

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Radicación No. 31735

Acta No. 05

Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Bogotá, D.C., diez (10) de febrero de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por el señor JAIME ENRIQUE PÉREZ MORENO, a través de apoderada judicial, frente a la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 12 de octubre de 2006, dentro del proceso ordinario laboral que le promovió a la sociedad LADRILLERA LAS MERCEDES LTDA.

ANTECEDENTES

El actor, reputado en su contrato de trabajo como jefe de ventas, con ingreso a dicha sociedad, de estructura esencialmente familiar, desde el 22 de octubre de 1996; fungía, con el paso del tiempo, y por disposición del gerente, como administrador de la ladrillera; alega, en lo estrictamente concerniente al recurso extraordinario, haber sido despedido injustamente, en la reunión de junta directiva realizada el 16 de noviembre de 2002, época en la que disfrutaba de vacaciones, y a la que asistió acompañado de cuñado abogado, en la que, afirma, se le informó, por los familiares directivos, que se había decidido prescindir de sus servicios y se le ofreció pago de prestaciones y de 10 millones pesos, y que, ante su negativa, uno de los miembros dijo que no había más que hablar y que, entonces, se le diera de comer a los abogados.

Por lo anterior, dice, requirió por escrito, dos días después, la liquidación de prestaciones ante el despido del que consideraba había sido objeto, ante lo cual la empresa guardó silencio, por lo que pidió, en la demanda, que se declara esto como un indicio grave.

Deprecó, en esencia, el reintegro o la indemnización por despido injusto.

La empresa argumentó, a su vez, que en dicha reunión, a la que no acudió el representante legal de la misma, se invitó al actor para explorar la posibilidad de un arreglo respecto de su retiro, lo cual no se logró, mas sin que hubiera despido alguno. Que el actor, vencidas sus vacaciones, no se presentó más a laborar, por lo que, pasado un tiempo prudencial, ante la ausencia de justificación, se le despidió por justa causa. Alegó las excepciones de prescripción, caducidad, pago, compensación, inexistencia de la obligación, carencia de acción, falta de legitimación en la causa tanto por activa como por pasiva y la de falta de causa.

La señora Juez Tercero Laboral del Circuito de Medellín dirimió la primera instancia mediante sentencia de 12 de junio de 2006, mediante la cual condenó a la demandada a pagar \$6.500.000 por concepto de cesantía, carga moratoria de \$40.166.66 diarios, desde el 7 de diciembre de 2002 hasta cuando se cancelara la totalidad de las prestaciones, y costas. Absolvió del resto de pretensiones.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

El ad quem revocó dichas condenas y confirmó en el resto. En lo concerniente a la existencia del despido, sopesó la prueba testimonial aportada por las partes y, sin desechar ninguna, con base en el artículo 61 del CPTSS, le otorgó un mayor ingrediente de convencimiento a la de la parte demandada. De manera que, concluyó, no había existido despido en la reunión de junta directiva, por lo que el accionante debía haberse reintegrado a su trabajo una vez finalizadas sus vacaciones, con lo cual había generado su propia decisión de romper el vínculo.

Así razonó el Tribunal:

“1) **Despido sin justa causa.**- Sostiene la parte demandante que el trabajador fue llamado a reunión con la Junta directiva el 16 de noviembre de 2002, estando en pleno disfrute de las vacaciones, en la cual presuntamente se le dijo que se había decidido prescindir de sus servicios”.

“Al respecto, la Sala, luego de un concienzudo análisis de la prueba allegada al plenario, concluye que enfrentados los testigos presentados por la parte actora con los de la demandada, ha de inclinarse a dejar por acreditado lo expuesto por la parte demandada, en la misma forma como dedujo el A-quo, pues los integrantes de aquella Junta y que estuvieron presentes en la reunión, señores JUAN GUILLERMO TOBÓN PÉREZ (fls. 168-170) y MACARIO ALBERTO PÉREZ CASTILLO (fls. 179-185) fueron categóricos en afirmar, bajo juramento, que en aquella reunión no se despidió al trabajador y que se trataba de una reunión "exploratoria" o en la búsqueda de un acuerdo para dar por terminada la relación con el demandante y aun cuando no se llegó al mismo, no se había despedido al trabajador. Así mismo, el representante legal de la sociedad demandada, señor GILBERTO DE JESÚS PÉREZ SÁNCHEZ (fls. 161-162), al absolver el interrogatorio de parte, negó que la junta directiva de la empresa haya despedido al trabajador en aquella oportunidad (fls. 161 vto.). Por su parte, el demandante insiste en su versión del despido lo cual corrobora el señor CARLOS ARTURO PÉREZ MORENO, (fls. 175-179), hermano del actor, afirmó haber estado presente en la mencionada reunión, fue claro en decir que "la reunión fue corta, porque básicamente era manifestarle al señor Jaime Pérez que se tenía una propuesta de arreglo con él, para prescindir de sus servicios". Sobre este mismo aspecto, la testigo de la parte demandante MARÍA NIDIA CÁRDENAS (fls. 171-1749 estaba en vacaciones al momento de los hechos y refiere a que sabe lo relativo al despido del señor JAIME E. PÉREZ "según me contaron", lo cual hace que sus afirmaciones carezcan de la certeza necesaria”.

