

Demandante: Hernando Oyulea García

Demandado: Banco Cafetero Bancafé

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero

Radicación Nro. 20199

Acta Nro. 57

Bogotá, D.C., trece (13) de agosto de dos mil tres (2003)

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por HERNANDO OYUELA GARCÍA contra la sentencia del 21 de junio de 2002, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que le promovió al BANCO CAFETERO.

ANTECEDENTES

Demandó Hernando Oyuela García al Banco Cafetero, con el fin de obtener de la justicia ordinaria, en su especialidad laboral, el reintegro al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría, y el pago de los salarios dejados de percibir entre la fecha del despido y la del reintegro, con sus aumentos legales y convencionales. También reclamó que se declare que no hubo solución de continuidad en su contrato para efectos prestacionales, y el pago de prima de antigüedad, primas legales, primas extralegales de junio y diciembre, vacaciones, prima de vacaciones, cesantía e intereses, auxilios convencionales y los demás emolumentos que resulten a su favor desde el despido hasta el momento del reintegro.

En sustento de las relacionadas pretensiones se expuso: que prestó servicios a Concasa –ahora Banco Cafetero- desde el 9 de agosto de 1974 al 22 de agosto del 2000, cuando le fue comunicada la determinación de darle por terminado su contrato de trabajo con base en el decreto 1388 del 17 de julio de 2000, a partir del 23 de agosto de 2000, lo cual ocurrió sin que existiera una justa causa para ello; que el Presidente del Banco solicitó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorización para el cierre definitivo de 96 oficinas del banco en el país, pero ese requerimiento fue trasladado al Ministerio de Hacienda y Crédito Público que, en últimas y en forma irregular, por no ser de su competencia, expidió el mencionado decreto, que sirvió de apoyo a la terminación del contrato, sin tener en cuenta que llevaba más de 10 años de labor y que convencionalmente estaba consagrada su estabilidad; que el Banco Cafetero es una sociedad de economía mixta del orden nacional; que la convención colectiva suscrita con la entidad consagra la acción de reintegro para los trabajadores que, con más de diez años de servicios, sean despedidos sin justa causa; que al terminar su contrato desempeñaba el cargo de ejecutivo de cobranzas y su salario era en promedio de \$4'129.043,00.

En la primera audiencia de trámite fue adicionada la demanda para referirse nuevamente a la legalidad del Decreto 1388 que fue suspendido provisionalmente por el Consejo de Estado desde el 30 de noviembre de 2000.

La demandada al contestar la demanda aceptó alguno de sus hechos, negó otros y pidió probar

algunos; se opuso a las pretensiones por cuanto la terminación del contrato de trabajo se sustentó en el decreto 1388 de 2000 que goza de la presunción de legalidad. Como razones de defensa adujo: que por ser el Banco una sociedad de economía mixta del orden nacional, con capital estatal superior al 90% y que presta un servicio público, no requería autorización alguna para un despido colectivo; que el reintegro no es viable cuando de por medio está la supresión del cargo y que el Decreto no distinguió trabajadores por su antigüedad. A la adición de la demanda se refirió diciendo que el auto que decretó la suspensión provisional no tiene efectos retroactivos y, por otra parte, fue recurrido, con lo que no se encuentra en firme.

La primera instancia terminó con sentencia del 16 de abril de 2002, mediante la cual el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C., absolvió al Banco de todas las pretensiones. Apelada tal decisión, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá D.C. la confirmó con el fallo objeto del recurso extraordinario.

El Tribunal como fundamento de su determinación argumentó: que la revisión de la legalidad del decreto 1388 de 2000 no es asunto que corresponda a la jurisdicción ordinaria, sino a la Contencioso Administrativa y que, entre tanto, la norma conserva esa presunción; que fue probado el nexo laboral entre las partes, sujeto, por preverlo así los estatutos del Banco, al régimen privado; que la terminación del contrato provino de la entidad demandada sin justa causa, aunque sí bajo el amparo del decreto 1388 citado; que siendo aplicables, en principio, las disposiciones convencionales que contienen la garantía del reintegro para trabajadores que con más de 10 años de servicio sean despedidos sin justa causa, ellas mismas dan la posibilidad al juez laboral de valorar entre éste y la indemnización, si el reintegro no se estima aconsejable; que, en el caso planteado, acogiendo criterios anteriores expuestos por la Corte, como el que se plasmó en sentencia de diciembre 2 de 1997, al haber sido suprimido el cargo que ostentaba el demandante, no es viable el reintegro deprecado, en cambio sí la indemnización que le fue pagada al actor y sobre cuyo monto no hubo reparo.

