

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Radicación No. 31484

Acta No.10

Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Bogotá, D.C., diecisiete (17) de marzo de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR - CAJASAN, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 31 de agosto de 2006, en el juicio que le promovió MILCIADES SÁNCHEZ ORTIZ.

ANTECEDENTES

MILCIADES SÁNCHEZ ORTIZ llamó a juicio a la CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR - CAJASAN, con el fin de que fuera condenada a reinstalarlo en las mismas condiciones de empleo que gozaba y a pagarle los salarios, prestaciones sociales y las cotizaciones a la seguridad social, de conformidad a lo preceptuado por el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, ante la inexistencia de incompatibilidades que hagan desaconsejable el reintegro. Subsidiariamente al reintegro, solicitó se declare que el despido fue impuesto en contravención del procedimiento convencional, contemplado en el capítulo III de la convención colectiva y que, conforme a la cláusula décima primera de ésta el despido es nulo y, por lo tanto, el contrato continua vigente, por lo que tiene derecho a percibir el salario y prestaciones sociales, hasta tanto se reintegre al cargo. Subsidiariamente a las pretensiones anteriores, solicitó fuera condenada la demandada a pagarle, indexada, la indemnización por despido injusto, conforme al artículo 6 de la Ley 50 de 1990.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que laboró para la demandada del 21 de junio de 1979 al 18 de enero de 2002; su último cargo fue el de Supervisor de Panadería; su salario base

de liquidación \$591.971.00; fue despedido sin justa causa; estaba afiliado al sindicato SINALTRACOMFA; la convención colectiva en su capítulo III, estableció un procedimiento para proceder a suspender o despedir un trabajador; establece en su cláusula décima primera, la obligación de llenar los requisitos y formalidades previstos en ella para poder despedir, so pena de nulidad y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; la demandada no cumplió con el requisito de citar al trabajador a la comisión de reclamos dentro del término de 60 días hábiles siguientes a la ocurrencia de la falta, dado que, en la correspondiente citación, no se expresó la fecha o momento histórico en el cual presumiblemente ocurrió el hecho que se le imputaba, lo que, dijo, implica la caducidad o falta de oportunidad; la demandada no presentó, dentro del procedimiento de despido, prueba alguna sobre su responsabilidad en las faltas imputadas; para el 1 de enero de 1991, tenía más de 10 años de servicios continuos; el 15 de abril de 2002, presentó escrito con el que interrumpió el término de prescripción.

Al dar respuesta a la demanda (fls. 124 - 138), la accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral, sus extremos, el cargo desempeñado, el último salario, la afiliación al sindicato, lo dispuesto en el capítulo III de la convención colectiva y que el trabajador presentó escrito de reclamación. Adujo que la terminación del contrato fue por justa causa y que la convención no establece procedimiento para despido. En su defensa propuso las excepciones de prescripción de la acción de reintegro, existencia de justas causas para la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral por el empleador, e inexistencia de procedimiento alguno en la ley o en la convención colectiva de trabajo vigente para que el empleador termine un contrato de trabajo por las justas causas contempladas en el artículo 7, literal a del Decreto 2351 de 1965.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 8 de junio de 2005 (fls. 205 - 220), no obstante que declaró la existencia de contrato de trabajo entre las partes, absolvió del resto de pretensiones del actor.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al conocer, por apelación interpuesta por la parte demandante, el Tribunal Superior de Bucaramanga, mediante fallo del 31 de agosto de 2006, revocó el del a quo, en cuanto absolvió a la demandada de las pretensiones de la parte actora, para, en su lugar, condenar a la demandada a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba o a uno de superior categoría y a pagarle los salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido, hasta cuando se haga el respectivo reintegro, las cesantías y las cotizaciones al sistema.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su decisión, básicamente, en cuanto a la violación del procedimiento convencional, que estaba debidamente demostrada la convención colectiva, que el demandante era su beneficiario y que, de acuerdo a sus previsiones, “Las sanciones disciplinarias, terminación y suspensión del contrato de trabajo”, se encontraban sujetas a un procedimiento previo; que la cláusula 11.1 establece “En los casos de terminación del contrato de trabajo por parte de Cajasán, dando aplicación a cualquiera de las causales contempladas en el artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, CAJASAN deberá llenar los requisitos y formalidades previstos convencionalmente.”; que la cláusula 12 prevé que si CAJASAN “...violare tales requisitos o formalidades convencionales, se entenderá que el despido es nulo y por lo tanto que (sic) el contrato de trabajo continuará vigente y que la no prestación del servicio se produjo por culpa de la entidad, razones por las cuales el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el salario y las prestaciones legales y extra legales hasta tanto se le reintegre al cargo que desempeñaba y en las

