

EXP.14128

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

RADICACION NO. 14128

Acta No. 30

Magistrado Ponente: Dr. FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ.

Santafé de Bogotá, D.C., julio veinticuatro(24) de dos mil (2000).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado judicial de MARCO TULIO ARANGO ARANGO contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el 14 de diciembre de 1999, en el juicio seguido por el recurrente contra la sociedad BAVARIA S.A.

ANTECEDENTES

El juicio fue iniciado con el propósito de obtener el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba cuando fue despedido, con la imposición de las demás consecuencias legales y extralegales que de esa condena se desprendan y la declaración de que no existió solución de continuidad.

En subsidio solicitó la indemnización y la pensión convencional derivadas del despido injusto, así como un día de salario por cada día de mora en el pago de los créditos laborales reclamados, hasta cuando se haga su pago efectivo. También solicitó la indexación para las obligaciones a las que sea aplicable y cualquier otra condena que resulte extra y ultra petita.

En la primera audiencia de trámite el apoderado del actor adicionó a las pretensiones subsidiarias mencionadas la relativa a que la empresa sea condenada a continuar cotizando para la pensión de vejez del demandante MARCO TULIO ARANGO ARANGO, en la entidad FONDO DE PENSIONES COLFONDOS.

Refieren los hechos expuestos en sustento de las pretensiones anotadas que el trabajador prestó sus servicios en forma ininterrumpida para la empresa BAVARIA S.A., mediante un contrato de trabajo a término indefinido que se inició el 11 de octubre de 1971. Igualmente relatan que durante la existencia de la relación laboral el trabajador desempeñó los cargos de operario de oficios varios en el salón de envase, electricista de primera, supervisor de envase y desde el 19 de febrero de 1990 y hasta la terminación de su contrato de trabajo, el de administrador de la agencia de ventas de Manizales.

En cuanto a las funciones propias del último puesto desempeñado por el actor informan que entre otras le correspondía la administración de las cuentas corrientes de los contratistas y el manejo de la contabilidad en lo atinente a las conciliaciones de las cuentas corrientes con contratistas y con supermercados.

También indican que el último salario mensual devengado por el demandante fue la suma de

\$968.602.00 y que el 26 de mayo de 1998 fue despedido en forma injusta por el señor Julio Ramírez Suárez, Director de la División de Ventas del Eje Cafetero, quien invocó supuestas faltas cometidas por el trabajador, las cuales fueron averiguadas en su orden en noviembre y diciembre 10 de 1997.

Por otra parte, anotan que el trabajador explicó claramente en 2 reuniones celebradas en el mes de noviembre de 1997 las razones por las que recibía pagos parciales, las circunstancias que obligaban a que los registros de cuentas corrientes los hiciera varias horas después de terminada la jornada y que la falta de utilización del formato para cheques devueltos se debió a que aquel no existía.

En relación con los motivos que originaron el despido del demandante exponen que si bien se presentó un faltante durante la jornada del 10 de diciembre de 1997 al finalizar el cuadre de caja ésta se entregó perfectamente conciliada.

Igualmente anotan que el despido del trabajador fue extemporáneo porque la sociedad demandada sólo tomó la decisión de dar por terminada su relación de trabajo el día 26 de mayo de 1998, dado que la última actuación relativa a la investigación de los hechos expuestos en la carta de despido tiene que ver con una ampliación de descargos que se surtió el día 22 de enero de 1998, en conexión con las realizadas los días 25 y 28 de noviembre de 1997.

RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad demandada aceptó la existencia del vínculo laboral aducido por la parte actora y negó que el trabajador hubiera sido despedido sin justa causa, explicó al respecto que su desvinculación estuvo precedida de una exhaustiva investigación interna, de modo que no puede argumentarse que las faltas fueron averiguadas en las fechas que se indican. Además resaltó que el demandante no explicó las irregularidades advertidas.

En lo referente al descuadre que se anota sostuvo que éste no fue aparente sino real y que obedeció a la utilización por parte del demandante de los dineros de la empresa para cancelar obligaciones personales tal como él mismo lo aceptó en la diligencia de descargos. Además sostuvo que durante el tiempo que medió entre el 22 de enero de 1998 y la fecha del despido, el 26 de mayo del mismo año la empresa estuvo adelantando la investigación interna que dio lugar a la terminación con justa causa del contrato de trabajo del señor MARCO TULIO ARANGO.