EL RECURSO DE CASACIÓN

La sentencia causó inconformidad en el demandante quien interpuso el recurso de casación; concedido por el Tribunal, admitido y surtido su trámite, se procede ahora a resolverlo previo análisis de la demanda. No fue replicada.

El alcance de la impugnación se delimitó así:

"A nombre de la parte demandante impetro a la Honorable Corte Suprema de Justicia para que a través de su Sala de Casación Laboral, CASE TOTALMENTE la sentencia impugnada y que convertida en Tribunal de Instancia, revoque en todas sus partes el fallo de primera instancia dictado el 16 de abril de 2002 por el Juzgado diecinueve (19) Laboral del Circuito de Bogotá, que negó el reintegro del trabajador HERNANDO OYUELA GARCIA, y en su reemplazo condene al BANCO CAFETERO a las pretensiones de la demanda introductoria del proceso, previa declaratoria de nulidad absoluta del despido en la forma establecida en el art. 2° de la Ley 50 de 1936 que subrogó el artículo 1742 del Código Civil, aplicable por analogía al presente caso, en los términos del artículo 19 del C.S.T.

Solicito igualmente se provea, en cuanto a la condena en costas en ambas instancias, a cargo de la parte demandada".

Con tal fin, se dirigen contra la sentencia de segunda instancia dos cargos, que se examinarán en el mismo orden en que fueron propuestos.

PRIMER CARGO

La ataca por la violación directa, por falta de aplicación, de los artículos 5° de la Ley 50 de 1990 (que subrogó el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo), 6° de la Ley 50 de 1990 (que subrogó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo), y 67 de la misma ley, que subrogó el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, erigido como legislación permanente por la Ley 48 de 1968, y por ende las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente los artículos 1°, 3, 4, 14, 16, 19, 20, 21, 43, 140, 490 y 491; igualmente, los artículos 6, 1519 y 1471 del Código Civil.

En procura de demostrar el cargo, sostiene el recurrente: que acertó el Tribunal al concluir que al demandante debe aplicársele el régimen de un trabajador particular, por disponerlo así el decreto 092 de 2000; que en armonía con esa deducción, es que a los trabajadores del Banco Cafetero se les debe aplicar la protección especial de que trata el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que impone al empleador la obtención de una autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy de Protección Social), cuando requiere efectuar despidos colectivos o terminar labores en forma total o parcial, por causas distintas a las previstas en el artículo 5°, ordinal 1°, literal d) de la Ley 50 de 1990 y el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, explicando los motivos invocados, acompañando las justificaciones legales pertinentes y acreditando que se dio aviso escrito a los trabajadores sobre la decisión del despido; que dicho permiso no existió en este caso y el Banco se basó de manera exclusiva en el decreto 1388 de julio de 2000 proferido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que dispuso la reducción de la planta de personal del Banco, que no lo relevaba de aquella obligación, abriendo paso al desconocimiento del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, porque tanto la entidad demandada como el Ministerio partieron del equívoco de considerarlo como trabajador oficial, sin tener en cuenta la excepción que trajo el decreto 092; que en el caso de ahora no existió un "MODO" legal para terminar el contrato de trabajo, por cuanto al que acudió la entidad no está previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, tampoco estuvo precedida la determinación de la aludida autorización; que, en su sentir, respecto de la terminación del contrato con el actor surge la figura de la ineficacia, que opera de pleno derecho en los términos del numeral 5° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, en tanto que la omisión en la consecución del permiso va en contravía de lo reglado por los artículos 6 y 1741 del C. Civil; que ante ese vicio, el despido debe tenerse como un acto afectado de nulidad absoluta, que debe ser declarada en los términos del artículo 2° de la Ley 50 de 1936.