mismas condiciones de trabajo preexistentes al momento del despido nulo.”; que bajo los parámetros de las disposiciones convencionales 20.1, 20.1.5, 21.1, 21.2, 21.3 y 21.4, se reglan las funciones del Comité de Relaciones Laborales, entre las cuales se encuentra revisar y acordar sobre los despidos y sanciones, en los que no hubiere acuerdo en la Comisión de Reclamos; que, de acuerdo a lo anterior, es palmario que la convención colectiva sí contempla un procedimiento específico previo al ejercicio de la facultad de despedir.

En cuanto a la justa causa de despido esgrimida por la Empresa, transcribió la carta de despido (fl. 107), para señalar que, un primer grupo de cargos de los que esgrimió la empleadora, fue objeto de llamamiento a descargos, de acuerdo a la nota del 3 de octubre de 2001 (fl. 37) y el acta correspondiente (fl. 38), en la que advierte no se hizo interrogatorio alguno, sobre el segundo grupo de faltas que le fueron atribuidas al trabajador, de tal suerte, señaló, “...que resulta forzoso concluir que frente a estas supuestas transgresiones, le fue vulnerado el derecho de defensa al trabajador.”.

Sentado lo anterior, procedió el sentenciador de segundo grado a analizar las causas de despido aducidas por la empresa, respecto de las cuales sí siguió el procedimiento convencional, “...cuya ocurrencia y grado de lesión le compete examinar al juzgador previa apreciación de los hechos y comprobación por los medios de convicción pertinentes, como quiera que no se –sic- existe en el expediente, documento alguno – pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento en los que se estipulen esas infracciones con el calificativo de graves.”; para lo cual se refirió a los testimonios de Imelda Fonseca Díaz (fl. 160), Cesar Orlando Estupiñán Prada (fl. 172), Lilia Calderón Gamarra (fl. 175), Luz Amparo Pallares Garrido (fl. 180), Bárbara Rivera Ardila (fl. 189) y Macario Contreras Durán (fl. 189); señaló que en los distintos informes de reunión de administradores, se da cuenta de la inobservancia de algunas indicaciones hechas por los funcionarios de mercadeo, en relación con la calidad y despacho oportuno de los productos elaborados en la sección de panadería (fls. 81 – 89). Por último, se refirió a la diligencia de descargos rendida por el demandante (fls. 90 y ss), en donde observó, éste infirmó las acusaciones hechas por el empleador, para luego concluir:

“Como puede verse, el abundante material probatorio que se allegó al diligenciamiento, deja entrever una serie de afirmaciones que campean en el proceso como simples conjeturas, especulaciones o rumores, que en estricto sentido no pueden servir de estribo para justificar el proceder patronal de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral.

“En efecto, la consideración del a quo en el sentido de que 'salta a la vista que al permitir el uso de los hornos de la panadería para asar cárnicos, así como permitir el consumo de pan por el personal bajo su control, el trabajador incurrió en faltas graves a su labor de supervisión, atentando contra la garantía de calidad y salubridad del producto de su sección, con lo cual en todo caso faltaba a su deber general de lealtad al patrono', resulta exagerada y subjetiva como quiera que, el escrutinio de los testigos citados en precedencia, indica que Milciades no conocía la supuesta utilización de los hornos de la panadería para fines distintos a los previstos. Incluso, la Sala no puede pasar por alto, la excepción de inocencia que planteó el ex trabajador en sus descargos en el sentido de que si se utilizó en alguna oportunidad el horno de la sección a su cargo para fines distintos a los que corresponde, fue por orden de sus superiores lo cual no fue desvirtuado en el curso del plenario.