DECISIONES DE INSTANCIA

En audiencia pública de juzgamiento celebrada el 11 de agosto de 1999, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Manizales condenó a la empresa demandada a pagar al señor MARCO TULIO ARANGO ARANGO la suma de \$34.844.320.00 por concepto de indemnización por despido injusto y la absolvió de las restantes pretensiones de la demanda. Decisión que revocó en segunda instancia el Tribunal Superior del mismo Distrito Judicial, para en su lugar absolver a BAVARIA S.A de la totalidad de las pretensiones del actor.

El sentenciador de segundo grado estableció que si bien algunas de las faltas atribuidas al trabajador se configuran realmente, solamente la primera que se enuncia permitía la ruptura sin previo aviso del contrato de trabajo, toda vez que las restantes o no se acreditaron o implicaban rendimiento deficiente y estaban sujetas al trámite previo establecido en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966. Además anotó al respecto que solo la última irregularidad reseñada en la carta del despido fue justificada por el actor.

En síntesis el Tribunal determinó que el demandante incurrió en la conducta impropia de disponer de dineros de la empresa para cubrir obligaciones personales, que reembolsó en el transcurso de la inspección de auditoría; actitud que en su opinión se mide por la gravedad que ella entrañó y no por el monto del perjuicio eventualmente causado.

Igualmente estimó que si bien en este asunto transcurrió un término de cuatro meses entre la última diligencia de descargos y el momento en que se decidió la ruptura del contrato, no se advierte que pese a la aparente demora del empleador se hubiera producido la ruptura del nexo causal entre la falta y el despido, pues encontró que la toma de decisiones en un emporio económico como lo constituye la demandada puede estar sujeto a la consulta de varias instancias, puesto que en organizaciones de tal clase el grado de jerarquización desfavorece el contacto inmediato entre la base y la dirección, de manera que la adopción de medidas tan definitorias como el despido del actor puede convertirse en un "entramado" de consultas, opiniones o conceptos que demandan un tiempo inusual.

EL RECURSO DE CASACION

Persigue que se case parcialmente la sentencia recurrida en la medida que absolvió a la sociedad demandada de la indemnización por terminación injusta del contrato de trabajo, de la indexación de la misma, de la pensión por despido injusto prevista en la convención colectiva de trabajo y de la bonificación por pensión; para que una vez constituida la Corte en sede de instancia se sirva confirmar la proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Manizales en cuanto condenó al pago de la indemnización por despido, pero ordenando que sea indexada, además para que imponga la pensión de jubilación convencional por despido, la bonificación pensional y las costas del proceso.

CARGO UNICO

Fundado en la causal primera de casación laboral denuncia por la vía indirecta la aplicación indebida del artículo 7º, literal A, numeral 6º del Decreto 2351 de 1965; en relación, entre otras normas, con los artículos 58, 60 y 467 del C.S. del T, 8º, numeral 4º, letra d, del Decreto 2351 de 1965.

Explica que la violación denunciada tuvo origen en los siguientes errores manifiestos de hecho, que apunta a la decisión del Tribunal:

"1.Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la empresa demandada tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo dentro de un plazo prudente y sin violar el principio de la inmediatez.

"2. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que hubo relación de causalidad por el tiempo transcurrido entre la comisión de la falta invocada para terminar el contrato y la terminación de este.

"3. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que existió justa causa para terminar el contrato de trabajo."

"4.- Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la demandada demostró que entre la fecha en que se conoció la falta o faltas que sirvieron de justa causa, la fecha en que se hicieron los descargos y la fecha en que finalmente se comunicó la decisión de terminación del contrato la empresa realizó diligencias y efectuó actos que mantuvieran (sic) el hilo de la relación de

causalidad".

Aduce la censura que los yerros fácticos señalados se debieron a la apreciación errada de la carta de terminación del contrato de trabajo (fl. 28), el acta de descargos del 22 de diciembre de 1997 (fls. 162 a 170), la nota dirigida a la Vicepresidencia Administrativa por la Vicepresidencia de Contraloría (fls. 172 a 176) y el certificado de constitución y representación legal de la empresa (fls. 80 a 86); así como por la falta de apreciación del oficio del Jefe de la División de Relaciones Industriales de diciembre 16 de 1997 (fl. 171), la carta suscrita por el Jefe de Ventas el 17 de diciembre de 1997 (fls. 177 a 178), la comunicación de diciembre 18 de 1997 (fls. 179 a 180), el escrito de diciembre 23 de 1997 (fls. 181 a 182) la misiva de Gerencia suscrita el 23 de diciembre de 1997.