“Así pues, se tiene que la parte demandada que tenía la carga probatoria para acreditar la justa

causa del despido, presentó una prueba testimonial más coherente y sólida, pues obsérvese como las personas a las cuales se atribuye el despido, no lo reconocen así bajo juramento, y el demandante solo aporta un testigo que es su hermano y otro de los denominados de oídas que no ofrecen la convicción de certeza suficiente a la judicatura”.

“Es que no se descartan los testigos presentados por la parte demandante, pero tampoco pueden desecharse los de la contraparte, y el Juez, bajo el principio de la libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del CPT, tiene la difícil labor de administrar justicia con los medios probatorios que las partes ponen a su alcance en el proceso, sin que pueda este Juzgador de instancia darle la razón al demandante sin que este presente las pruebas que se requieren para acreditar sus afirmaciones, al tiempo que ha de tener también en consideración las de su contraparte”.

“Pero a más de lo anterior, ha de decirse que el trabajador, aunque se diera por sentado que un integrante de la junta directiva le hubiere dicho que se decidía prescindir de sus servicios, no puede el Ad-quem dejar de lado el medio o circunstancias en que ello se dio, cual es una citación para un eventual arreglo con el trabajador, situación que denotaba la posibilidad de llegar a una concertación y que, en caso de no darse bien porque así lo considerara el trabajador o porque la empresa estimaba exageradas sus demandas, para lo cual incluso el trabajador asistió con un profesional del derecho, habría de entenderse que no se estaba de acuerdo pero no necesariamente con que se le estaba despidiendo como asumió el trabajador, pues lo cierto es que se trataba de una reunión de "acuerdo o conciliación" y que el trabajador por demás sabía que estaba en vacaciones y que en tales circunstancias -se insiste que fue asesorado por abogado- no podía ser despedido así no más, debiendo en consecuencia haberse presentado -como era su obligación contractual- al término de sus vacaciones, esto es, presentarse a la empresa a reanudar sus habituales labores el 6 de diciembre de 2002, máxime que se trata de un empleado de 26 años de servicio, con funciones de administrador y familiar de los mismos integrantes de la junta directiva de la empresa, es decir, que podía expresar su inconformidad al término de la referida reunión, no aceptar si se quiere lo presentado por la empresa, y controvertir la presunta forma del despido exigiendo se le formalizara, pero lo que hizo fue -según se deduce del análisis integral de las pruebas del proceso- asumir que había sido despedido en plenas vacaciones circunstancia que no era legal ni procedente, dejando de presentarse al término de las mismas, con lo cual lo que generó fue su propia decisión de romper el vínculo contractual al no cumplir con su deber de presentarse al término de las mismas como era su obligación legal”.

“Son estos los razonamientos que impulsan a la Sala a confirmar la decisión del A-quo en cuanto absolvió por este concepto deprecado....”

EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la parte actora, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y replicado.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Se pretende que la Corte case el fallo impugnado, en cuanto declaró la absolución de la accionada por la súplica de despido sin justa causa, para que, en su lugar, se revoque la absolución de primera instancia sobre tal concepto y, en su lugar, se declare que el despido fue injusto y, como consecuencia, se decrete el reintegro solicitado de manera principal, con el consiguiente pago de salarios y prestaciones desde la fecha del despido y hasta la reanudación del vínculo, o, subsidiariamente, se condene a la indemnización por despido sin justa causa.

Para tal efecto presenta un cargo, con fundamento en la causal primera de casación del trabajo, consagrada en el Decreto 528 de 1964.

CARGO ÚNICO

Fue expuesto en los siguientes términos:

“Se acusa la sentencia impugnada de **violar indirectamente, por aplicación indebida**, los artículos 64 del Código Sustantivo del Trabajo, literal d), parágrafo transitorio, subrogado por el artículo 6° de la ley 50 de 1990, en relación con el ordinal 5° del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, en armonía con el numeral 4° del artículo 60 del CST, y el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7° del decreto ley 2351 de 1965”.

“A la mencionada violación arribó el Tribunal a causa de haber incurrido en los siguientes **errores de hecho**:

“1. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo que unió a las partes, obedeció a una decisión unilateral y sin justa causa de la sociedad empleadora”.

“2. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo se presentó cuando la Junta Directiva de la demandada, en reunión realizada el día 16 de noviembre de 2002, comunicó al trabajador la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, en consideración a la situación económica y reestructuración interna que atravesaba la sociedad”.