“Entonces, el reconocimiento de las faltas por parte del ex operario que el a quo encontró demostradas en el diligenciamiento y la gravedad que otorgó a las mismas, rebasan los linderos de una valoración probatoria acorde con la verdad plasmada en la foliatura.

“Mírese que ni siquiera se insinúa en el proceso, que los productos de panadería elaborados bajo su dirección hubiesen sufrido una pérdida de calidad originada por el presunto uso de los hornos para hacer 'asados', por cuanto las 'quejas' en este aspecto las justificó el trabajador en razón al cambio de proveedores de la materia prima, decisión ajena a sus funciones como jefe de sección.

“De otro lado, no puede desconocerse que la situación involucra a un trabajador con más de 20 años de servicio continuo a la empresa Cajasán, de quien difícilmente puede aceptarse la tolerancia del comportamiento irregular de sus subordinados, para poner en evidente riesgo toda una vida laboral.

“Contrario sensu, existe referencia testimonial que da cuenta del comportamiento patronal orientado a prescindir de los servicios de Milciades Sánchez, al punto que Amparo Pallares Garrido sub directora de mercadeo, es señalada como quien hizo el ofrecimiento del cargo que desempeñaba el ex trabajador a otra servidora de Cajasán IMELDA FONSECA DÍAZ (fl. 163), quien destaca que la citada funcionaria le advirtió que 'así aceptara o no yo el cargo a MILCIADES lo sacaba de allí.'

“Se sigue de todo lo dicho, que el empleador no cumplió con la carga probatoria de demostrar la justificación del despido para exonerarse de las consecuencias de rescindir el contrato en forma unilateral, pues el contrato de trabajo es bilateral y cada parte debe cumplir con sus obligaciones, a menos que la otra incumpla las suyas o se produzca algún otro hecho exonerativo.

“Así las cosas, razón le asiste al recurrente para demandar la revocatoria de la decisión de primer grado, para en su lugar se condene a la Caja Santandereana de Subsidio Familiar Cajasán, al reintegro del trabajador Milcíades Sánchez Ortiz al cargo que desempeñaba o uno de superior categoría junto con el pago de los salarios dejados de percibir, desde la fecha de su despido hasta cuando se haga el respectivo reintegro, incrementados en los respectivos porcentajes legales, así como al pago de las cesantías dejadas de percibir durante el mismo lapso y la cancelación de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral dejadas de aportar durante el tiempo del despido.

“Las consecuencias del reintegro por orden judicial han sido objeto de pacífica y constancia –sic-jurisprudencia...

“.....

“La Sala considera procedente la opción del reintegro en la forma anotada, ya que no aparece demostrado en el juicio, aspecto alguno que lo haga desaconsejable, en razón de incompatibilidades creadas por el despido y de otro lado como se puntualizó anteladamente, las partes acordaron en el texto convencional –cláusula 11.2 – como consecuencia de este proceder patronal que 'se entenderá que el despido es nulo y por lo tanto que (sic) el contrato de trabajo continuará vigente y que la no prestación del servicio se produjo por culpa de la entidad, razones por las cuales el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el salario y las prestaciones legales y extra legales hasta tanto se le reintegre al cargo que desempeñaba y en las mismas condiciones de trabajo preexistentes al momento del despido nulo.'

“De otro lado es necesario señalar, que la solución que la Sala imparte a través de la presente sentencia, agota los motivos que fueron materia de inconformidad con la decisión de primer grado.”

RECURSO EXTRAORDINARIO

Interpuesto por la parte demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la del a quo.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que fue replicado y enseguida se estudia.

CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida de violar indirectamente, por aplicación indebida, el artículo 64 del C. S. T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, en relación con el artículo 62 ibídem (subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965). Violaciones a las que, dice, se llegó como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en los artículos 51 y 61 del C. de P. L.; 174, 175, 183, 251, 254 y 258 del C. P. C..

