

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 26262

Acta No. 38

Bogotá, D. C., catorce (14) de junio de dos mil seis (2006).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandante contra la sentencia del Tribunal de Bogotá, dictada el 26 de noviembre de 2004 en el proceso ordinario laboral que promovió PEDRO PABLO CUBILLOS ROMERO contra la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, CAFAM.

I. ANTECEDENTES

Pedro Pablo Cubillos Romero demandó a la Caja de Compensación Familiar, Cafam, para que se declare que el contrato de trabajo celebrado entre las partes fue terminado por la empresa sin justa causa como consecuencia del fallo absolutorio emanado del Juzgado 60 Penal Municipal de Bogotá y para que, en consecuencia, la empresa fuera condenada a reintegrarlo al empleo y a pagarle, indexados, los salarios dejados de percibir y sus reajustes legales y convencionales.

Demandó, en subsidio, reajuste salarial desde diciembre de 1994 (cuando comenzó a trabajar como vigilante), reliquidación de cesantías e intereses, primas de servicios, vacaciones, prima de vacaciones, subsidio familiar, auxilio de educación, bonificación semestral, cotizaciones al Seguro Social para la cobertura de los riesgos de vejez y salud, indemnización por despido sin justa causa, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, horas extras, dominicales y festivos trabajados, indexación, reajuste de todas las prestaciones y la indemnización por salud.

En la primera audiencia de trámite adicionó la demanda para pedir la indemnización por perjuicios morales.

Para fundamentar las pretensiones afirmó que trabajó al servicio de Cafam desde el 16 de octubre de 1978 hasta el 26 de abril de 2000; que fue despedido sin justa causa; que los hechos invocados en la carta de despido no son ciertos ya que el Juzgado 60 Penal Municipal de Bogotá emitió sentencia absolutoria el 25 de enero de 2001, por lo cual desapareció la justa causa invocada por la demandada; que después de estar desempeñando el cargo de ascensorista, pasó al de vigilante, que cumplió durante los últimos seis años de la relación laboral; que Cafam le adeuda las diferencias salariales desde que inició las labores como vigilante, teniendo en cuenta la igualdad

salarial con otros trabajadores que desempeñaron el mismo cargo; y que el 25 de enero de 2001 debe ser la fecha del reintegro por cuanto en ese momento cesó la supuesta justa causa del despido.

Cafam se opuso a las pretensiones y propuso la excepción de prescripción para el reintegro y las otras obligaciones.

El Juzgado Segundo Laboral de Bogotá, mediante sentencia del 23 de septiembre de 2004, declaró probada la prescripción del reintegro y absolvió de lo demás.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La parte demandante interpuso el recurso de apelación en contra de la anterior providencia y el Tribunal de Bogotá la confirmó.

El Tribunal tuvo por demostrado que la empresa despidió al trabajador porque el 15 de abril de 2000, cuando concluía su jornada y se disponía a salir del almacén por la puerta de empleados, fue objeto de una revisión de rutina y en el paquete de objetos personales se le encontraron tres frascos de shampoo y media botella de licor, sin que la mercancía hubiera sido cancelada y sin que estuviera autorizado para sacarla. Así mismo, tuvo por demostrado que la empresa invocó normas del Código Sustantivo del Trabajo, del Reglamento Interno de Trabajo (artículos 76 numerales 1, 18 y 25, 83 numeral 4, 70, literal g, y 76 numerales 1.18 y 25) y la cláusula 6ª del contrato de trabajo.

En la sentencia el Tribunal tuvo en cuenta el interrogatorio de parte absuelto por el demandante (folios 168 a 171). Consideró que el absolvente admitió que en sus prendas personales se le encontraron 3 frascos de champú y media botella de licor sin que dichos productos hubieran sido cancelados previamente en la caja registradora del supermercado. También presentó la transcripción de unas respuestas del interrogatorio absuelto por el representante legal de la demandada (folios 172 a 173) e hizo una breve reseña de los testimonios de José Guillermo Malagón, Gildardo Villalón García, Octavio Sánchez Rodríguez, César Augusto Cubides Rodríguez y Guillermo Duarte López.

