

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGO

Radicación No. 34007

Acta No. 12

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de la empresa BAVARIA S. A., contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo, el 6 de octubre de 2006, quien actuó en virtud de la descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura según Acuerdo PSAA06 3430 de 2006, dentro del proceso promovido por FRANCISCO HIDALGO MONTOYA.

ANTECEDENTES:

El actor demandó a la empresa antes mencionada para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral, una vez se declare la ineficacia del despido, se ordene reintegrarlo, con el consiguiente pago de los salarios y demás prestaciones legales y extralegales, incluida la indexación, hasta cuando se produzca la reinstalación. Subsidiariamente, el pago de la indemnización por despido injusto, de la pensión sanción, de la indemnización especial y de la pensión convencional contenidas en las cláusulas 14 y 52 respectivamente de la Convención Colectiva de Trabajo; la indemnización moratoria, todo debidamente indexado y las costas del proceso.

En sustento de sus pretensiones afirmó que laboró, para la demandada entre el 29 de octubre de 1979 y el 24 de septiembre de 2001; el 1 de enero de 1991, “fecha en que entró en vigencia la Ley 50/90 tenía un régimen especial, privilegiado y del cual era titular en materia de estabilidad contenido en el Decreto 2351 de 1965”, por tener más de 10 años de servicios; que a la fecha del despido regía igualmente el Protocolo de San Salvador; la demandada provocó un cierre

intempestivo y clausuró las labores sin la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo; le pagaron los salarios y prestaciones que la empleadora “creía deber a consecuencia del despido”; que la decisión de despedirlo “se hizo con fundamento en hechos que no invoca pero sí con fundamento en las siguientes disposiciones laborales: art. 23, 56 y 58 numeral 4°, 67 numeral 4, 74 numeral 7 del C.S.T.”, so pretexto de que en respuesta al plan de retiro ofrecido manifestó que, “no le interesaba nada, ni el dinero ni nada que le ofreciera la empresa, que eso era una mierda”; fue respetuoso con sus compañeros y con sus superiores; lo despidieron sin poder ejercer su derecho de defensa, le desconocieron los procedimientos convencionales previstos para ello en los artículos 70 y 71 del Reglamento Interno de Trabajo; es beneficiario de la Convención Colectiva y tiene derecho a la pensión contemplada en la cláusula 52 de la misma.

La empresa accionada, al contestar la demanda (fls. 49 a 54), aceptó los extremos de la relación laboral, así como que le pagó las acreencias laborales y que lo despidió por justa causa comprobada; de algunos hechos manifestó que eran consideraciones jurídicas de la parte demandante; sostuvo que ni la ley ni el reglamento establecían un procedimiento previo al despido justificado, porque únicamente estaba consagrado para la imposición de sanciones disciplinarias; adujo que la empresa le expresó al demandante en la carta de despido la causal o motivo del mismo “y que tal causal o motivo están probados”; que por ello no tenía derecho a la pensión sanción reclamada y, además, porque el actor estuvo afiliado al Sistema de Seguridad Social en pensiones; reiteró que “ninguna disposición legal, reglamentaria o convencional, obligaba a citar al demandante a descargos previamente al despido”. Se opuso a las pretensiones y formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones, pago, falta de soporte fáctico y legal, inaplicabilidad de la acción de reintegro, derogatoria de la pensión restringida por despido injusto o pensión sanción, inconveniencia del reintegro y prescripción.

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia de 2 de septiembre de 2004 (folios 379 a 391), condenó a BAVARIA a reintegrar al actor, “al cargo de operario de residuo de entrega de cerveza y envase desde el 25 de septiembre de 2001 y el pago de salarios dejados de percibir a razón de \$32.679 diarios con los incrementos legales y convencionales desde la fecha mencionada hasta que se verifique el reintegro”, y a las costas del proceso. Absolvió de las demás pretensiones.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al resolver la apelación de la parte demandada, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo, por sentencia de 2 de febrero de 2007, confirmó la del a quo. Le impuso costas al recurrente (fls. 409 a 417).