En la sustentación del cargo el recurrente advierte que su inconformidad versa exclusivamente sobre la figura de la inmediatez o término prudencial que debe transcurrir entre la fecha en que el empleador tiene conocimiento de la comisión de una o varias faltas que puedan dar lugar a la terminación del contrato y la fecha real en que sucede.

Más adelante anota que la jurisprudencia de la Sala, citada insistentemente en el juicio, ha sido reiterativa en sostener que el tiempo transcurrido entre la fecha en que el empleador tuvo conocimiento de la falta que puede dar lugar a la terminación justificada del contrato y aquella en que se adopta tal determinación debe estar regida por la inmediatez para que los efectos que se buscan con la medida penalizadora no se diluyan en el olvido y se pierda el efecto ejemplarizante que se busca, de manera que no surja la duda referente a que la falta no fue grave o que fue condonada por el empleador.

En desarrollo de las anteriores precisiones anota que correspondía a la empleadora demostrar que durante el largo período que transcurrió para tomar la decisión de despedir al demandante se llevaron a cabo actos, gestiones de prueba, práctica de las mismas o cualquier otra actividad que explicara la demora en la determinación tomada por la empresa, pero que sin embargo ello no sucedió así.

Aduce la censura que las conclusiones del Tribunal en torno al punto materia de inconformidad son totalmente equivocadas pues corresponden solamente a consideraciones retóricas y abstractas, que no habrían tenido lugar de no haber incurrido en la apreciación errada de unas pruebas y en la falta de estimación de otras.

Posteriormente indica el recurrente que el sentenciador de segundo grado apreció mal el certificado de existencia y representación legal de la empleadora, pues determinó con base en éste que la empresa demandada tiene la condición de ser un emporio económico complejo y que las decisiones pueden demorarse por tal circunstancia por mucho tiempo en la medida que deben ser consultadas varias instancias. Observa que el certificado aludido es igual a todos los del mismo género, de allí que no podía hacer tales aseveraciones para considerar a la sociedad convocada al juicio como inepta e ineficaz en la toma de decisiones; a su juicio es más comprensible entender que una empresa de la magnitud señalada cuenta con los mecanismos apropiados a su grandeza, para no degenerar en una empresa de movimientos "paquidérmicos" como la encontró el Tribunal.

En concordancia con estas aserciones resalta que de haber apreciado el ad quem los documentos presentados por la propia empresa se habría dado cuenta que el hecho ocurrido en la ciudad de Manizales y por el cual terminó el contrato de trabajo del actor, tuvo desde el momento en que

fue conocido por ésta un trámite relativamente rápido.

Explica al respecto que la primera noticia sobre los hechos que originaron el despido del demandante tuvo lugar el 29 de noviembre de 1997, cuando la auditoría de la empresa recibió una comunicación escrita por Gloria Pineda, que dio lugar a la investigación respectiva el 10 de diciembre de 1997 cuando la misma persona entregó al auditor de la cervecería en Manizales una comunicación que daba cuenta sobre los hechos. Dice el recurrente que ocurrido lo anterior el trabajador se presentó a diligencia de descargos el 22 diciembre de 1997 (fls. 162 a 170), después de que se efectuaron reuniones los días 25 y 28 de noviembre.

En cuanto al estudio interno que realizó la empresa demandada respecto de la conducta del demandante informa la acusación que no obstante el gran tamaño de ésta, el 16 de diciembre de 1997 el Jefe de la División de Relaciones Industriales de Bogotá, Dr. Eduardo Gutiérrez Prieto, ya se había dirigido al Director de Ventas del Eje Cafetero, Julio Ramírez, que fue la persona que firmó la carta de despido, como también al Gerente y Jefe de Personal de la cervecería en Manizales para que avocara el caso.

