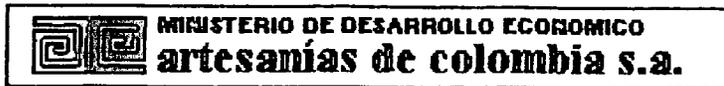
Mínima

HABILIDADES PARA RELACIONES HUMANAS

Importante

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

-SECRETARIO EJECUTIVO

CÓDIGO: 5040

GRADO: 22

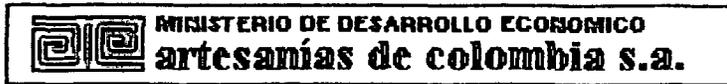
No. DE CARGOS: 4

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA COMERCIAL, SUGERENCIA DE DESARROLLO.

SUPERIOR INMEDIATO: GERENTE GENERAL, SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERO, SUBGERENTE COMERCIAL, SUBGERENTE DE DESARROLLO.

II. FUNCIONES:

1. Tomar dictados taquigráficos y transcribir a máquina cartas, oficios, memorandos y correspondencia en general que le ordene su superior inmediato.
2. Redactar oficios y correspondencia para la firma del superior inmediato, observando las normas técnicas pertinentes.
3. Radicar y tramitar correctamente la correspondencia que llegue a la dependencia, tener al día los archivos de documentos, manteniéndolos clasificados en orden cronológico.
4. Hacer y recibir llamadas telefónicas y transmitir los mensajes a las personas correspondientes.
5. Atender al público para dar información, coordinar citas y entrevistas.
6. Responder por los documentos a su cargo, mantener sigilo y prudencia con la información a su cargo.
7. Velar por el buen uso y mantenimiento del equipo de oficina asignado.
8. Llevar un libro radicador de correspondencia recibida y despachada.
9. Encargarse del suministro adecuado de papelería y elementos de oficina de acuerdo con las necesidades de la dependencia.



10. Coordinar con el técnico de archivo y correspondencia las labores de mensajería, aseo y cafetería.
11. Traducir correspondencia que llegue del exterior, del inglés al español o de éste al inglés.
12. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo, la ley o los estatutos.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica profesional en secretariado ejecutivo, o aprobación de tres (3) años de estudios universitarios en Idiomas y en las áreas, administrativas, económicas. Cursos de capacitación en sistemas operacionales y procesador de palabras actualizado, con una intensidad mínima de treinta (30) horas.

HABILIDADES GERENCIALES:

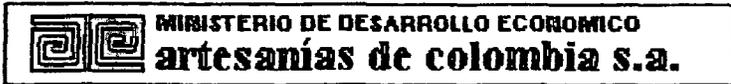
Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Importante

EXPERIENCIA:

Tres años de experiencia específica o relacionada.



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

-SECRETARIO

CÓDIGO: 5140

GRADO: 12

No. DE CARGOS: 7

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA DE DESARROLLO, SUBGERENCIA COMERCIAL.

SUPERIOR INMEDIATO: GERENTE GENERAL, SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENTE DE DESARROLLO, SUBGERENTE COMERCIAL.

II. FUNCIONES:

1. Tomar dictados y transcribir documentos.
2. Proponer y manejar formatos específicos según el área de ubicación.
3. Redactar oficios y correspondencia, de acuerdo a las instrucciones impartidas por el superior inmediato.
4. Llevar los archivos de correspondencia y otros documentos, manteniéndolos clasificados y en orden cronológico.
5. Hacer y recibir llamadas telefónicas y transmitir los mensajes a las personas correspondientes.
6. Atender al público para dar información , coordinar citas y entrevistas.
7. Responder por los documentos a su cargo, mantener sigilo y prudencia en el manejo de la información a su cargo.
8. Velar por el buen uso y mantenimiento del equipo de oficina asignado.
9. Llevar un libro radicador de correspondencia recibida y despachada.
10. Encargarse del suministro adecuado de papelería y elementos de oficina de acuerdo con las necesidades de cada sección.
11. Responsabilizarse por el adecuado uso de los sellos.
12. Elaborar los recibos de salida par los muebles o enseres con destino



- al almacén general, para su reposición.
13. Coordinar las labores de mensajería, aseo y cafetería de la dependencia.
 14. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo, la ley o los estatutos.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Título de formación técnica profesional en secretariado. Cursos de capacitación en sistemas operacionales y procesador de palabras actualizado con una intensidad mínima de treinta (30) horas..