SE CONSIDERA

El Tribunal después de concluir que al trabajador demandante se le debía aplicar el régimen laboral correspondiente al sector privado, que su despido fue injustificado y que, en consecuencia, el Banco debía asumir las consecuencias de su determinación, respecto al reintegro, que constituye el aspecto neurálgico de la demanda, precisó que no era viable por cuanto la terminación del contrato de trabajo sobrevino a raíz de la supresión del cargo que ocupaba el actor, previa autorización del Ministerio de Hacienda, mediante decreto 1388 de 2000.

Para la aludida deducción, el juzgador, se plegó al reiterado criterio que en tal sentido ha expuesto la Corte, acerca de que si la causa de la terminación del vínculo es la supresión del empleo en entidades públicas, y la demandada lo es, resulta jurídicamente inviable pretender el reintegro, bien sea que el beneficio esté consagrado en la ley, en convención, como en este caso,

o en pacto colectivo.

Planteada la situación así, encuentra la Sala que el cargo no alcanza a resquebrajar el válido argumento expuesto por el Tribunal, en tanto que la discutida ineficacia del despido por no haberse obtenido la autorización previa del Ministerio de Trabajo, deja incólume la verdadera razón que tuvo para negar el reintegro deprecado. En efecto, el tema central de la sentencia radica en que el despido del trabajador, siendo injustificado, tuvo origen en una situación legal que emerge del Decreto 1388 de 2000, mediante el cual se adecuó la planta de personal del Banco, acto que se presume legal siempre que no sea anulado por la jurisdicción competente; y concluyó, con apoyo en posiciones anteriores de esta Sala, que: "es claro apreciar la imposibilidad del Juez del Trabajo de revocar mediante sus providencias decisiones de carácter gubernamental, es así que el reintegro solicitado, pese a ser un arreglo convencional entre las partes en efecto de su aplicación es contrario a lo resuelto por autoridad facultada constitucionalmente, mas (sic) aun (sic) cuando no opera la posibilidad de ejecutar una condena de reintegro al no existir el objeto de la obligación, sea este el cargo suprimido, por lo que deviene en adecuada la acción indemnizatoria...". Argumento en el que no carece de razón.

Pero es más así se hiciera caso omiso a que el censor dejó por fuera del ataque lo que constituía la columna vertebral del fallo, igualmente tendría que concluirse, como ya lo ha puntualizado la Corte, en el caso de los trabajadores del Banco Cafetero, sometidos por vía estatutaria al régimen laboral privado, no resultan aplicables las normas que el recurrente echa de menos y de cuya inobservancia se duele. Ciertamente, en asunto similar, dijo la Corporación:

"...No obstante lo dicho, como el tema reviste especial interés, con el fin de cumplir la Corte con su función de unificar la jurisprudencia nacional abordará el punto relacionado con la aplicabilidad del régimen del Código Sustantivo del Trabajo a los trabajadores del Banco Cafetero. Sobre todo, porque el fallo acusado no tuvo en cuenta ese elemento, seguramente porque en el libelo inicial nada se dijo sobre esa temática, ni tampoco en la solicitud de autorización de despidos elevada por el Presidente del Banco Cafetero, ni en el acto administrativo del Ministerio del Trabajo que se pronunció al respecto, aunque sí en la contestación de la demanda.

"Aduce la censura en términos generales que conforme al contenido del artículo 29 de los Estatutos del demandado en concordancia con el artículo 1º del Decreto 092 de 2000, el Banco no podía producir la supresión de tantos empleos como la efectuada, que alcanzaron a configurar un despido colectivo, sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Considera que al establecer una de dichas disposiciones que los trabajadores de Bancafé se sujetarán "al régimen laboral aplicable a los empleados particulares" quiso significar que todo lo relacionado con el manejo de esos servidores debía regirse por el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo reformen o modifiquen, incluyendo, desde luego, el numeral 2º del artículo 61 del citado código y el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965.

"Para una mejor comprensión del asunto, conviene reproducir el contenido de aquellas disposiciones que, en su orden, es el siguiente:

"Artículo 29. Régimen de los trabajadores del Banco. El Presidente y el Contralor tienen la calidad de empleados públicos. Los demás empleados del banco se sujetarán al régimen laboral aplicable a los empleados particulares".