En seguida asentó que existió una justa causa comprobada para dar por terminado el vínculo laboral y acogió la providencia del Juzgado que estimó que la conducta del demandante resultaba reprochable y que encajaba en las causales 5 y 6 del artículo 7º del Decreto 2351 del 1965, en concordancia con los artículos 58-1 y 60-1 del Código Sustantivo del Trabajo, al igual que en la cláusula 6ª del contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo.

Por otra parte desestimó las alegaciones de la parte demandante, con estos planteamientos:

1. Las relacionadas con la alegada falta de configuración de la justa causa para el despido y con la circunstancia de que la conducta del demandante fue calificada y materia de exoneración en la investigación penal (citó los folios 12 a 25), las desestimó porque a su juicio una cosa es la responsabilidad que se tiene frente a los tipos penales y otra la que se enfrenta con las normas laborales, el reglamento interno de trabajo o la convención colectiva de trabajo.
2. Porque el hecho que se le imputó al demandante implicó el incumplimiento de órdenes e instrucciones impartidas por el empleador e implicó falta de honradez del trabajador. Agregó que esas faltas no exigen un resultado específico.

3. Porque la causal que se le invocara al demandante para terminarle el contrato nada tiene que ver con la proporcionalidad frente a la conducta sancionable; y porque el juez laboral debe atenerse a la calificación de grave que se estipule en pacto o reglamentos de trabajo, según lo tiene determinado la jurisprudencia (se apoyó en las sentencias de casación del 23 de octubre de 1979, Radicación 6586, y 31 de enero de 1991, Radicación 4005).

En cuanto a las pretensiones subsidiarias dijo el Tribunal que, "Como efectivamente lo mencionó el Juzgado de conocimiento, no logró demostrar el demandante, que en lo referente al cumplimiento de sus funciones existiera una discriminación en su salario respecto a otros compañeros, siendo a éste quien le correspondía la carga de prueba, tal como lo enseña el artículo 177 del C.P.C., aplicable por analogía a la materia laboral en virtud del artículo 145 del C.P.L. y siguientes, por lo que no le queda otro camino a esta Sala de Decisión que confirmar la decisión absolutoria".

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Persigue que la Corte case la sentencia del Tribunal "en cuanto hace referencia a la absolución de las condenas a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -CAFAM- condenando a la nivelación salarial y en consecuencia al pago del reajuste del salario, del auxilio de cesantía y demás acreencias laborales reconocidas legalmente y en el pacto colectivo de trabajo, para que una vez hecho lo anterior, constituida esa H. Corporación en Tribunal de instancia, revoque la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del circuito de Bogotá, fechada a 23 de septiembre de 2004, disponiendo en su lugar las condenas pretendidas con la correspondiente modificación en costas a cargo de la demandada".

Con esa finalidad formula un cargo contra la sentencia, que fue replicado.

El cargo acusa la violación indirecta de los artículos 7, literal A), numerales 5 y 6 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, 58-1 y 60-1 del Código Sustantivo de Trabajo, 76 numerales 1, 18, 26 y 83-4 del Reglamento Interno del Trabajo, 143 del Código citado y 8-5 del Decreto 2351 de 1965.

Denuncia la comisión de los siguientes errores de hecho:

"1. Dar por demostrado, siendo ostensiblemente contrario a las pruebas, que el demandante fue despedido con justa causa de su empleo y, a la inversa, no dar por evidente, siéndolo, que el trabajador fue despedido injustamente.

"2. No dar por demostrado siendo ostensible que el trabajador ocupó un cargo diferente al tenido en cuenta al momento de ser despedido, desconociendo la prueba documental y testimonial obrante al plenario".