Dice que a la anterior violación se llegó como consecuencia de la errónea apreciación de la “Reunión” –sic- de la Subdirección de Mercadeo de octubre de 2001 (fls. 82 a 84), el informe de reunión de administradores de octubre de 2001 (fls. 85 y 86) y el acta de descargos del 7 de noviembre de 2001 (fls. 90 a 95); y los testimonios de Imelda Fonseca Díaz, Cesar Orlando Estupiñán Prada, Lilia Calderón Gamarra, Luz Amparo Pallares Garrido, Bárbara Rivera Ardila y Macario Contreras Durán; y como consecuencia de la falta de estimación del Reglamento Interno de Trabajo, los informes de reunión de administradores de enero, agosto y octubre de 2000, actas de descargos de Lilia Calderón Gamarra, Madonio Rueda Marín, Ricardo Alfonso Acosta Rincón, Luís Alberto Carrillo Pinzón, Orlando Meneses Ferreira, Cesar Orlando Estupiñán Prada y de Macario Contreras Durán; y del memorando con anexos de fls. 109 a 117.

Señala que el error en que incurrió el Tribunal, consistió en “No dar por demostrado, estándolo, que la entidad demandada acreditó los hechos aducidos como justa causa para el retiro del demandante.”

En la demostración sostiene el censor que no tiene razón el Tribunal cuando sostuvo que la empresa había violado el derecho de defensa del trabajador, porque no lo indagó sobre los que señaló el segundo grupo de faltas aducidas como justa causa, porque desconoció que la ley no le impone al empleador la obligación de citar previamente a descargos para despedir y, tampoco, la convención colectiva exige tal cosa; que igualmente se equivocó el sentenciador de segundo grado cuando afirmó que no existía en el expediente documento alguno, pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento en los que se estipulen las infracciones con el calificativo de graves, con lo que echó de menos el reglamento interno de trabajo (fls. 64 a 75), concretamente el numeral 4 del artículo 62.

Señala que, igualmente, el ad quem dejó de valorar otros informes visibles a folios 76 y 77, 78 y 79, 80 y 81, en los que, dice, acredita la demandada, que el actor venía incumpliendo con sus obligaciones como Supervisor de Panadería, como dice que aparece en los numerales 3 del folio 76, 2 del folio 78, 6 del folio 80 y 5 del folio 83, que, de haberlos apreciado, habría concluido que la entidad acreditó las justas causas en que apoyó su decisión, lo mismo que, aduce,

demuestran las actas de descargos de los trabajadores que dependían del actor en su trabajo como Supervisor de Panadería e la “Puerta del Sol” y que obran a folios 98 a 99, 100 a 101, 102 a 103, 103 a 104, 105, 106 a 107, 109 a 117 y 121 a 122.

Que en el acta de descargos, Lilia Calderón Gamarra, auxiliar de servicios generales (fls. 98 y 99), dice que cuando los trabajadores no van a almorzar, asan carne ahí, y que también venden el pan de avería, que varias veces los vio sacando carne y gaseosa casi todos los días; que en el acta de Madonio Rueda Marín (fls. 100 y 101), quien es auxiliar de logística, dice éste que compraban y asaban carne y consumían pan que no pagaban, en el supermercado Puerta del Sol, donde el demandante era supervisor de la panadería; que en el acta de Ricardo Alfonso Acosta Rincón (fls. 102 y 103), panadero, se afirma que compraban carne que asaban y consumían con pan de baja y gaseosa y que el jefe Miliciades Días fijaba el precio del pan; que el acta de Luís Alberto Carrillo Pinzón, auxiliar de apoyo y vigilante de la panadería (fls. 103 – 104), dice que le comentaron que con el pan de avería estaban sacando pan de primera calidad y que quien lo permitía era el mismo demandante, a quien el mismo Carrillo le comentó los hechos; que en el acta de Orlando Meneses Ferreira, celador (fl. 105), dice éste que mandaban a hacer asados e inclusive de la Dirección General, es decir, que involucraba el conocimiento del actor; que Cesar Estupiñán Prada, vigilante (fls. 106 – 107), sabe de los asados de carne; Macario Contreras Durán, coordinador de seguridad, (fls. 121 a 122), dice que vio algunas veces a los panaderos obsequiar pan a personal ajeno a esa dependencia y que los trabajadores consumen alimentos mientras desempeñan los cargos.

Agrega que en el memorando del 18 de enero de 2001 (fls. 109 a 117), la entidad le reclama al actor por la baja en la venta de pan, en contravención de las políticas de mercadeo que en ocasiones anteriores le habían recordado era su responsabilidad, y acompaña anexos que muestran la baja en las ventas.