HABILIDADES GERENCIALES:

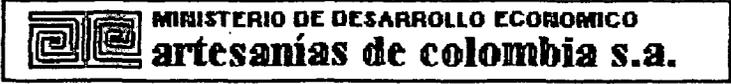
Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Importante

EXPERIENCIA:

Dos años de experiencia específica o relacionada.



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

-SECRETARIO

CÓDIGO: 5140

GRADO: 08

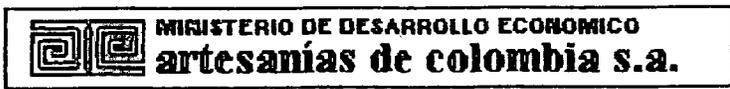
No. DE CARGOS: 7

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA COMERCIAL, SUBGERENCIA DE DESARROLLO

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA; SUBGERENTE COMERCIAL, SUBGERENCIA DE DESARROLLO.

II. FUNCIONES:

1. Tomar dictados y transcribir documentos.
2. Redactar oficios y correspondencia, de acuerdo a las instrucciones impartidas por el superior inmediato.
3. Llevar los archivos de correspondencia y otros documentos, manteniéndolos clasificados y en orden cronológico.
4. Hacer y recibir llamadas telefónicas y transmitir los mensajes a las personas correspondientes.
5. Atender al público para dar información , coordinar citas y entrevistas.
6. Responder por los documentos a su cargo, mantener sigilo y prudencia en el manejo de la información a su cargo.
7. Velar por el buen uso y mantenimiento del equipo de oficina asignado.
8. Llevar un libro radicador de correspondencia recibida y despachada.
9. Encargarse del suministro adecuado de papelería y elementos de oficina de acuerdo con las necesidades de cada sección.
10. Responsabilizarse por el adecuado uso de los sellos.
11. Elaborar los recibos de salida par los muebles o enseres con destino



- al almacén general, para su reposición.
- 12. Coordinar las labores de mensajería, aseo y cafetería de la dependencia.
- 13. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo, la ley o los estatutos.

III. REQUISITOS:

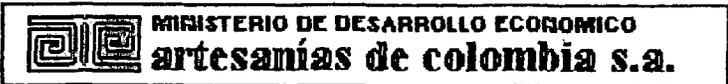
EDUCACIÓN:
 Diploma de Bachillerato Técnico Comercial. Curso de capacitación en sistema operacionales y procesador de palabras actualizado, con una intensidad mínima de treinta (30) horas.

HABILIDADES GERENCIALES:
 Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS
 Importante

EXPERIENCIA:
 Un año de experiencia específica o relacionada.

294



I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 5120

GRADO: 13

No. DE CARGOS: 11

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: GERENCIA GENERAL, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA DE DESARROLLO, SUBGERENCIA COMERCIAL.

SUPERIOR INMEDIATO: GERENTE GENERAL, SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, SUBGERENTE DE DESARROLLO, SUBGERENTE COMERCIAL.

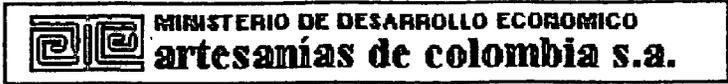
-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA GENERAL (CONDUCTOR)

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA (CONDUCTOR).

No. DE CARGOS: 2

II. FUNCIONES

1. Responder por el inventario que se le entregue para el desarrollo de sus actividades como son: vehículo, herramientas y documentos del mismo.
2. Llevar un correcto control del mantenimiento del vehículo y estar atento a solicitar con anticipación las reposiciones y reparaciones del mismo, con el fin de no entorpecer el buen desarrollo de su trabajo.
3. Realizar los recorridos que se le encomienden, sin perdida de tiempo.
4. Colaborar con el cargue y descargue de la mercancía cuidando de dar excelente trato a la misma.
5. Entregar en forma correcta los documentos que acompañan la mercancía y respaldar con su firma el recibo y entrega de esta a su destino.