“3. Dar por establecido, sin estarlo, que el trabajador asumió equivocadamente que lo habían despedido de manera unilateral y sin justa causa”.

“4. No dar por establecido, estándolo, que un miembro de la junta directiva como testigo presencial y directo de los hechos materia de prueba, **acepta el despido unilateral y sin causa del trabajador demandante**”.

“5. No dar por establecido, estándolo, que el trabajador demandante, **con más de 26 años de servicio a la empresa**, cumplió con sus obligaciones **durante toda la duración del vínculo**, conforme lo confiesa judicialmente el representante legal de la llamada a juicio”.

“6. Dar por demostrado, sin estarlo, que el trabajador "generó fue su propia decisión de romper el vínculo contractual" al no presentarse a laborar al término del período vacacional que disfrutaba.

“7. Dar por demostrado, sin estarlo, que la supuesta justa causa para terminar el contrato de trabajo argumentada por la llamada a juicio, existió y fue probada por la demandada”.

“8. Dar por establecido, sin ser ello cierto, que para encontrar probado el despido injusto debía ser "formalizado" por la empresa **a petición del trabajador**”.

“9 Dar por establecido, sin ser ello cierto, que no era posible que la junta directiva verbalmente terminara el contrato sin justa causa y de manera unilateral”.

“10. Dar por establecido contra toda lógica y razón, sin ser ello así, que el trabajador al estar el trabajador disfrutando de su período de vacaciones y al estar acompañado de un amigo abogado en la reunión del 16 de noviembre de 2002, "no podía ser despedido así no más".

“11. Dar por demostrado, sin estarlo, que la citación realizada por la junta directiva para explorar

una posibilidad de acuerdo en la terminación del contrato de trabajo, imposibilitaba que ésta terminara el contrato de manera unilateral y sin justa causa.

“Tales errores se cometieron por no haber valorado en su dimensión y contexto, los siguientes elementos probatorios:

1. Documento dirigido por parte del trabajador a la sociedad empleadora, recibida por ésta el día 18 de noviembre de 2002, en la que el trabajador solicita la liquidación de prestaciones sociales ante la decisión unilateral de la empleadora de dar por terminado el contrato sin justa causa (folios 20 y 21). Carta que nunca fue respondida por la empleadora.
2. Confesión judicial del representante legal de la sociedad accionada en interrogatorio de parte (folios 161 y 162).
3. Acta de liquidación de prestaciones sociales (folios 73)
4. Contrato individual de trabajo a término indefinido celebrado el 22 de octubre de 1976, (folios 63).
5. Testimonio del señor Juan Felipe Madrigal López (fls. 187 a 189). (Prueba que si bien no es calificada en el recurso, tiene relación directa en la que sí ostenta tal carácter).

“Y, por no haber valorado correctamente las siguientes pruebas:

“1. Carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa de fecha 18 de diciembre de 2002 (folio 12)”.

“2. Declaración judicial del representante legal de la empresa (folios 161 y 162)”.

“3. Testimonios de los señores María Nidia Cárdenas Hernández y Carlos Arturo Pérez Moreno. (Prueba que si bien no es calificada en el recurso, tiene relación directa en la que sí tiene tal connotación)”.

“4. Testimonios de los señores Juan Guillermo Tobón Pérez y Macario Alberto Pérez Castillo. (Prueba que si bien no es calificada en el recurso, tiene relación directa en la que si tiene tal connotación).

“VI - DEMOSTRACIÓN DEL CARGO”

“El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, equivocadamente, confirmó la presencia de una justa causa en la terminación del contrato de trabajo, al considerar, contra toda evidencia, que en la reunión realizada por la junta directiva de fecha 16 de noviembre de 2002, a la que fue citado el trabajador, no se había despedido a éste y que fue el propio trabajador el que asumió y generó su propia decisión de romper el vínculo contractual al no cumplir con su deber de presentarse al término del periodo vacacional”.

“Pues bien, el Tribunal, de haber valorado en su plena dimensión demostrativa la prueba que se enrostra como dejada de apreciar y de haber valorado correctamente la que tuvo en cuenta como apoyó de su decisión, hubiese llegado a la conclusión ineludible de que, en tal reunión del 16 de noviembre de 2002, se decidió la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo a raíz de la situación económica y reestructuración interna que atravesaba la sociedad; además de que en ninguna justa causa de despido incurrió el trabajador, como pasa a explicarse”.