"Artículo 1. El Banco Cafetero S.A., BANCAFE, es una sociedad por acciones, de economía mixta del orden nacional, de la especie de las anónimas, vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sometida al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado, excepto en cuanto al régimen de personal que será el previsto en el artículo 29 de sus Estatutos y el de las actividades propias del giro ordinario de sus negocios que se sujetarán a las disposiciones del derecho privado".

"La Sala no comparte el entendimiento dado por el recurrente a los mentados enunciados normativos por cuanto el hecho de que los servidores del Banco Cafetero se rijan por el régimen laboral de los empleados particulares no quiere decir que la entidad deje de ser pública o que sus servidores pierdan la condición de trabajadores oficiales.

"En el punto concreto de la aplicación a tales trabajadores del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, hay que decir que en este caso su equiparación a servidores particulares no puede llevar a colegir que la realización de despidos colectivos por supresión de cargo originados en políticas de modernización o racionalización de gastos, esté supeditada a la implementación del trámite dispuesto en ese artículo, es decir, al permiso previo del Ministerio del Trabajo.

"Para corroborar lo dicho basta tomar en consideración que el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, que dictó normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, dispone que el "Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas".

"Las entidades a que se refiere esta ley aparecen relacionadas en su artículo 38, en el que se incluyen las sociedades de economía mixta como es el caso de la entidad demandada en este proceso.

"Además tampoco se puede perder de vista que según el artículo 54 ibídem, relacionado con los principios y reglas generales con sujeción a los cuales el Gobierno Nacional puede modificar la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás organismos administrativos del orden nacional (dentro de los que se halla las sociedades de economía mixta), el Presidente de la República dictará las disposiciones aplicables con el objeto de variar, transformar o renovar la organización de tales entidades, ateniéndose a las disposiciones del numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y siguiendo las siguientes pautas: "Deberán suprimirse o fusionarse los empleos que no sean necesarios y distribuirse o suprimirse las funciones específicas, que ellos desarrollan. En tal caso, se procederá conforme a las normas laborales administrativas" (literal m); y "deberá adoptarse una nueva planta de personal" (literal n)".

"De manera que las funciones de suprimir cargos y adoptar la planta de personal de las sociedades de economía mixta del orden nacional en los casos en que sea necesario reformar su estructura u organización, fueron radicadas por la ley en comento en el Gobierno Nacional, atribución que es ciertamente excluyente, luego de ninguna manera incumbe al Ministerio del Trabajo autorizar esas medidas, por el trámite previsto en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

"En lo cual, por demás, el legislador siguió una larga tradición legal y jurisprudencial pues a través del tiempo se ha considerado que la figura del despido colectivo, consagrada antaño en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, no es aplicable a los trabajadores oficiales. No hay que

olvidar que cuando el gobierno nacional trató de modificar esa regla, mediante el artículo 37 del Decreto Reglamentario No 1469 de 1978, la Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia del 25 de julio de 1985 anuló la expresión "trabajadores oficiales".

"Es conveniente también subrayar que en los términos del artículo 2º de la Ley 489, ella "se aplica a todos los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público y de la Administración Pública y a los servidores públicos que por mandato constitucional o legal tengan a su cargo la titularidad y el ejercicio de funciones administrativas, prestación de servicios públicos o provisión de obras y bienes públicos ...".

"De suerte que si bien es cierto que el artículo 29 de los Estatutos del Banco en concordancia con el artículo 1º del Decreto 092 de 2000 prevé que sus empleados, con excepción del gerente general y el contralor, se sujetarán al régimen laboral de los empleados particulares, de ahí no puede seguirse que en los casos en que sea necesario producir despidos colectivos mediante la supresión de empleos a causa de modernización o racionalización de la entidad resulte indispensable seguir el trámite establecido en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