- 6. Responder por la mercancía encomendada para su traslado.
- 7. Colaborar en la distribución de la correspondencia interna y externa cuando las necesidades así lo exijan.
- 8. Ejecutar otras funciones que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato, acordes con la naturaleza del cargo, la ley o los estatutos.

III. REQUISITOS:

EDUCACIÓN:

Aprobación de cuatro (4) años de educación secundaria y licencia de conducción grado 05.

HABILIDADES GERENCIALES

Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS

Básica

EXPERIENCIA:

Tres años de experiencia específica



-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS GENERALES, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

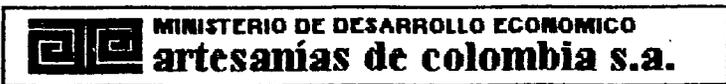
No. DE CARGOS: 2

I. FUNCIONES

1. Recibir y despachar los elementos de papelería y utensilios de oficina que requieran las áreas de la Empresa.
2. Cotizar y comprar los elementos requeridos al área por las demás dependencias o para conservación en stock.
3. Mantener actualizado el Kárdex de elementos de consumo.
4. Administrar la caja menor de la Entidad, según procedimientos y reglamentos existentes.
5. Rendir cuentas sobre gastos y compras que se hagan a través de la caja menor u otro medio encargado.
6. Analizar y/o empastar los documentos y materiales requeridos en las demás áreas.
7. Llevar a cabo el mantenimiento del área física de la Entidad, tales como refacciones eléctricas, plomería, albañilería y pintura.
8. Trasladar equipos y muebles entre las diferentes dependencias cuando éstos lo requieran.
9. Las demás funciones que se le asigne o delegue su superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:
Terminación y aprobación de estudios secundarios. Cursos de capacitación en sistemas operacionales con una intensidad mínima de treinta (30) horas.



HABILIDADES GERENCIALES:

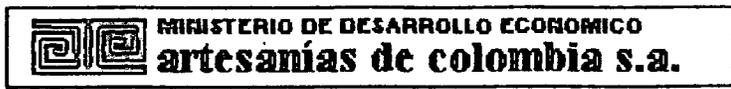
Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Básica

EXPERIENCIA.

Un año de experiencia relacionada



-AUXILIAR ADMINISTRATIVO FINANCIERO, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

No. DE CARGOS: 2

II. FUNCIONES:

1. Apoyar la elaboración de informes presupuestales y contables de acuerdo al área.
2. Asistir el proceso de codificación de los documentos soporte de las operaciones de cada dependencia para la sistematización.
3. Llevar el control de los libros auxiliares.
4. Apoyar en la elaboración de los comprobantes contables.
5. Elaborar las conciliaciones bancarias.
6. Apoyar en la conciliación de las diferentes cuentas.
7. Las demás funciones que le asigne o delegue su superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

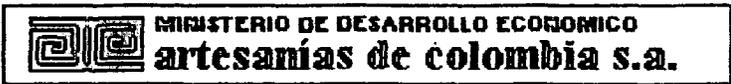
III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:
 Título de Bachillerato Comercial. Cursos de capacitación en sistemas operacionales actualizado con intensidad mínima treinta (30) horas.

HABILIDADES GERENCIALES:
 Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:
 Básica

EXPERIENCIA:
 Dos años de experiencia relacionada.



-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS GENERALES, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

No. DE CARGOS: 2

II. FUNCIONES:

1. Realizar labores de limpieza y aseo en pisos, tapetes, baños, vidrios, escaleras, muebles, enseres y equipos manteniéndolos en perfecto estado de presentación.
2. Preparar y suministrar el servicio de tinto y aromáticos a los diferentes servidores de la Unidad.
3. Mantener en buen estado de limpieza los utensilios y electrodomésticos al servicio de la cafetería.
4. Responder por los elementos de consumo y devolutivos a su cargo.
5. Solicitar pedidos de elementos necesarios para el desarrollo de sus labores.
6. Regar y limpiar las matas de las diferentes dependencias de la Unidad.
7. cerrar ventanas y puertas de la Unidad, apagar luces.
8. Las demás funciones que se le asigne o delegue el superior inmediato y correspondan a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

- EDUCACIÓN:**
Aprobación de dos (2) años de educación secundaria.
- HABILIDADES GERENCIALES:**
Mínima
- HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:**
Básica.
- EXPERIENCIA:**
Dos años de experiencia específica o relacionada.