“El documento dirigido por parte del trabajador a la sociedad empleadora, **recibida por ésta el día 18 de noviembre de 2002**, en la que el trabajador solicita la liquidación de sus prestaciones sociales ante la decisión unilateral de la empleadora de dar por terminado el contrato sin justa causa, **pone en evidencia de que el trabajador entendió razonadamente de que en la reunión a la que fue citado el día 16 de noviembre de 2002, le fue terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa**, pues de no haber ocurrido ello así, carecería de toda lógica humana que el mismo trabajador, **-con más de 26 años de servicio a la empresa-**, hubiera solicitado el pago de sus prestaciones sociales; situación que sube de punto si se tiene en cuenta que tal documento, tal como se infiere de su contenido, fue recibido por la misma empresa dos (2) días después de surtida la reunión de marras, esto es, el 18 de noviembre de 2002, lo que no deja duda, **-conforme a los principios científicos que informan la crítica de la prueba-**, de la **concomitancia entre la decisión unilateral y sin justa causa de la empleadora y el entendimiento razonado que de la decisión tomada por la junta directiva tuvo el trabajador**”.

“Es mas, obsérvese que tal documento, contentivo de la solicitud del trabajador para efectos de que se dispusiera la liquidación de prestaciones sociales ante la decisión unilateral de la empleadora de dar por terminado el contrato sin justa causa, **nunca fue respondido por la empleadora**, la que guardó un encubridor silencio ante la misma, pues en verdad que, **-en acto de mínima cortesía, buena fe y respeto con un trabajador que dio más de 26 años de su vida al servicio de la empresa-**, se espera que la empleadora hubiera manifestado su posición frente a tal solicitud, y, por sobre todo, **-si es que así hubiera ocurrido-** manifestando de que en ningún momento se había terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empresa en reunión del 16 de noviembre de 2002, **como curiosamente y con vehemencia** lo argumentaron en la respuesta a la demanda, **pero nunca en respuesta a la solicitud del trabajador, la cual fue ignorada**”.

“Así pues, **este documento no fue, -ni por asomo-, mencionado y mucho menos valorado por el Tribunal**, pues de haberlo tenido en cuenta en su pleno valor demostrativo y en el contexto propio de la discusión, **conforme a los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a la circunstancias relevantes del pleito**, en armonía con las demás pruebas, no hubiera dado por demostrado, como equivocadamente lo hizo, de que fue el trabajador quien erradamente asumió que lo habían despedido y que con ello "lo que generó fue su propia decisión de romper el vínculo contractual al no cumplir con su deber de presentarse al término de las mismas como era su obligación legal".

“Otro error evidente, con incidencia directa en las conclusiones fácticas de la providencia de segunda instancia, consiste en que el Tribunal no valoró, como debió hacerlo, que el mismo representante legal de la empresa demandada señor Gilberto Pérez Sánchez, **-en diligencia de interrogatorio de parte que obra entre folios 161 y 162, confesó judicialmente**, en respuesta a la pregunta catorce del interrogatorio, **que el demandante durante la relación laboral, -esto es, por más de 26 años-, "cumplió con todas sus obligaciones"**, confesión que valorada en el contexto propio de la discusión, conforme a los principios científicos que informan la crítica de la prueba y **atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito**, en armonía con las demás pruebas, deja sin piso el argumento contenido en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha diciembre 18 de 2002, en la que se señaló que el despido obedecía a que el trabajador había violado la prohibición legal contenida en el numeral 4° del artículo 60 del CST, misma que alude a "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono,...", pues por cierto que, **-so pena de violar el principio lógico de no contradicción donde una cosa no puede ser**

y no ser a la vez-, **no puede violarse una prohibición cuando el trabajador cumple, durante toda la vigencia del contrato, -esto es, por más de 26 años-, con todas las obligaciones legales a su cargo, como lo confiesa judicialmente el representante legal de la llamada a juicio**, y con mayor razón, cuando la terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte de la empresa, aconteció antes de finalizar el período vacacional del que disfrutaba, por lo que -salta a la vista- que no le era legalmente exigible al trabajador que se presentara luego de finalizado el mismo, como lo entendió equivocadamente el Tribunal al señalar: "...el trabajador por demás sabía que estaba en vacaciones y que en tales circunstancias -se insiste que fue asesorado por abogado- no podía ser despedido así no más, debiendo en consecuencia haberse presentado -como era su obligación contractual- al término de sus vacaciones, esto es, presentarse a la empresa a reanudar sus habituales labores el 6 de diciembre de 2002..."

“Otro dislate garrafal de valoración probatoria en que incurrió el Tribunal, con incidencia directa en las conclusiones fácticas de su providencia, fue el de dar alcance probatorio a la simple versión de parte interesada manifestada por el representante legal de la empresa demandada señor Gilberto Pérez Sánchez, en el interrogatorio de parte absuelto por éste”.