Para demostrar el primero de los errores de hecho el recurrente alude al interrogatorio absuelto por el demandante y dice que el Tribunal hizo referencia a esa prueba en uno de sus apartes.

Sostiene que las declaraciones de los testigos fueron examinadas de manera sesgada y destaca que José Guillermo Malagón aseguró que las mercancías que tomó el demandante eran un obsequio y no existía un procedimiento especial para su retiro. Además, reclama la coincidencia de ese testimonio con el escrito del folio 149 (observando que aparentemente fue suscrito por el señor Miguel Ángel Martínez) y con el testimonio de Gildardo Villabón

Asegura que el testimonio de César Augusto Cubides Rodríguez fue analizado parcialmente, pues el testigo, quien en su momento denunció al demandante, incurrió en contradicciones en su propia declaración y con la que rindiera el actor y no fue analizado por el Tribunal en su relación con la sentencia proferida por el Juez 60 Penal Municipal de Bogotá, operador judicial para el cual quedó demostrado que las mercancías supuestamente hurtadas fueron un obsequio y que el denunciante Cubides Rodríguez trasladó el champú del supermercado al área administrativa tapándolo con una bolsa. Y agrega el recurrente que el Juez Penal ordenó la investigación de Cubides Rodríguez por calumnia y falsa denuncia.

Anota el recurrente que el Tribunal no examinó las declaraciones citadas por el Juez 60 Penal Municipal de Bogotá, que dieron razón de la buena conducta del trabajador y que confirman que Cafam había llamado al demandante a negociar pues le representaba una alta carga prestacional.

Alega que Cafam llamó al demandante a negociar su acogimiento a la Ley 50 de 1990 y que ante su negativa realizó un montaje con Cubides Rodríguez para involucrarlo en un hecho delictuoso, sin advertir, como lo hiciera el Juez Penal, que si el trabajador contaba con 21 años de servicios, sería absurdo que se expusiera a un despido siendo que contaba con esa antigüedad, estaba cerca de la pensión y había observado una conducta intachable.

Alega igualmente que los actos inmorales o delictuosos no fueron determinados, pues las declaraciones no se analizaron en conjunto y los hechos no fueron establecidos de manera concreta, de manera que existen dudas, que a nivel constitucional debieron resolverse haciendo prevalecer el derecho fundamental a la presunción de inocencia.

Respecto de la denuncia de los artículos 58-1 y 60-1 del Código Sustantivo de Trabajo, el cargo contiene estos planteamientos:

No existió violación de las órdenes impartidas por el empleador, pues José Guillermo Malagón informó al folio 177 que no existía procedimiento especial para el retiro de los productos obsequiados, como lo confirman los testigos Miguel Ángel Martínez y Gildardo Villabón. Y a ese respecto agrega que, al contrario de lo que expuso el Tribunal, no se demostraron las órdenes impartidas por el empleador frente al retiro por parte del trabajador de los productos recibidos como muestras gratis y que la falta de honradez del trabajador quedó sin soporte probatorio.

En relación con los artículos 76 (numerales 1, 18 y 26) y 83 (numeral 4) del Reglamento Interno de Trabajo dice el recurrente:

Que al sostener el Tribunal que la conducta realizada por el trabajador no exigía un resultado específico, planteó un presupuesto equivocado, pues la norma citada exige la sustracción, con lo cual dejó de aplicar el principio de favorabilidad e hizo más gravosa la situación del trabajador.

Que el delito y la falta de honradez imputados al trabajador son supuestos de hecho no probados y en condiciones de igualdad ha debido dársele credibilidad a la versión del trabajador y no a la de Cubides Rodríguez. Así mismo, que el Tribunal se abstuvo de estudiar los argumentos fácticos y jurídicos del Juez 60 Penal Municipal de Bogotá y las declaraciones de manera integral.

Que el Tribunal dejó de apreciar el Reglamento Interno de Trabajo que en su artículo 80 consagra los "PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS", norma que no excluye las consideradas "faltas graves" e igualmente remite al orden jerárquico establecido en el artículo 71

del mismo Reglamento, que garantiza un debido proceso, que no se le otorgó al demandante.