"Tal conclusión aflora de la circunstancia de que habiendo regulado totalmente la Ley 489 de 1998 el tema de la competencia para aprobar las plantas de personal de las sociedades de economía mixta y de las empresas industriales y comerciales del Estado (facultad en la que se encuentra inmersa la de eliminar o crear cargos), así como la de suprimir cargos, radicando la competencia para ello en el Gobierno Nacional, esos mandatos no pueden entenderse derogados o modificados por un decreto presidencial ya que ello riñe con el principio de jerarquía normativa y con elementales principios de derecho, como aquel que reza que para que una norma pueda derogar tácitamente a otra es menester que la primera pertenezca al mismo rango o a uno superior de la derogada. Con mayor razón, si se tiene en cuenta que el Decreto 092 de 2000 se expidió con base en el artículo 54 de la Ley 489 de 1998, o sea, tiene como fin el desarrollo de ésta mas no contraponerse a sus mandatos.

"Por lo tanto, la remisión de los servidores del Banco Cafetero al régimen laboral de los trabajadores particulares no es absoluta e ilimitada puesto que concretamente no se extiende hasta el punto de considerar que la supresión de empleos que hayan de realizarse en esa entidad deba someterse a la aprobación del Ministerio del Trabajo para que autorice el despido colectivo como supone el recurrente, ya que tal entendimiento no se corresponde con la interpretación contextual y sistemática de la Ley 489, que acaba de hacerse". (Fallo enero 30 de 2003, Radicación 19108).

Por lo tanto, como el criterio contenido en providencia antes transcrita, se ajusta al asunto de que se trata, al mismo se reite la Corte para no darle prosperidad al cargo.

SEGUNDO CARGO

La segunda acusación se dirige por la vía indirecta, en razón de la "FALTA DE APLICACIÓN" del artículo 1º del Decreto 092 de Febrero 2 de 2000, en concordancia con el artículo 29 de los estatutos del Banco Cafetero, y por ende los artículos 1º, 3, 4, 14, 16, 19, 20, 21, 43, 61, 62, 64, 140, 470, 490 y 491 del C.S.T.; 5º de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 61 del C.S.T.; 6º de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 64 del C.S.T.; 67 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, erigido en legislación permanente por la Ley 48 de 1968.

Al haber dejado de aplicar esas normas, insiste, incurrió en evidentes errores de hecho que destacó así:

"1°. No dar por demostrado, estándolo, que faltó (sic) la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para hacer despidos colectivos."

"2°. Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido del trabajador se basa en una causa legal."

"3°. No haber dado por demostrado, estándolo, que la patronal solicitó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorización para efectuar despidos colectivos de Trabajo y que a pesar de haber elevado dicha petición no le fue concedida.".

Precisó que las "PRUEBAS DEJADAS DE APRECIAR O INDEBIDAMENTE APRECIADAS POR EL AD QUEM", son los documentos de folios 291 a 300, 110 a 142, 62, 60, 61, 200 a 206, 349 a 353 y 279, para citarlos en el mismo orden que lo hace el cargo.

El censor para demostrar el cargo expone: que anduvo bien el Tribunal cuando concluyó que al demandante lo cobijaba el régimen particular, como consecuencia de lo cual le correspondía aplicar todas las normas del Código Sustantivo del Trabajo, junto con las que lo han modificado o reformado, pero no lo hizo, pues de bulto se observa que no dio preeminencia al artículo 67 de la Ley 50 de 1990 que establece la obligación ineludible del empleador de obtener permiso del Ministerio de Trabajo para proceder a un despido colectivo, que no puede suplirse con el decreto 1388 de 2000 que dispuso la reducción de la planta de personal del Banco; que si bien el Banco solicitó la autorización, ésta no fue atendida por el Ministerio y era deber de la entidad recurrir esa decisión; que el banco no tiene la facultad omnímoda de despedir a sus trabajadores, sin la autorización expresa del Ministerio de Trabajo, que en este caso no se obtuvo; como en el primer cargo, concluye que el despido así efectuado es nulo, de nulidad absoluta y, por tanto, no puede producir efectos, lo que da lugar al reintegro implorado, como lo ha sostenido el Consejo de Estado; reitera, pues, que al caso controvertido no se le aplicaron lasde "las normas de derecho que debían ser aplicables... por desconocimiento del ad quem"; termina diciendo que las pruebas demuestran que el trabajador estaba sujeto al régimen de los trabajadores particulares, que la convención colectiva consagra el derecho al reintegro, que el demandante se beneficiaba de la convención colectiva, que devengaba un salario de \$4'278.711,00, que la solicitud de permiso elevada ante el Ministerio de Trabajo fue remitida a otra dependencia, que el trabajador fue despedido con fundamento en el Decreto 1388 de 2000, cuyas previsiones no constituyen una justa causa para ponerle fin al vínculo, en cambio sí se traducen en un modo ilegal de terminarlo, causando con ello la ineficacia de la decisión; destaca al final, y de manera reiterativa, que el Tribunal "dejó de aplicar" las normas arriba enlistadas.