“Así, olvidó por completo el Tribunal que las respuestas dadas por el representante legal de la sociedad demandada al responder el interrogatorio de parte a que fue citado en el proceso, no pueden ser tomadas como prueba en lo que no le desfavorecen, habida consideración que las aseveraciones contenidas en ellas son una simple versión de parte interesada que como tal carece de valor probatorio, pues no es dable a las partes crear a posteriori la prueba de los hechos que se discuten en el proceso, y, en todo caso, lo que tiene la calidad de prueba es la confesión, cuyo requisito intrínseco es que sea contraria a los intereses de quien la emite”.

“Es palpable pues la equivocación del ad quem en su parte motiva de la providencia, al dar validez probatoria a la simple versión de parte interesada, al concluir, con incidencia directa en las conclusiones fácticas de su proveído, que; "Así mismo, el representante legal de la sociedad demandada señor GILBERTO DE JESÚS PÉREZ SÁNCHEZ (fls. 161-162) al absolver el interrogatorio de parte, negó que la junta directiva de la empresa haya despedido al trabajador en aquella oportunidad (fls 161 vto)".

“Otro error protuberante de valoración, consiste en que el Tribunal hubiera dado mayor valor de convicción a los testigos que tienen un marcado interés en las results del proceso, que a los testigos imparciales, libres de sospechas e intereses dentro de la causa”.

“Así, el Tribunal en su sentencia y con marcada incidencia directa en las conclusiones fácticas de su proveído, sin ningún análisis, dio total credibilidad y certeza a las declaraciones de los señores Juan Guillermo Tobón Pérez y Macario Alberto Pérez Castillo, quienes ostentaban la calidad de socios de la accionada y eran miembros de la Junta directiva de la misma para el momento en que ocurrieron los hechos, al considerar, en síntesis, como si fuera verdad absoluta, que: al no haber aceptado éstos bajo juramento de que se había despedido al trabajador, no podía concluirse que se hubiera presentado un despido unilateral e injusto”.

“En verdad que nada distinto se infiere cuando el Tribunal concluye, que: "...los integrantes de aquella Junta y que estuvieron presentes en la reunión, señores JUAN GUILLERMO TOBÓN PÉREZ (fls 168-170) y MACARIO ALBERTO CASTILLO (fís. 179-185) fueron categóricos en afirmar, **bajo juramento**, que en aquella reunión no se despidió al **trabajador** y que se trataba de una reunión "exploratoria" o en la búsqueda de un acuerdo para dar por terminada la relación con el demandante y aún cuando no se llegó a/ mismo, no se había despedido al trabajador (...)

Así pues, se tiene que la parte demandada que tenía la carga probatoria para acreditar la justa causa del despido, presentó una prueba testimonial más coherente y sólida, pues obsérvese como las personas a las cuales se atribuye el despido, no lo reconocen así bajo juramento, y el demandante solo aporta un testigo que es su hermano y otro de los denominados de oídas que no ofrecen la convicción de certeza suficiente a la judicatura". (Negrilla fuera de texto).

“Pues bien, tal condición de socios y miembros de la junta directiva, -en sana lógica de valoración probatoria-, pone en evidencia que sus declaraciones carecían de credibilidad o imparcialidad, pues razonablemente, en tal calidad, tienen sentimientos o interés con relación a la parte demandada recayendo sobre éstos un motivo objetivo de sospecha, que fue totalmente inadvertido por el Tribunal”.

“La razón y la crítica del testimonio aconsejan que, -al presentar el testigo interés en la causa-, debe apreciársele con mayor severidad, esto es, su declaración debe someterse a un tamiz más denso de aquél por el que deben pasar las declaraciones de personas libres de sospecha, **obligación legal probatoria mínima que, prima facie, soslayó el ad quem en su decisión,** pues queda al descubierto que los valoró de manera ciega y sin análisis alguno, incurriendo de manera evidente en el error de hecho que se endilga en el cargo, y con mas veras **cuando da a entender en su juicio que para encontrarse probado el despido injusto, los miembros de la junta directiva debieron haberlo así reconocido bajo juramento**”.

“Valga traer a colación en este punto lo que con acierto ha dicho la Sala Civil de la H. Corte Suprema de Justicia, en consideraciones que aplican perfectamente en esta demostración del cargo, cuando señala la alta Corporación, que: "Cuando existe un motivo de sospecha respecto del testigo, **se pone en duda, que esté diciendo la verdad al declarar; se desconfía de su relato o de que sus respuestas corresponden a la realidad de lo que ocurrió; se supone que en él pesa más su propio interés en determinado sentido que prestar su colaboración a la justicia para esclarecer los hechos debatidos.** El valor probatorio de toda declaración de un testigo sospechoso de antemano se halla contrarrestado **por la suposición de que sus afirmaciones sean no verídicas y por consiguiente, por sí solas, jamás pueden producir certeza en el juez**", (CSJ, sent. feb. 12/80. M.P. José Mario Esguerra Samper). (Negrillas fuera de texto).