Respecto del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que consagra el principio a trabajo igual salario igual, dice el recurrente:

Que los testigos y la prueba documental establecen que el demandante se desempeñó como vigilante (cita los folios 143 párrafo 2º, 176, 178, 188 y 232); y el Tribunal desconoció la prueba que demuestra la diferencia salarial: el documento del folio 139 y la copia de la liquidación en donde consta el sueldo y el cargo de ascensorista con el que fuera liquidado el demandante en el mes de abril de 2000.

Agrega que al folio 225 reposa certificación del sueldo devengado por el señor Gildardo Villabón García, en cuantía superior al devengado por el demandante; anota que según el folio 178 Villabón García se desempeñaba como vigilante para el mes de abril de 2000 en condiciones de igualdad con el demandante, pues ambos habían sido capacitados en la misma época, el 16 de julio de 1999, en el mismo nivel III (cita el folio 229); que a folio 231 aparece la certificación expedida por la demandada al demandante; y que no se tuvo en cuenta la fotocopia recaudada en diligencia de inspección judicial sobre la base salarial en la liquidación parcial de cesantías realizada a Gildardo Villabón García obrante al folio 230.

Y remata diciendo que la sentencia impugnada violó el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, por aplicación indebida, al no tener como probado estándolo que el trabajador estaba en condiciones de igualdad con los trabajadores que desempeñaban la misma función, y sostiene que esa omisión se produjo al no valorar la prueba documental de folios 139, 225, 229 y 231, con lo cual violó el artículo 53 de la Constitución Política y el 7º del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

En relación con el artículo 8º, numeral 5º del Decreto 2351 de 1965, dice el cargo:

Que el trabajador goza del derecho al reintegro cuando ha cumplido 10 años continuos al servicio de la entidad y es despedido sin justa causa y que la sentencia proferida por el Juez 60 Penal Municipal de Bogotá, por medio de la cual se declaró absuelto el trabajador (folios 12 a 25) hizo desaparecer la causal invocada por la demandada, de manera que el delito y la causal calificada como falta grave quedó sin valor al establecerse la conducta amañada del denunciante César Augusto Cubides Rodríguez, que acudió a procedimientos contrarios a la verdad, vinculando al trabajador a un supuesto hurto.

Que el Tribunal omitió la aplicación de la prueba en conjunto, pues quedando sin valor la causal invocada como justa para el despido, surgió el derecho a solicitar el reintegro, y los tres meses de prescripción deben contarse desde el momento en que se determinó que el despido es injustificado, esto es, 25 de enero de 2001.

IV. LA OPOSICIÓN

Reclama la desestimación del cargo por defectos de técnica.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En relación con las observaciones de orden técnico que propone la sociedad opositora, cumple decir que, aunque el recurso de casación debe contener una serie de formalidades que lo ubican dentro de la categoría de los recursos extraordinarios (artículo 90 del Código Procesal del

Trabajo y de la Seguridad Social), la Corte, partiendo de la base de que toda demanda y en general todo acto de impulso procesal es susceptible de interpretación, ha atenuado su rigor formal.

Por eso encuentra que el cargo cumple con estos requisitos: 1. El de la proposición jurídica, porque denuncia la violación del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 que consagra el derecho al reintegro y el 143 del Código Sustantivo del Trabajo que establece el derecho a la nivelación salarial, dos de los derechos que se reclaman a través de este proceso. 2. El del concepto de la violación, porque ha sostenido la Corte que si el recurrente acusa la sentencia por la vía indirecta la modalidad de violación pertinente es la aplicación indebida de la ley sustancial; y 3. El de la determinación del error de hecho, pues, aun cuando el cargo no lo dice, no toca para nada la cuestión relacionada con los medios solemnes de prueba.