Que en el acta de reunión de subdirección de mercadeo de octubre de 2001 (fls. 82 a 84), el informe de reunión de administradores de octubre de 2001 (fls. 85 a 86) y el acta de descargos del actor del 7 de noviembre de 2001 (fls. 90 a 95), acreditan que, antes de la terminación del contrato, el actor había incurrido en hechos indebidos que son faltas para la desvinculación del actor por justa causa.

Que la prueba testimonial da fe de las omisiones en que el demandante estaba incurriendo.

Imelda Fonseca Díaz (fls. 160 a 169), como directiva del sindicato, reconoce que sabía de los asados de carne pero al mismo tiempo habla de imprecisión en la fecha de ocurrencia; César Orlando Estupiñán Prada, reconoce y sabe de las irregularidades que se presentaron en la panadería, concretamente, en la venta de pan que se daba de baja, aceptando que el demandante conocía de esos hechos; Lilia Calderón Gamarra, declara que en la entidad los empleados tomaban el pan de avería que luego pagaban y frente a la utilización de los hornos para fines distintos no le consta que el actor supiera, aunque acepta que los hechos ocurrían; Luz Amparo Pallares Garrido, sabe que el actor le permitió a sus subalternos usar el horno para fines distintos y el hurto de mercancía del supermercado; Bárbara Rivera Ardila, “...informa que telefónicamente sobre los pedidos porque era la persona encargada de los despachos, otra de las razones aducidas por la empresa para desvincular al demandante.”; Macario Contreras Durán, advirtió salidas de pan y el consumo del mismo en las instalaciones del Supermercado y que fue frecuente utilizar los hornos de pan para asar carne los fines de semana.

Termina diciendo:

“toda la prueba reseñada y analizada en su conjunto acredita que los hechos por los cuales el actor fue despedido existieron, eran conocidos y fueron verificados previamente por los trabajadores de la empresa; que el actor también estaba enterado de sus faltas y omisiones, esto es, que existieron realmente y la empresa los pudo acreditar fehacientemente antes de terminarle el contrato, elementos de juicio suficientes para que se case la sentencia en los términos solicitados en el alcance de la impugnación, esto es, se absuelva a la empresa de todas las pretensiones de la demanda como lo hiciera el juzgado del conocimiento.”

LA RÉPLICA

Dice que el tema referente a que la ley no impone al empleador citar previamente a descargos al trabajador, es jurídico; que, así mismo, el tema de que la convención no exige citar previamente a descargos al trabajador, no puede ser alegado porque en la proposición jurídica no fue citado el artículo 467 del C. S. T., ni en las pruebas mal apreciadas se señaló en su condición de prueba documental; que el error imputado al Tribunal de que las faltas imputadas al trabajador han debido estar descritas en los documentos para ser calificadas como graves, encierra una valoración jurídica, sobre los requisitos que debe ostentar una causal para ser calificada como grave; que no pudo equivocarse el Tribunal al valorar la prueba, porque ninguna de las pruebas enlistadas por la censura, demuestra las faltas imputadas al trabajador; que las diligencias o actas de descargos tienen naturaleza testimonial, por lo que no son pruebas calificadas, además que no demuestran que el actor haya permitido o autorizado a sus subordinados a cometer las conductas que se le imputan; que, en cuanto al memorando de folios 109 a 117, fue excluido expresamente por el Tribunal, al considerar que el segundo grupo de cargos, al no estar incluidos en el acta de descargos, no podían ser tenidos en cuenta para sustentar el despido; que la prueba testimonial, al no ser prueba calificada, no puede ser estudiada en la medida que no se demostró error con base en la prueba documental, además que ninguno de los testigos señala que el demandante haya permitido las conductas imputadas.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Razón asiste a la réplica cuando señala que es jurídico el argumento de la censura, respecto a que la ley no le impone al empleador la obligación de citar previamente a descargos para despedir, por lo que resulta improcedente plantearlo por la vía indirecta, que solo se ocupa de establecer si hubo una aplicación indebida de una norma sustancial de alcance nacional, como consecuencia de la incursión del sentenciador en errores de hecho o derecho.