“Por el contrario, y de manera inexplicable, el Tribunal restó valor demostrativo a las declaraciones de los testigos María Nidia Cárdenas Hernández (fls. 171 a 174) y Juan Felipe Madrigal López (fls 187-189), **quienes, se insiste, son testigos imparciales y sobre quienes no confluía ningún interés marcado en la litis**”.

Veamos.

“El testimonio de la trabajadora María Nidia Cárdenas Hernández (fls. 171 a 174), compañera de trabajo del demandante, quien se desempeñaba para el momento de los hechos como **secretaria de la gerencia de la sociedad demandada por más de 28 años,** -y quien está libre de sospecha en su declaración al no tener parentesco alguno con las partes-, **deja al total descubierto que la intención de la empresa, desde un primer momento, no era otra que la de terminar el contrato de trabajo del demandante,** pues afirma que la liquidación de prestaciones sociales se había mandado a elaborar **"desde mediados de octubre"**, es decir, con mucha antelación a la reunión realizada el día 16 de noviembre de 2002; afirma la testigo que sabe de ello porque el revisor fiscal de la empresa, señor Diego Carmona, le pidió el favor personalmente, de que "te diera -todos los datos de ingreso, salario, anticipos de cesantía y demás datos que necesitaba para

elaborar la liquidación", motivo para que el gerente encargado de la sociedad se disgustara con ella, pues según él, ella "**no debía saber eso**".

"Esta prueba testimonial, con incidencia en la prueba calificada, fue mal valorada por el Tribunal, **pues no se detuvo en tan importante y vital aspecto**, sino que, por el contrario, **soslayando los mínimos principios científicos que informan la crítica de la prueba y sin atender a las circunstancias relevantes del pleito**, le restó valor demostrativo y descartó la ciencia de su dicho manifestando, en síntesis, que era una testigo de oídas, cuando lo cierto del caso es que, **en tan vital aspecto, fue testigo presencial y directo**".

"En igual perspectiva, el Tribunal no valoró en manera alguna el testimonio del señor Juan Felipe Madrigal López (fls 187 a 189), **testigo presencial y directo de la reunión celebrada por la junta directiva el 16 de noviembre de 2002 en la que sucedieron los hechos**, -y quien igualmente está libre de sospecha en su declaración al no tener parentesco alguno con las partes y no tener intereses dentro de la causa, quien manifestó que en tal reunión "despidieron al señor Jaime Pérez", pues según la ciencia de su dicho "...te ofrecieron fuera de la liquidación a que tiene derecho, una indemnización por despido injusto de \$10.000.000, la cual el señor Pérez no aceptó, fue ahí cuando un miembro de la junta señor Juan Guillermo Tobón, terminó la reunión un poco ofuscado diciendo: "démosle entonces de comer a los abogados" (...) hubo uno que otro comentario desobligante de los miembros de la Junta directiva, lo que se es que a partir de ese día el señor Pérez había sido despedido, nunca le argumentaron ninguna justa causa para el despido en la reunión".

"Así las cosas, de haberse valorado esta prueba testimonial por el Tribunal, como debió hacerlo conforme a los principios científicos que informan la crítica de la prueba y **atendiendo a la circunstancias relevantes del pleito**, dándole el valor demostrativo que tiene, hubiera dado por demostrado, indefectiblemente, que la terminación del contrato de trabajo se presentó cuando la Junta Directiva de la demandada, en reunión realizada el día 16 de noviembre de 2002, comunicó al trabajador la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, en consideración a la situación económica y reestructuración interna que atravesaba la sociedad".

"Por igual, el Tribunal dejó de valorar en su dimensión y contexto probatorio, la declaración del señor Carlos Arturo Pérez Moreno, quien **como miembro de la junta directiva y testigo presencial y directo de la reunión celebrada el 16 de noviembre de 2002 en que sucedieron los hechos**, señaló que: "El demandante dejó de trabajar en ladrillera las Mercedes porque le terminaron el contrato, yo tengo conocimiento porque yo pertenecí a la Junta Directiva y durante ese tiempo que estuve ahí fue que se decidió reestructurar la empresa y dentro de eso estaba prescindir de los servicios de él y posteriormente del gerente, yo tomé parte en esa decisión (...). Cuando le comunicaron que no iba a trabajar más estaba todavía en vacaciones. (...) El señor Macano Alberto Pérez que era el presidente, tomó la vocería y le comunicó que por reestructuración de la empresa y la difícil situación económica por la que se estaba atravesando nos veíamos en la necesidad de prescindir de sus servicio...".