El primero de los errores de hecho que denuncia el cargo se hace consistir en que el Tribunal no dio por demostrado, estándolo, que el demandante fue despedido sin justa causa. Pero la demostración del cargo no cumple ese objetivo, como pasa verse.

1. Denunció la errada apreciación del interrogatorio que absolviera el demandante, pero se limitó a la mera denuncia sin explicar en que consistió la falsa valoración de esa prueba.

Ese interrogatorio fue determinante para el Tribunal, porque de él dedujo la prueba de los hechos invocados en la comunicación de despido. Así se infiere del siguiente párrafo de la sentencia:

"De otra parte y aunado a lo anterior, no puede dejar pasar por alto esta Sala de decisión, el interrogatorio de parte absuelto por el demandante (fls. 168-171), quien a la pregunta relacionada con habersele encontrado en sus prendas personales 3 frascos de champú marca sunsil y media botella de whisky (sic) marca grants sin que dichos productos hayan sido cancelados previamente en la caja registradora del supermercado CONTESTÓ:..." (folios 268 y 269).

Como el Tribunal se basó en el interrogatorio absuelto por el demandante para dar por demostrados los hechos invocados en la comunicación de despido, el recurrente ha debido explicar razonadamente por qué esa prueba de interrogatorio no le permitía extraer tal conclusión, de manera que incumplió la carga demostrativa del error manifiesto de hecho.

2. Sostiene el recurrente que el Tribunal examinó los testimonios de manera sesgada, pero sobre esa alegación cumple precisar que según el artículo 7° de la Ley 16 de 1969 el error manifiesto de hecho no puede fundarse en la prueba testimonial, sino únicamente en la confesión judicial, el documento auténtico y la inspección judicial, por lo cual queda descartado el testimonio para ese mismo propósito y que si bien la Corte ha considerado que en los casos en que el Tribunal ha tomado apoyo, conjuntamente, en alguna de esas pruebas calificadas y en otras que no lo son, en casación es inexcusable probar el error de hecho respecto de la prueba calificada para hacer lo propio con la no calificada, aquí el cargo no cumple esa condición porque, como quedó visto, dejó libre de ataque la inferencia que extrajo el Tribunal del interrogatorio de parte absuelto por el demandante.

3. Reclama el cargo que se relacione el documento del folio 149 con el testimonio de José Guillermo Malagón. Pero el documento citado está suscrito por un tercero y es declarativo, de manera que en este medio de impugnación es testimonio y su examen en este recurso extraordinario está limitado en los términos del artículo 7° de la Ley 16 de 1969 y bajo las condiciones que quedaron explicadas.

4. Reclama igualmente que se relacione el testimonio de César Augusto Cubides Rodríguez con

la sentencia proferida por el Juez 60 Penal Municipal de Bogotá, ya que, alega, para ese operador judicial quedó demostrado que las mercancías que portaba el demandante no fueron hurtadas sino que constituían un obsequio y quedó demostrado que el denunciante Cubides Rodríguez trasladó el champú del supermercado al área administrativa tapándolo con una bolsa.

Pero desde el punto de vista probatorio el Tribunal no desconoció que el juez de lo criminal emitió una decisión absolutoria a favor del demandante, como surge de la lectura de la sentencia (folio 271), sino que, admitiendo su demostración en este proceso, estimó que "...una cosa es la responsabilidad que se tiene frente a los tipos penales, y otra muy distinta la que se enfrenta con las normas laborales, el reglamento interno de trabajo o la convención colectiva de trabajo, y una no depende de la otra", con lo cual el Tribunal entendió que tenía competencia para juzgar el hecho invocado en la comunicación de despido sin que su juicio quedara supeditado al que emitiera el juez penal, lo que significa que no alteró ni desconoció el hecho de la absolución en materia penal, sino que hizo una apreciación jurídica para separarse del juicio sobre los hechos que hiciera el juez de lo criminal, apreciación jurídica que por ser tal no puede ser examinada por la Corte cuando la acusación viene formulada por la vía indirecta.