Igualmente observa que "Con fecha 17 de diciembre de 1997, el Jefe de Ventas en la aclaración a los descargos del demandante, había dirigido una comunicación al Director de la División de Ventas del Eje Cafetero, persona que firmó la carta de despido. Y con fecha 18 de diciembre como consecuencia de la carta anterior, el Director firmante de la carta de despido, se dirigió al día siguiente, al Gerente de la Cervecería de Manizales hablando sobre lo mismo. El 23 de diciembre de 1997, el mismo firmante de la carta de despido, vuelve y se dirige al Gerente de la Cervecería en Manizales sobre los mismos aspectos" (fls. 177 a 182).

Aclara que como resultado de la rapidez de la serie de comunicaciones enunciadas, el Gerente de la Cervecería en Manizales se dirigió al Director de la División Regional de Ventas del Eje Cafetero solicitándole un análisis y recomendaciones respecto de la diligencia de descargos (fl. 183).

Agrega que solo se vuelven a tocar los hechos que invocó la empleadora para despedir al accionante el 22 de enero de 1998, cuando éste fue llamado a una ampliación de sus descargos, que si el Tribunal hubiese estudiado detenidamente se habría dado cuenta que solo hace referencia a aspectos intrascendentes, que no aportan nada a los hechos y cuya única finalidad es tratar de activar la situación para no dejar morir la relación de causalidad dado que desde el 23 de diciembre cuando el Gerente de la cervecería ordenó hacer un análisis y presentación de recomendaciones no se había hecho nada.

Por último, anota respecto de las diligencias cumplidas por la empleadora que el 15 de diciembre de 1997 el Vicepresidente de Contraloría se dirigió al Vicepresidente Administrativo con sede en la ciudad de Bogotá para hacerle un recuento de los hechos sucedidos, de manera que no encuentra explicación relativa a por qué no se hizo nada entre el 22 de enero y el 26 de mayo de 1998.

LA REPLICA

En alusión al certificado de existencia y representación legal de la demandada sostiene, que contrario a lo afirmado por la acusación, de esta documental se desprende que se trata de una empresa de un extenso y variado objeto social, con un complejo sistema de administración; además con una serie de entidades adscritas o subordinadas donde Bavaria en su condición de compañía matriz tiene un intrincado conjunto de intereses jurídicos y económicos los cuales

debe atender constantemente.

Igualmente resalta que la intención de Bavaria con la ampliación de la diligencia de descargos fue la de obrar con prudencia para juzgar sobre la conducta del señor Marco Tulio Arango para llenarse de razones, esperando hasta mayo de 1998 para despedir al actor, prudencia que encuentra más razonable la oposición en virtud de la naturaleza de las faltas cometidas por éste.

Insiste además en que por no existir parámetros legales que determinen exactamente cuándo un despido debe tenerse como oportuno y cuándo como extemporáneo esa calificación depende del criterio subjetivo del sentenciador, quien debe atender a su íntimo convencimiento en cada caso concreto; posición que a su juicio está íncita dentro de la facultad de apreciar libremente las pruebas y de juzgar sobre la conducta de los litigantes que la ley les confiere a los sentenciadores en materia laboral.

SE CONSIDERA

En virtud a que las normas que regulan lo concerniente a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no tienen previsto un término dentro del cual el empleador debe adoptar la decisión de poner fin al vínculo laboral, cuando a su juicio existen hechos o motivos que facultan tal determinación, la jurisprudencia ha sostenido reiteradamente que la medida de cancelar el contrato de trabajo debe ser resuelta dentro de un término razonable, criterio que igualmente tiene aplicación cuando es el trabajador quien invoca la terminación justificada de la relación laboral, esto para que no surja duda respecto a que la decisión tiene origen real en una falta o motivo suficientemente conocido por la parte afectada, el que conforme a la ley, el reglamento de trabajo, el contrato de trabajo o la convención colectiva es calificado como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Bajo estos parámetros corresponde al juez del trabajo establecer en cada caso si la determinación del empleador, o bien del trabajador, de dar fin a la relación laboral justificadamente es oportuna o si por el contrario es extemporánea porque suscita incertidumbre acerca de si esa acción se funda en una determinada conducta o se trata simplemente de un pretexto para poner fin al contrato de trabajo valiéndose de incumplimientos perdonados, faltas olvidadas o hechos a los cuales se les restó gravedad en su momento.