"Luego, de haberse valorado debidamente este testimonio por el Tribunal, dándole el valor demostrativo que tiene, **habida cuenta que era un testigo presencial y directo de los hechos**, la decisión hubiera sido otra, lo que pone en evidencia el error de hecho cometido que se enrostra en el cargo, sin que por el hecho de que éste testigo sea hermano del demandante, su declaración carezca de convicción o certeza, como lo dedujo equivocadamente el Tribunal en su proveído, **condición de familiaridad que, -curiosamente-, no dedujo** de la declaración de los restantes testigos Juan Guillermo Tobón Pérez y Macario Alberto Pérez Castillo, **en que fundó su**

decisión y a quienes dio mayor poder de convencimiento, no obstante pues sus marcados intereses en las resultas del juicio”.

“Por último, es evidente que el Tribunal para fundamentar su equivocada decisión, creó una pseudo condición legal necesaria para encontrar probado el despido injusto, al concluir que era el propio trabajador quien debía "controvertir la presunta forma del despido exigiendo se le formalizara". Así pues, es axiomático que el Tribunal, para arribar a tan desacertada conclusión, partió de simples conjeturas y ejercicios especulativos, pues lo cierto del caso es que ni las normas procesales ni sustanciales dan a entender que para encontrar probado un despido injusto, deba formalizarse por escrito y que de contera sea inexistente el que se realice de manera verbal, y mucho menos que esté en cabeza de la parte débil de la relación laboral el exigirle al empleador que se formalice el mismo”.

“En igual perspectiva que la anterior, el Tribunal en su decisión concluye, equivocadamente, que: al tratarse de llegar a un acuerdo en la reunión celebrada el 16 de noviembre de 2002 y al estar el trabajador para tal momento disfrutando de su período de vacaciones, además de estar acompañado de un amigo abogado en la reunión referida, "no podía ser despedido así no más". En otras palabras, da a entender el Tribunal que tales circunstancias hacían fácticamente improcedente que la empleadora pudiera da por terminado el contrato de manera unilateral e injusta; en verdad que nada distinto se infiere cuando el ad quem, en una suerte de malabarismos especulativos y sin fundamento probatorio y legal alguno, señala: "....pues lo cierto es que se trataba de una reunión de "acuerdo o conciliación" y que el trabajador por demás sabía que estaba en vacaciones y que en tales circunstancias -se insiste que fue asesorado por abogado- no podía ser despedido así no más, debiendo en consecuencia haberse presentado -como era su obligación contractual- al término de sus vacaciones, esto es, presentarse a la empresa a reanudar sus habituales labores el 6 de diciembre de 2002..."

“Las anteriores consideraciones, muestran lógica y convincentemente que el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, incurrió en los citados errores de hecho endilgados en el cargo, capaces de quebrar el fallo recurrido y proceder de conformidad con el alcance de la impugnación.”

LA RÉPLICA

Expresa que el despido debe ser un acto expreso y que, si bien se le ofreció una bonificación para el arreglo, que el actor no aceptó, ello no significa que hubiese habido despido. Anotó, además, que la prueba testimonial no era calificada en casación.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sabido es que el recurso extraordinario de casación, en el ámbito del derecho laboral, solo es posible ejercitarlo, en la vía indirecta o fáctica, respecto de las llamadas pruebas calificadas: documento auténtico, inspección ocular y la confesión judicial. Por vía jurisprudencial se ha abierto la posibilidad de entrar a fundarlo en medios de instrucción que no tengan tal carácter, solo cuando la acusación ha resultado fundada respecto de uno de los calificados.

Pues bien, en el cargo, dado que la sentencia del ad quem tuvo como fundamento esencial la prueba testimonial, la censura, para lograr acceder a demostrar su manipulación incorrecta, ora por estimarla erróneamente, ora por no valorarla, debía, entonces, acreditar la comisión de los errores de hecho endilgados, primeramente mediante la demostración del manejo inadecuado que

el sentenciador le dio a los medios de prueba calificados.

En primer lugar, entonces, se refirió a que el ad quem no había valorado el documento que le dirigió el actor a la empresa, recibido por ésta el 18 de noviembre de 2002, en el cual le solicita la liquidación de las prestaciones sociales, ante la decisión unilateral de aquélla en dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, lo cual, estima la censura, pone en evidencia que el trabajador entendió razonadamente “...de que (sic)...en la reunión a la que fue citado el día 16 de noviembre de 2002, le fue terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, pues de no haber ocurrido ello así, carecería de toda lógica humana que el mismo trabajador, **-con más de 26 años de servicio a la empresa-**, hubiera solicitado el pago de sus prestaciones sociales; situación que sube de punto si se tiene en cuenta que tal documento, tal como se infiere de su contenido, fue recibido por la misma empresa dos (2) días después de surtida la reunión de marras, esto es, el 18 de noviembre de 2002, lo que no deja duda, **-conforme a los principios científicos que informan la crítica de la prueba-, de la concomitancia entre la decisión unilateral y sin justa causa de la empleadora y el entendimiento razonado que de la decisión tomada por la junta directiva tuvo el trabajador.**