SE CONSIDERA

Presenta este cargo una deficiencia de técnica insalvable, que impide su estimación, como es que siendo el argumento del Tribunal, para negar el reintegro del trabajador, en derecho, dándole, con apoyo en interpretaciones jurisprudenciales, un alcance a las normas a la luz de las cuales desató la controversia, la acusación tenía que orientarse por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, como reiteradamente lo ha venido sosteniendo esta Sala de La Corte.

Pero es más, a igual conclusión respecto a la desestimación del ataque, se tendría que llegar de analizarse el mismo con referencia a la vía indirecta. Esto porque:

1. Los errores de hecho que se le endilgan al Tribunal parten de la base de que existen en el expediente "PRUEBAS DEJADAS DE APRECIAR O INDEBIDAMENTE APRECIADAS...".

Y una cosa es la falta de apreciación y otra la valoración errónea; se trata de formas diferentes a través de las cuales puede el juzgador llegar a violar la ley sustancial; en el primer evento, el error manifiesto proviene de que el sentenciador ha dejado de estimar una prueba; en el segundo, el dislate proviene de apreciar la prueba con un alcance que no le corresponde, porque vio en ella lo que no contiene, o no halló lo que en realidad representa.

Se precisa lo anterior para concluir que la censura se formula mal cuando se confunden ambos términos, pues no es posible que el Tribunal haya apreciado equivocadamente y dejado de valorar apreciar a la vez, los medios de prueba que se enumeran; lo propio era que el recurrente determinara, cosa que no hizo, cuáles de esas pruebas fueron inapreciadas, porqué no los tuvo en cuenta, y cuáles fueron erróneamente apreciados, para poder fijar el alcance que la Corte debe darle al cargo.

2. Se le imputa al Tribunal errores que, en realidad de verdad, no cometió, porque lo cierto es que basta una ligera revisión a la sentencia acusada para concluir que sí fueron apreciadas las pruebas que, en lo esencial para el fallo, el impugnante echa de menos; así por ejemplo: es claro que el Tribunal dio valor a los estatutos del banco (f. 291 a 298) para definir cuál era el régimen aplicable al actor; que estimó la carta de despido (f. 279) para establecer que la decisión del banco se dio por fuera de las justas causas previstas en la ley para terminar unilateralmente el contrato; que analizó la convención colectiva para decidir que, en principio, estaba consagrado el reintegro, pero que por acuerdo entre las partes se dejó a criterio del juez establecer si convenía el mismo o era viable la indemnización. Por lo demás, a estas pruebas no se les hizo decir nada diferente a lo que ellas manifiestan, tanto así que las conclusiones derivadas de su análisis crítico, son las mismas a las que arribó el recurrente.

De otra parte, no sobra anotar que dentro de los conceptos de vulneración de la ley previstos en casación laboral, no se encuentra el de la "falta de aplicación" que denuncia el censor. Sin embargo, al acudirse a la vía indirecta, entiende la Sala que lo que quiso aducir fue el de aplicación indebida.

Se desestima, entonces, el cargo.

A pesar de que el recurso se pierde, no se condenará en costas por el mismo porque la parte que resultaría favorecida con ellas, ninguna intervención tuvo en su trámite.

En mérito de lo expuesto, LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia del 21 de junio de 2002, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso ordinario que HERNANDO OYUELA GARCÍA le promovió al BANCO CAFETERO. BANCAFÉ.

Sin costas en casación.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO

CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

LUIS GONZALO TORO CORREA

ISAURA VARGAS DIAZ

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZÁLEZ

Secretaria

2



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