Además, y en el campo estrictamente probatorio, el juez de la causa no está comprometido por la valoración de las pruebas que haya hecho otro operador judicial en proceso diferente, porque para eso existe el mecanismo del traslado de la prueba que regula el artículo 185 del Código de Procedimiento Civil (en relación con el 229 ibídem). Es decir, y en lo que toca con este caso, el juez laboral debe asumir como un hecho demostrado que el demandante fue absuelto en el proceso penal; pero si, con una consideración jurídica, estima que puede y debe juzgar la conducta laboral del demandante de cara a la ley laboral, al contrato, al reglamento interno de trabajo y a la convención colectiva (cuestión jurídica que, se repite, debe admitir la Sala en este cargo indirecto), le está dado formar su convencimiento con base en las pruebas que haya recaudado y concluir sobre la manera como sucedieron los hechos que se invocaron como justa causa para el despido, en orden a calificarlos como inmorales o delictuosos o como incumplimiento de las órdenes del patrono para los efectos del artículo 7-5 del Decreto 2351 de 1965 o para subsumirlos en las justas causas que como tales han recibido esa calificación en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, en pacto o en convención colectiva de trabajo para los efectos del artículo 7-6 del Decreto citado.

De acuerdo con ese criterio (jurídico) del Tribunal, los hechos de la comunicación de despido quedaron probados con los medios que él mismo recaudó, y para la Corte no incurrió en error manifiesto de hecho por no haber visto que para el Juez de lo criminal quedó demostrado que las mercancías que portaba el demandante al salir de su sitio de trabajo no fueron hurtadas por él sino que eran un obsequio, de manera que el juez de lo laboral no quedó atado a la valoración probatoria que hizo el juez de la absolución penal y que el cargo no puede reclamar la errada apreciación de la prueba testimonial por no haber sido relacionada con la sentencia penal.

5. Denuncia el recurrente que el Tribunal no examinó las declaraciones citadas por el Juez 60 Penal Municipal de Bogotá, que dieron razón de la buena conducta del trabajador y que confirman que Cafam había llamado al demandante a negociar, pues le representaba una alta carga prestacional. Pero en esto caben las apreciaciones de la Corte consignadas en el punto anterior para desestimar esta alegación del recurrente.

6. Afirma el recurrente que los actos inmorales o delictuosos no fueron determinados, pues las declaraciones no se analizaron en conjunto y los hechos no fueron establecidos de manera concreta, de manera que existen dudas, que a nivel constitucional debieron resolverse haciendo

prevalecer el derecho fundamental a la presunción de inocencia.

Pero esa afirmación es una alegación de instancia, porque el recurso extraordinario de casación es un juicio a la legalidad de la sentencia que, en tratándose de la vía indirecta, sólo cumplirá el propósito de infirmar la presunción de legalidad y acierto que rodea la sentencia acusada cuando el recurrente demuestre que las pruebas apreciadas y las dejadas de apreciar indican un hecho completamente distinto de aquel que el sentenciador dio por demostrado.

7. El censor acusa al Tribunal por haber violado los artículos 58-1 y 60-1 del Código Sustantivo del Trabajo.

La acusación está basada en el documento del folio 177. Con ese escrito de contenido declarativo y con apoyo en testimonios, el cargo pretende quebrar las consideraciones de la sentencia del Tribunal en punto a que el trabajador demandante incumplió las órdenes impartidas por el empleador frente al retiro por parte del trabajador de los productos que portaba irregularmente cuando salía del lugar de trabajo y que determinaron su despido, a juicio del sentenciador. Pero ese es un escrito de contenido declarativo y por lo mismo equivalente al testimonio, de manera que no puede ser examinado por la Corte según el mandato del artículo 7° de la Ley 16 de 1969.