El ad quem, en lo que interesa al recurso extraordinario, aludió a las pretensiones relativas al reintegro y a la indemnización propuesta subsidiariamente. Reprodujo el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 y también el parágrafo transitorio del literal d) numeral 4 del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 y, enseguida, consideró que para ser beneficiario de la acción de reintegro, en primer lugar se debía cumplir con el tiempo de servicios de por lo menos 10 años continuos al 1° de enero de 1991, en que empezó a regir la Ley 50 de 1990, y que el demandante había demostrado un tiempo superior a los 11 años y 2 meses.

En segundo lugar, estimó que, igualmente, era indispensable demostrar que el despido había sido injusto. Se refirió entonces a la demanda y a su contestación, y destacó las razones, los preceptos y las actuaciones que la accionada calificó como “un acto inhumano, de violencia y de indisciplina grave merecedora del despido”. Citó y reprodujo el numeral 4° del artículo 58 del C.

S. del T., relativo a las obligaciones del trabajador. También, se refirió y copió los numerales 2, 3 y 5 del artículo 62 *ibídem*, que contienen los eventos constitutivos de justas causas para que el empleador opte por la terminación del contrato.

Explicó que como conocía cuál había sido el motivo alegado por la empresa para despedir al trabajador, no iniciaba el estudio por el aspecto probatorio “para precisar si realmente constituía causal de despido, independientemente de haber quedado probado o no. Pues sería inútil determinar si en realidad ocurrió el hecho atribuido al obrero si de antemano sabemos que jamás constituiría causa legal para dar por terminado el vínculo laboral”.

Reiteró que sabía “a ciencia cierta que la razón esgrimida por el patrono para finiquitar el contrato de trabajo fue la respuesta grosera y con términos ofensivos que supuestamente el demandante manifestó a una funcionaria de una empresa contratista cuando se le ofreció el plan de retiro voluntario”, y estimó que para que la conducta del trabajador mereciera el despido no solo debía integrar una falta sino que esta debía ser grave. Estimó que la violación de las obligaciones y prohibiciones, a las que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S.T., constituían por sí mismo una falta, “pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato”.

Confrontó la carta de despido (fl. 1 a 2), con lo antes esbozado y mostró su coincidencia con lo razonado por “la a quo que estimó que el trato despectivo en que pudo incurrir el trabajador por la suma ofrecida en el plan de retiro voluntario constituye una causa de investigación disciplinaria pero no de rompimiento del vínculo contractual”; agregó que, “en caso de ser cierta la falta endilgada al trabajador merecería una sanción disciplinaria pero no el despido porque resulta desproporcionado... pues realmente no atentaba contra las relaciones laborales, ni con el desempeño suyo en la fábrica y mucho menos desmejoraba significativamente la imagen de {{{}la Compañía e independientemente de causar daño, no sería una falta comprometedora de su estabilidad en el empleo, por el contrario la acción erigida por la empresa parece más bien una retaliación en contra del trabajador que no aceptó el plan de retiro ofrecido”.

Estimó innecesario determinar si la conducta alegada había existido, “pues se precisó que de existir no constituía causal justa de despido. Luego se concluye que el despido fue injusto”.

Evaluó la postura del recurrente que pretendía que se optara por la indemnización por despido injusto en lugar del reintegro y arguyó que tal alternativa no la tenía el empleador sino el juez, de acuerdo a las circunstancias, no sin antes destacar que conforme con la demanda, “la pretensión principal fue la del reintegro y en subsidio la indemnización”. Concluyó finalmente que era “viable el reintegro reclamado por el trabajador debido a que no existe prueba alguna que indique que la fábrica se encuentre cerrada, por el contrario a folio 225 y 226 del cuaderno de primera instancia se encuentra el informe suscrito por el gerente de relaciones laborales de Bavaria S. A., donde expone que en la fábrica aún existen labores y comunica incluso que {{{}la Compañía no ha solicitado permiso alguno al Ministerio de Protección Social para el cierre de la cervecería de Girardot”.