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE CRÉDITO, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Informar a los artesanos, o a quien lo requiera, sobre las diferentes líneas que ofrece el programa de crédito de la Entidad.
2. Archivar de acuerdo con el oficio artesanal, las hojas de registro de los créditos otorgados y cancelados.
3. Archivar con estricto control y diligencia las carpetas de cada uno de los créditos otorgados a nivel nacional, respondiendo por las garantías allí contenidas.
4. Recibir las solicitudes de crédito, radicales y llevar un estricto control de su tramitación.
5. Verificar la información contenida en las solicitudes de crédito.
6. Elaborar relaciones de crédito concedidos y cancelados con destino a la compañía aseguradora en coordinación con los analistas.
7. Manejar y tener actualizado el fichero de control de vencimientos y elaborar y enviar los avisos telefónicos y escritos correspondientes a los beneficiarios del crédito.
8. Devolver los documentos que respaldan la obligación al ser esta cancelada, debidamente anulados.
9. Presentar informes mensuales al profesional de Crédito y sobre el estado de los valores, la cartera debidamente clasificada y organizar y relacionar los documentos para sus respectivos despachos.
10. Colaborar en la elaboración de la relación de cartera.
11. Mantener al día las direcciones y teléfonos de los beneficiarios.
12. Las demás funciones que le otorgue o le asigne el superior inmediato acordes a la naturaleza del cargo.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Terminación y aprobación de estudios de formación secundaria.

HABILIDADES GERENCIALES:

Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada.



-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SUMINISTROS ,DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

I. FUNCIONES

1. Recibir y despachar los suministros y materiales requeridos por el taller productivo de casting.
2. Cotizar y comprar los elementos requeridos al área por el área.
3. Mantener actualizado el Kárdex de elementos de consumo.
4. Administrar recursos en efectivo necesarios para la adquisición de suministros menores, según procedimientos y reglamentos existentes.
5. Rendir cuentas sobre gastos y compras que se hagan a través de recursos encargados.
6. Trasladar equipos y muebles entre las diferentes dependencias cuando éstos lo requieran.
7. Las demás funciones que se le asigne o delegue su superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Terminación y aprobación de estudios secundarios. Cursos de capacitación en sistemas operacionales con una intensidad mínima de treinta (30) horas.

HABILIDADES GERENCIALES:

Mínima

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Básica

EXPERIENCIA.

Un año de experiencia relacionada.



CARGO:

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 5120

GRADO: 09

No. DE CARGOS: 3

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBGERENCIA DE DESARROLLO

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, SUBGERENTE DE DESARROLLO

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE RECEPCIÓN, DE LA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

II. FUNCIONES:

1. Recibir las llamadas telefónicas del conmutador y darle el curso correspondiente.
2. Tramitar las llamadas externas requeridas por las distintas dependencias.
3. Dar respuesta a las consultas telefónicas pertinentes acerca de la Entidad.
4. Llevar los registros de las llamadas recibidas y entregar los mensajes en forma oportuna.
5. Atender a los visitantes que requieran los servicios o información sobre la Entidad.
6. Las demás funciones que le asigne o delegue el superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Terminación y aprobación de estudios secundarios.



HABILIDADES GERENCIALES:

Mínimas

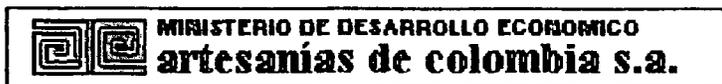
HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Básicas

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia general.