8. El recurrente acusa al Tribunal por desconocer el alcance de los artículos 76 (numerales 1, 18 y 26) y 83 (numeral 4) del Reglamento Interno de Trabajo. Asegura que el Tribunal se equivocó al sostener que la conducta realizada por el trabajador no exigía un resultado específico, pues el Reglamento exige la sustracción.

Al recurrente le asiste razón al sostener que el artículo 76-1 del Reglamento habla de la sustracción cuando les prohíbe a los trabajadores de Cafam la sustracción de útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados o mercancías, porque ciertamente el Tribunal dijo (al folio 271), que no se requería que la conducta del trabajador se hubiera concretado en un resultado específico sino que bastaba con la intención (de la sustracción).

Pero en realidad la sustracción del producto sí se produjo, puesto que el Tribunal la dio por demostrada con base en el interrogatorio de parte del demandante; de modo que el error en que pudo incurrir al valorar el reglamento de trabajo no es determinante para anular la sentencia, porque adicionalmente en el fallo se juzgó esa conducta como incumplimiento de obligaciones precisas a cargo del trabajador, como falta de honradez y hecho delictuoso, como lo admite el propio recurrente pues el cargo se ocupa, aunque infructuosamente, de acusar cada uno de esos aspectos que rodearon la conducta laboral del demandante.

Por otra parte, en el examen que el cargo le dedica al Reglamento Interno de Trabajo también sostiene el recurrente que el artículo 80 consagra los "PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS", y alega que el Tribunal no tuvo en cuenta esa norma, como ha debido hacerlo, pues considera que rige el procedimiento interno para las faltas graves. Sin embargo esta alegación introduce al proceso un medio nuevo, pues ni en la demanda inicial ni en la reforma que se le hizo en la primera audiencia se planteó ese tema como presupuesto de la pretensión de reintegro o de la indemnización por despido sin justa causa, por lo cual no puede ser estudiado, pues, como lo tiene definido la jurisprudencia el medio nuevo atenta contra el debido proceso y contra el derecho público de contradicción.

9. En relación con el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, consagratorio del principio a trabajo igual salario igual, cabe anotar que el Tribunal no desconoció que el demandante

desempeñó el cargo de vigilante. Así se deduce de la lectura de la sentencia, al folio 274, en relación con la sentencia de la primera instancia, al folio 245, por lo cual resultaba innecesario que el cargo acusara la sentencia del Tribunal por desconocimiento o falsa apreciación de testimonios y documentos que apuntan a que el demandante sí ejerció el cargo de vigilante.

En la demanda inicial se pidió el pago del reajuste salarial desde el año 1994 hasta la finalización del contrato en el 2000. Ese espacio de tiempo, en punto a salarios, no está cubierto con las pruebas. En realidad, de las citadas por el recurrente solamente el documento del folio 139, en su relación con el documento del folio 225 (con un dato igual al del folio 230), permite decir que para liquidar la cesantía del demandante se utilizó un salario básico menor en \$17.483.00 al salario que devengó el vigilante Villabón García durante los primeros meses del año 2000.

Pero también las dos sentencias dicen que la parte demandante no demostró en el proceso que se hubiera dado una discriminación salarial, con lo cual se está indicando que al demandante le correspondía la carga de la prueba de las condiciones de eficiencia, que es uno de los supuestos para la aplicación del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

Entonces, como ninguna prueba demuestra cuáles fueron los salarios pagados a Villabón y al demandante entre 1994 y el año 2000, y sólo hay un registro que toca con los últimos meses de la relación de trabajo y más concretamente con la liquidación final de la cesantía del trabajador, no puede concluirse que la sentencia haya incurrido en error ostensible al examinar las pruebas relacionadas con el salario del demandante.

El cargo, en consecuencia, no prospera.

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 del Tribunal de Bogotá, dictada el 26 de noviembre de 2004 en el proceso ordinario laboral que promovió PEDRO PABLO CUBILLOS ROMERO contra la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, CAFAM.

Costas en casación a cargo de la parte recurrente.

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

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGU

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

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