EL RECURSO DE CASACIÓN

Concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, propone el recurrente que se case la sentencia acusada, para que en sede de instancia, se revoque la de primera instancia y en su lugar se absuelva a la demandada. Subsidiariamente pidió que, en instancia, se limite la condena “a la indemnización legal por despido”.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, el impugnante formula dos cargos que fueron oportunamente replicados.

PRIMER CARGO

Acusa la sentencia, de violar la ley “por vía directa y por interpretación errónea del artículo 7° del Decreto 2351 (art. 62 C. S. T.), lo cual condujo a la aplicación indebida del artículo 8° numeral 5° del Decreto 2351 de 1965 (art. 64 del C. S. T.) y de los artículos 58 y 60 del C.S.T”.

En la demostración aduce que en los términos del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, y de lo enseñado por la jurisprudencia, dentro de las causales que configuran justas causas de despido, unas se consideran sancionatorias, dentro de las cuales están todas las conductas que representen faltas del trabajador de todo orden y dentro de ellas unas se condicionan a que tengan el carácter de graves, como es el caso de la violación de las obligaciones y prohibiciones previstas en la ley o en los reglamentos, pero en relación con las liberatorias no se exige esa connotación, como se puede observar cuando se tipifica como causal justa de despido, por ejemplo, “todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos” que son conductas diferentes a la “grave indisciplina” de que trata el numeral 2° de la letra a), que muestra por contraste, que sólo una de las conductas previstas en ese numeral se le exige la condición de “grave” mientras para las otras, se señala, que “toda” actitud de esa clase es suficiente para que se justifique el despido.

Afirma que la ley no exige que el “acto inmoral” en que incurra el trabajador deba alcanzar la condición de grave, pues no solamente no se lo requiere, sino que alude a que “todo” acto de esa condición se configura en justa causa de terminación del contrato por decisión del empleador, de donde se puede concluir que el Tribunal erró en la comprensión de la norma aludida y ello condujo a que, al aplicar el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, particularmente, en su numeral 5°, lo hiciera con un efecto contrario al que ha debido hacerlo.

Sostiene que el segundo error de orden jurídico del Tribunal se produjo, al considerar, que la conducta atribuida al demandante solo era susceptible de ser encuadrada en los artículos 58 y 60 del C.S.T., en cuanto concluyó que se requería la presencia del elemento de gravedad cuando, los actos que se le imputan al demandante bien pueden enmarcarse en muchas de las causales previstas como justificantes del despido en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Reitera que el ad quem erró jurídicamente al no entender que su función de confrontación de los hechos con las disposiciones no se limita a las normas que el empleador cite en la carta de despido, porque a él solo se le obliga a describir los hechos que motivan su decisión de despido y el encuadramiento de los hechos con la norma le corresponde al juez.

LA RÉPLICA

Considera que la proposición jurídica no está integrada en forma completa, porque sólo invocó como norma sustancial infringida el art. 7° del Decreto 2351 de 1965 y el 62 del C. S. del T. “en la modalidad de interpretación errónea, sin hacer un desarrollo del mismo”.

SE CONSIDERA

No le asiste razón a la réplica, en la crítica que hace al cargo, dado que las normas denunciadas, relativas al tema del reintegro, son suficientes para asumir el estudio del mismo.