Así mismo es acertado el reparo que hace la oposición en cuanto a la simple afirmación del censor de que la convención colectiva de trabajo no exige citar previamente a descargos al trabajador para despedirlo, porque, para el Tribunal llegar a la conclusión contraria, hizo un análisis de varias disposiciones convencionales, y la censura, ni denuncia en la proposición jurídica como violado el artículo 467 del C. S. T., que es el que le da reconocimiento legal a este tipo de disposiciones, ni dentro de las pruebas señala como mal apreciada la convención colectiva y, menos aún, demuestra un error en tal sentido.

Ahora bien, estimó el ad quem que, además de estudiar la ocurrencia de las faltas imputadas al trabajador, debía analizar su “grado de lesión”, toda vez no existía en el expediente, documento alguno, pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento en los que se estipulara esas infracciones con el calificativo de graves.

Aduce el censor que, en este aspecto, desconoció el juez de la alzada el numeral 4 del artículo 62

del Reglamento Interno.

Si bien es cierto que en el fallo no se mencionó dicho documento, que aparece aportado al expediente a folios 64 a 75, también lo es que de la apreciación del numeral 4 del artículo 62, no se desprende otra conclusión diferente a que era necesario, además de establecer la ocurrencia de la falta, determinar su gravedad, por que lo que hace la norma es señalar que constituyen faltas graves: “4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.”, de donde tal calificativo no aparece preestablecido, sino que es necesario ponderarlo, como lo determinó el ad quem.

En cuanto a los otros informes visibles a folios 76 y 77, 78 y 79, 80 y 81, que dice el censor no apreció el Tribunal, y con los cuales, considera, hubiera establecido que el actor venía incumpliendo con sus obligaciones como Supervisor de Panadería, nada dicen diferente a lo concluido por el Tribunal con base en los obrantes a folios 81 a 86, en los cuales se hacen semejantes observaciones a las hechas en los de folios 76 a 81, de que “...se da cuenta de la inobservancia de algunas indicaciones hechas por los funcionarios de mercadeo en relación con la calidad y despacho oportuno de los productos elaborados en la sección de panadería.”. Así se dice en el informe de folio 76, en el numeral 3, “El pan sigue presentando problemas en cuanto a calidad (se endurece y le sale moho en muy pocos días), la toma de pedidos y los despachos irregulares, además que el empaque se está rompiendo.”; y en el de folio 78, se dice en el numeral 2: “Nuevamente se hace alusión a los inconvenientes presentados con la calidad del pan, así como los problemas con los despachos. ...”

De modo que de la apreciación de los anteriores informes no se deriva una convicción distinta a la que llegó el Tribunal con base en los restantes, cuya apreciación no cuestiona la censura. Además, la mala calidad del pan y las irregularidades en los despachos, no se encuentran dentro del grupo de causales de despido aducidas en la correspondiente carta, respecto de las cuales estimó el ad quem se había seguido el trámite convencional, y que, según dicho documento, consisten en: “1. Permitir el uso indebido de los hornos del área de producción de panadería del Supermercado Puerta del Sol. / 2. Permitir a los trabajadores a su cargo el consumo continuo de productos de propiedad de la CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR CAJASAN. / 3. Venta indebida y no autorizada del pan por avería o de baja.”, por lo que tampoco hubiera concluido con base en ellos que la entidad acreditó las justas causas en que apoyó su decisión, como lo dice el censor.

En cuanto al memorando del 18 de enero de 2001 (fls. 109 a 117) y sus anexos, en que, según el censor, la entidad le reclama al actor por la baja en la venta de pan, en contravención de las políticas de mercadeo que en ocasiones anteriores le habían recordado era su responsabilidad, debe señalarse que las bajas ventas, no está dentro de las causales de despido, respecto a las cuales observó el Tribunal sí se había adelantado el trámite convencional, por lo que, al no haber quebrado la censura el soporte de la decisión de que, para la ruptura de la relación contractual, necesariamente debía adelantarse dicho trámite, la apreciación de este documento resulta inane.