Criterio doctrinal que acogió expresamente el juzgador de segundo grado al citar textualmente varias decisiones de esta Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y con base en él no encontró que la sociedad empleadora hubiese obrado tardíamente al terminar el contrato de trabajo del demandante, aspecto único en el que se centra la acusación pues ésta no discute la existencia de la falta que esa Corporación encontró demostrada.

Es así como en la decisión acusada se estableció fundamentalmente con apoyo en el certificado de existencia y representación legal de la demandada (fls. 80 a 86) que ésta constituye un emporio económico complejo cuyo tamaño somete la toma de decisiones a la consulta de varias instancias que demandan un tiempo prudencial; por ello no consideró el juzgador que en este caso se rompiera el nexo causal que debe ligar a la falta con relación al acto del despido que la invoca, pues no encontró que fuera dable pensar que en este asunto el trabajador pudiera albergar dudas de que la decisión fulminada en su contra era la consecuencia inevitable de las investigaciones adelantadas en procura de establecer las faltas que luego serían aducidas en la carta de despido.

Conclusión que no desvirtuarían las restantes pruebas citadas en el ataque, en el supuesto que

pudieran fundar un cargo en casación laboral, dado que con excepción del acta de descargos y las comunicaciones suscritas por el Director de la División de Ventas del Eje Cafetero, que fue la persona que dio por terminado el contrato de trabajo del actor (Fls. 28, 179 a 180 y 181 a 182), no tienen el carácter de pruebas idóneas en este recurso, y por el contrario corroborarían que la sociedad accionada es una empresa de gran tamaño económico y complejidad administrativa, como se desprende del certificado de existencia y representación legal examinado en la decisión recurrida (fls. 80 a 88 del C.P.), con intereses en un número considerable de empresas subsidiarias, lo que permite inferir que el Tribunal no se equivocó, al menos no de manera manifiesta, al deducir que la demandada posee una estructura burocrática intrincada.

Pues bien, las comunicaciones y el acta de descargos a que se refiere la acusación y que versan sobre las faltas atribuidas al trabajador indican en contra de lo sostenido por ésta que la organización administrativa de la sociedad accionada está compuesta por diversas instancias, que en forma natural retardan la toma de decisiones dadas las consultas y conceptos que normalmente se deben surtir cuando se trata de temas de trascendencia, como sería en este caso el despido de un trabajador con más de 25 años de servicios para la empresa.

En su orden se tiene que el acta de descargos que obra a folios 162 a 170 del cuaderno de instancia informa que la demandada tiene para Manizales un Departamento de Personal; en tanto que la comunicación del 15 de diciembre de 1997 muestra que la empresa cuenta con un Vicepresidente de Contraloría, quien la suscribe, un Vicepresidente Administrativo a quien va dirigida y un Vicepresidente de Ventas a quien se envía una copia (Fls. 172 a 176 C. P.); por su parte de la carta de diciembre 16 de 1997 que milita a folio 171 del primer cuaderno se deriva la existencia de la División de Ventas del Eje Cafetero y de una División de Relaciones Industriales, que a su vez cuenta con un Departamento de Asuntos Colectivos; otra de las comunicaciones, la fechada el 18 de diciembre de 1997, permite observar que la empleadora también tiene dentro de su estructura administrativa la Jefatura de Ventas de Manizales (fls. 177 y 178 del C. de P.); igualmente se encuentra la misiva de diciembre 18 de 1997 enviada al Gerente de la Cervecería de Manizales, que como es obvio acredita la existencia de otra instancia en el organigrama administrativo de la sociedad empleadora; las demás comunicaciones tienen signatarios y destinatarios a varias de las entidades ya mencionadas.

Es claro conforme a lo precedente que el juzgador de segundo grado no incurrió en un dislate fáctico manifiesto al concluir en este asunto que existió la debida oportunidad entre el momento en que fue conocida la falta y aquel en que se resuelve el despido.

En virtud de la improperidad del cargo las costas corren por cuenta de la parte recurrente.

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, NO CASA la sentencia dictada, el 14 de diciembre de 1999, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales en el juicio promovido por MARCO TULIO ARANGO ARANGO contra BAVARIA S.A.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER

RAFAEL MENDEZ ARANGO LUIS GONZALO TORO CORREA
GERMAN G. VALDES SANCHEZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO
GILMA PARADA PULIDO

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