-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE COMPRAS, DE LA SUBGERENCIA COMERCIAL

II. FUNCIONES:

1. Apoyar el registro actualizado de proveedores y el sistema de adquisición del producto.
2. Tramitar las órdenes de compra de productos artesanales.
3. Mantener actualizada la información acerca de la calidad y cantidad de proveedores.
4. Desplazarse a los centro de producción artesanal a fin de hacer contacto directo con el artesano.
5. Colaborar en el control de calidad del producto artesanal que adquiera la empresa.
6. Las demás que le delegue o asigne el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Terminación y aprobación de estudios secundarios.

HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Importante.

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia relacionada.



-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

II. FUNCIONES:

1. Apoyar en la ejecución de los programas de diseño, producción y mercadeo de nuevos productos artesanales, determinadas por la Subgerencia de Desarrollo.
2. Participar en la elaboración de los informes presupuestales.
3. Apoyar las labores de seguimiento e interventoría a los proyectos que apoya Artesanías de Colombia en la localidad o municipio asignado.
4. Realizar labores de limpieza y aseo en pisos, paredes, tapetes, baños, vidrios, escaleras, muebles, enseres y equipos manteniéndolos en perfecto estado de presentación.
5. Las demás que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

- EDUCACIÓN:**
Terminación y aprobación de estudios secundarios.
- HABILIDADES GERENCIALES:**
Mínima
- HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS.**
Básica
- EXPERIENCIA.**
Un año de experiencia relacionada.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 5120

GRADO: 07

No. DE CARGOS: 4

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA DE DESARROLLO Y
SUBGERENCIA COMERCIAL

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE DE DESARROLLO Y
SUBGERENTE COMERCIAL.

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO

No. DE CARGOS: 2

II. FUNCIONES:

1. Apoyar las labores de seguimiento e interventoría a los proyectos que desarrollo Artesanías de Colombia en la localidad o municipio asignado.
2. Responder por los elementos de consumo devolutivos.
3. Realizar labores de limpieza, aseo y mantenimiento en pisos, paredes, tapetes, baños, vidrios, escaleras, muebles, enseres y equipos manteniéndolos en perfecto estado de presentación.
4. Realizar actividades de empaque y recepción de productos artesanales.
5. Las demás que le sean asignadas o delegadas por su superior inmediato acordes con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Aprobación de cuarto año de educación secundaria.



HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Básica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia general.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

**-AUXILIAR ADMINISTRATIVO DEL ALMACÉN GENERAL DE LA
SUBGERENCIA COMERCIAL**

No. DE CARGOS: 2

II. FUNCIONES:

1. Recibir y realizar el control de calidad de los productos artesanales que entran al Almacén General.
2. Almacenar y empacar correctamente los productos artesanales.
3. Atender las solicitudes de pedido de las mercancías artesanales y realizar el control de calidad correspondiente.
4. Responder por el deterioro que puedan sufrir las mercancías que se le recomiendan para su control.
5. Informar a su superior inmediato acerca de las anomalías del producto y de los factores externos que atenten contra la conservación del mismo.
6. Participar en el traslado de mercancías artesanales desde y hacia la Empresa.
7. Las demás funciones que le sean asignadas o delegadas por el superior inmediato de acuerdo a la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Aprobación de cuarto año de educación secundaria.

HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Básica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia general.



MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO
artesanías de colombia s.a.

I. IDENTIFICACIÓN

CARGO:

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CÓDIGO: 5120

GRADO: 05

No. DE CARGOS: 3

DEPENDENCIA DE UBICACIÓN: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

SUPERIOR INMEDIATO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO.

II. FUNCIONES:

1. Recoger y distribuir coordinadamente la correspondencia interna y externa de la Entidad.
2. Recibir, radicar y distribuir la correspondencia que llega del exterior.
3. Fotocopiar los documentos que le sean solicitados por las diferentes dependencias.
4. Las demás funciones que se le asigne o delegue el superior inmediato acuerdo con la naturaleza del cargo.

III. REQUISITOS

EDUCACIÓN:

Aprobación de cuatro años de formación secundaria.

HABILIDADES GERENCIALES:

Homogénea

HABILIDADES EN RELACIONES HUMANAS:

Básica

EXPERIENCIA:

Un año de experiencia en general.