En la medida que la censura orienta el cargo por la vía directa, entiende la Sala que existe total conformidad con los supuestos de hecho que encontró probados el Tribunal, según los cuales, el actor lo que hizo fue rechazar el plan de retiro propuesto por la empresa en unos términos no adecuados, “que no le interesaba nada, ni el dinero ni nada que le ofreciera la empresa, que eso era una mierda”. Además de eso hizo suyo lo del a quo, respecto de “que el trato despectivo en que pudo incurrir el trabajador por la suma ofrecida en el plan de retiro voluntario constituye una causa de investigación disciplinaria pero no de rompimiento del vínculo contractual”, y que el despido resultaba desproporcionado, ya que, “de haber existido, constituía una falta pero no grave pues realmente no atentaba contra las relaciones laborales, ni con el desempeño suyo en la fábrica y mucho menos desmejoraba significativamente la imagen de la Compañía”.

El Tribunal, antes de establecer si el trabajador había cometido o no la falta imputada, estimó analizar si eventualmente esa conducta constituía causa de despido, luego de lo cual, acorde con el juzgado concluyó que “el trato despectivo en que pudo incurrir el trabajador por la suma ofrecida en el plan de retiro voluntario constituye una causa de investigación disciplinaria pero no de rompimiento del vínculo contractual. Agrega la Sala que en caso de ser cierta la falta endilgada al trabajador merecería una sanción disciplinaria pero no el despido porque resulta desproporcionado. Siendo que la conducta del trabajador, de haber existido, constituía una falta pero no grave pues realmente no atentaba contra las relaciones laborales, ni con el desempeño suyo en la fábrica y mucho menos desmejoraba significativamente la imagen de la Compañía e independientemente de causar daño, no sería una falta comprometedora de su estabilidad en el empleo, por el contrario la acción erigida por la empresa parece más bien una retaliación en contra del trabajador que no aceptó el plan de retiro ofrecido”.

En ese orden, resulta ineludible, pese al cargo estar orientado por la vía directa, para ilustración, copiar el contenido pertinente de la imputación hecha al actor: “El día 19 de septiembre de 2001 la Compañía organizó un evento en el Hotel Tocarema destinado a presentarle a un grupo de trabajadores un excelente Plan de Retiro Voluntario, el cual superaba ampliamente, los planes ofrecidos por la Empresa con anterioridad, al punto a que a él decidieron acogerse la gran mayoría de los trabajadores y funcionarios de esta planta...usted fue entrevistado alrededor de las 14.30 horas por la Doctora Lina María Chedraui funcionaria de la Empresa contratada por Bavaria...fue así como en dicha entrevista usted con palabras vulgares y en forma altanera ofendió no sólo a la profesional mencionada, sino que profirió amenazas e irrespetó a la Empresa, entre otras cosas usted manifestó que “no le interesaba nada, ni el dinero, ni nada que le ofreciera la empresa que eso era una mierda”, dicha actitud la Empresa no la puede permitir y pasar por alto porque implica de su parte una indebida agresión a la Compañía, a sus compañeros de trabajo, razón por la cual la Empresa da por terminado su contrato de trabajo por justa causa”.

Los precisos términos en que está redactado el numeral 2° de la letra A) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 no se pueden entender en el sentido estricto de la palabra “todo”, para deducir que cualquier comportamiento de indisciplina, por insignificante que sea, deba reputarse como justificante en la terminación de relación laboral, es por eso que la norma, se ha de matizar con los hechos y eso fue lo que hizo el ad quem que en su reflexión afirmó, que con la falta del trabajador no atentaba ni con el desempeño suyo en la fábrica y mucho menos desmejoraba significativamente la imagen de la compañía entre otras razones, sino que “parecía más bien una retaliación en contra del trabajador que no aceptó el plan de retiro ofrecido”.

Valga también agregar que la injuria en que pueda incurrir el trabajador, dados los precisos términos consagrados en el precepto antes indicado, debe entenderse en que no se requiere que

ella sea grave, pero sí de que sea “en sus labores” y “contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”, condiciones que, en el asunto analizado, no se cumplieron, puesto que la supuesta falta no fue en desarrollo de sus labores, ni contra persona alguna de la descritas por la pluricitada norma.