Es mas, obsérvese que tal documento, contentivo de la solicitud del trabajador para efectos de que se dispusiera la liquidación de prestaciones sociales ante la decisión unilateral de la empleadora de dar por terminado el contrato sin justa causa, **nunca fue respondido por la empleadora**, la que guardó un encubridor silencio ante la misma, pues en verdad que, **-en acto de mínima cortesía, buena fe y respeto con un trabajador que dio más de 26 años de su vida al servicio de la empresa-**, se espera que la empleadora hubiera manifestado su posición frente a tal solicitud, y, por sobre todo, **-si es que así hubiera ocurrido-** manifestando de que en ningún momento se había terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empresa en reunión del 16 de noviembre de 2002, **como curiosamente y con vehemencia** lo argumentaron en la respuesta a la demanda, **pero nunca en respuesta a la solicitud del trabajador, la cual fue ignorada.**”, todo lo cual, es evidente, implica que se invoca, con cuidado de no mencionarlo, no al documento en sí, sino a la postura de la empresa sobre él: su silencio, es decir, el indicio: si se hace una petición de liquidación de prestaciones y se alude al presunto despido y la carta no se contesta, entonces, esa omisión, según estima la censura, es indicio de verdad de lo afirmado en ella; tal como, dice, se expresó que se declarara en la demanda (fl. 7), cuando en el acápite de “prueba indiciaria” se expresó: “Tómese como indicio grave en contra de la sociedad demandada la no respuesta a la comunicación enviada el 18 de noviembre de 2002”.

Pero, como el indicio no es prueba calificada, no es, entonces, posible acudir al mismo para acreditar un presunto error de hecho del sentenciador.

Cabe advertir, además, que, como el ad quem expresó haberse fundamentado, para su decisión, en “un concienzudo análisis de la prueba allegada al plenario...” y en un “análisis integral de las pruebas del proceso”, no es dable, entonces, al recurrente, alegar ausencia de valoración probatoria alguna, sino su errada estimación, con la obvia adecuación argumentativa al respecto.

En lo atinente a que el ad quem no estimara la confesión del representante legal de la demandada, hecha en el interrogatorio de parte absuelto, en cuanto a que el actor, durante la relación laboral, había cumplido con todas sus obligaciones, lo cual la censura hace trascender respecto de la sindicación de haberse ausentado del lugar de trabajo desde cuando debió reintegrarse tras el período de vacaciones, es un planteamiento algo forzado y descontextualizado, pues, en realidad, la confesión que incidiría en las resultas del juicio consistiría en que el representante legal

hubiese admitido, en esa diligencia de interrogatorio, que al actor se le había despedido en la reunión de junta directiva del 16 de noviembre de 2002, a lo cual contestó claramente que no era cierto.

De otra arista, respecto a que el Tribunal haya aludido, para apuntalar su percepción sobre la inexistencia del despido, derivada de la apreciación de la prueba testimonial, a la dicha respuesta negativa del representante legal, y que ello constituya dar alcance probatorio a la simple versión de parte interesada, es patente que, al no tratarse ya de la prueba de confesión sino de la diligencia que puede conducir a ella (el interrogatorio de parte), no es dable fundar en ella, tampoco, cargo alguno en la casación del trabajo.

Por manera que, al no lograr acreditar ninguno de los yerros fácticos atribuidos en el cargo al ad quem, mediante los medios calificados para ello, no es posible entonces traspasar dicho umbral para ingresar al análisis de la extensa argumentación que sobre la prueba testimonial expone la acusación.

No sobra manifestar, además, que la llamada pseudo condición que, en el parecer de la censura, el Tribunal creó para encontrar acreditado el despido injusto, relativa a que el propio trabajador debía controvertir la presunta forma del despido, exigiendo que se le formalizara, es materia de raigambre jurídica, incompatible con el sendero fáctico seleccionado. No es dable asimilar el que el sentenciador encuentre probado algo con el que considere o estime que algo deba hacerse de una u otra manera, pues son distintas percepciones que sitúan el error en planos jurídicos o fácticos, de lo cual se desprende la vía adecuada para su controversia.

Igual consideración cabe hacer respecto de la glosa que se hace a la óptica del ad quem atinente a la imposibilidad de despedir si el trabajador está en disfrute de sus vacaciones.

El cargo, por lo anotado, se desestima.

Ante la existencia de réplica, las costas en el recurso extraordinario serán a cargo de la parte actora.

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 proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín 12 de octubre de 2006, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JAIME ENRIQUE PÉREZ MORENO en contra de la sociedad LADRILLERA LAS MERCEDES LTDA.

Costas en el recurso extraordinario conforme a la parte motiva.

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 GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaría

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