En lo que respecta a las que denomina la censura “actas de descargos” de los trabajadores que dependían del actor en su trabajo como Supervisor de Panadería en la “Puerta del Sol” y que obran a folios 98 a 99, 100 a 101, 102 a 103, 103 a 104, 105, 106 a 107, 109 a 117 y 121 a 122, señala la réplica que se trata de pruebas no calificadas en casación.

Aunque, a raíz de la reforma introducida al ordinal 2 del artículo 277 del C. de P. C., por el artículo 23 de la Ley 794 de 2003, para la apreciación de los documentos declarativos emanados

de terceros, ya no se requiere la ratificación de su contenido "...mediante las formalidades establecidas para la prueba de testigos...", ni su apreciación se debe hacer "...en la misma forma que los testimonios.", como lo exigía la anterior norma, sino que, simplemente, "...se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite su ratificación.", tal como lo prevé el actual texto legal, y ya lo había previsto el ordinal 2 del artículo 22 del Decreto 2651 de 1991 y lo adoptó definitivamente el artículo el numeral 2 del artículo 10 de la Ley 446 de 1998, dichos cambios legislativos no alcanzan a variar la vieja tesis de la Corte de que los documentos de esta naturaleza no son prueba calificada en casación, pues, si bien, tal postura había estado basada en el carácter no autentico del documento, toda vez que, para poder ser apreciado en juicio requería de su ratificación, también se ha venido considerando que, no obstante ratificarse éstos en el proceso, tenían una naturaleza intrínseca testimonial, lo cual, si bien se apoyaba en el mismo texto legal, que exigía que fueran apreciados "...en la misma forma que los testimonios.", según lo disponía inicialmente el artículo 277 del C. de P. C., no por haberse eliminado tal previsión del legislador, puede decirse que ha desaparecido su condición de testimonio, así sea extraprocesal, ni que para su valoración no se deban seguir las mismas reglas de apreciación y crítica de este tipo de pruebas, lo cual se ofrece claro en el caso presente, en donde los referidos documentos son actas de declaraciones rendidas por testigos ante el propio empleador, en donde se debe ser más riguroso al momento de determinar su valor de convicción.

En este orden de ideas cabe seguir sosteniendo que, por su naturaleza intrínseca testimonial, lo documentos simplemente declarativos emanados de terceros, no constituyen prueba calificada en casación, por lo que no se podrá asumir su estudio, sino en la medida que se demuestre error respecto de una prueba que sí lo sea.

Por último, en lo que respecta al acta de reunión de subdirección de mercadeo de octubre de 2001 (fls. 82 a 84), el informe de reunión de administradores de octubre de 2001 (fls. 85 a 86) y el acta de descargos del actor del 7 de noviembre de 2001 (fls. 90 a 95), tampoco demuestran las justas causas de despido esgrimidas en la carta correspondiente y sobre las cuales el Tribunal encontró que se había seguido el trámite convencional.

Efectivamente, en cuanto al acta de reunión de subdirección de mercadeo de octubre 9 de 2002, si bien en el punto 5 se habla de la baja de producción de la panadería, la mala calidad del producto, los problemas de despacho y que "Se han identificado anomalías en la administración de la panadería, adicional a las que ya se conocen de las actividades anormales de los panaderos con respecto al uso indebido del horno, la venta no autorizada de pan viejo mezclado con recién producido por parte de clientes y de los mismos panaderos" y otros, no se indica allí cuál es la fuente de conocimiento de tales hechos, ni como llegaron a conocimiento de los directivos de la empresa.

Lo mismo debe decirse del informe de reunión de administradores de octubre de 2001 (fls. 85 a 86), pues allí simplemente, en el punto 8, se dice "Ante las situaciones reiterativas que se siguen presentado con panadería se propone se le de la condición de un centro de costo como otro punto de venta, para poder ejercer un mayor control tanto a sus gastos como a su presupuesto de ventas."

El acta de descargos, no contiene confesión, ni tampoco señala alguna el censor.

Por último, los testimonios no son prueba calificada y en la medida que no prosperó error respecto alguna que sí lo sea, no puede la Corte acometer su estudio.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo 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 y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 31 de agosto de 2006, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del juicio ordinario laboral que le adelanta MILCIADES SÁNCHEZ ORTIZ a la CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR – CAJASAN.

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

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

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGU ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

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