En esas condiciones no se vislumbra la violación interpretativa que reclama la censura, con la capacidad necesaria para anular la sentencia acusada, porque el Tribunal, para optar por el reintegro, no solo llegó al fundado convencimiento de que el despido fue injusto, sino que igualmente explicó, que era viable, porque al 1° de enero de de 1991, fecha en que entró a regir la Ley 50 de 1990 el actor había cumplido un tiempo de servicios continuos superior a los 10 años.

El cargo no prospera.

SEGUNDO CARGO

Textualmente denuncia la violación de la ley, “por la vía indirecta y por aplicación indebida de los artículos 58, 60, 61 (art. 5° Ley 50 de 1990), 62 (art. 7° D. 2351 de 1965), 64 (art. 8° # 5° D. 2351 de 1965 del C.S.T.”.

Le endilga al Tribunal el haber cometido los siguientes errores de hecho:

“1.- No dar por demostrado, estándolo, que el demandante incurrió en conducta que constituye un acto inmoral y de injuria dentro del ámbito de su trabajo.

“2.- No dar por demostrado, estándolo, que la conducta en que incurrió el demandante se encuentra expresamente calificada como grave.

“3.- No dar por demostrado, estándolo, que cuando menos existen motivos que hacen desaconsejable el reintegro del demandante.

“4.- Concluir que no existe asidero probatorio para rechazar el reintegro y que no se ha generado incompatibilidad alguna para el mismo”.

Como pruebas mal apreciadas señala: la carta de terminación del contrato de trabajo (fls. 1 a 2 y 182 a 183) y la comunicación del 28 de julio de 2003 (fls. 225 a 226).

Como inapreciadas: el reglamento interno de trabajo (fls 316 a 357) y la comunicación de 21 de septiembre de 2001 (fl 162).

En la demostración aduce que el Tribunal aceptó hipotéticamente la existencia de la conducta que la empleadora le atribuyó al demandante para justificar su despido, pero señaló que, en todo caso, no revestía la condición de grave, por lo que no resultaba suficiente para justificar el despido.

Afirma que en la expresión antes referida, el ad quem incurrió en dos errores de hecho con carácter de evidentes dado que contrastan absolutamente con los elementos probatorios que obran al proceso.

Indica que el juzgador de alzada no apreció el documento (fl. 162) en el que la agraviada describe la actitud agresiva que el demandante asumió frente a quien representaba a la empresa, actitud que rubricó con expresiones soeces inadmisibles, según se describe en el documento.

Sostiene que salvo el dicho del actor, en el expediente no existe prueba calificada que contradiga el contenido de ese documento, que, por lo demás, fue aportado por una de las partes y no se encuentra ni objetado ni tachado de falso y, por lo tanto, brinda un elemento de juicio suficiente para concluir que existió la conducta que la empleadora invocó para terminarle el contrato justificadamente.

Aduce que el Tribunal no apreció el Reglamento Interno de Trabajo (fl 316) en cuyo artículo 74 se lee cuáles son las faltas que se califican allí como graves y dentro de ellas está la que cometió el demandante. Reitera que el actor tuvo expresiones vulgares con la persona que en ese momento ejercía la representación de la empresa, en la presentación del plan de retiro, que en ese momento se ofrecía con generosidad a todos los trabajadores.

Estima que la justa causa que invocó la empresa en realidad se concretó, por lo que se debe anular la sentencia acusada y en instancia, revocar la de primer grado y absolver a la demandada.

Considera que el reintegro resulta desaconsejable, porque si el juzgador de alzada hubiera apreciado la carta de 21 de septiembre de 2001, se hubiera dado cuenta que en ella se registra conductas de menosprecio por los ofrecimientos de la empresa, adicionales a las injurias y expresiones inmorales del demandante que sin duda deteriora la comprensión que debe mediar entre las partes en una convivencia laboral. Igualmente afirma que si no hubiera apreciado equivocadamente la comunicación de folios 225 y 226 de la que dedujo que “como no constaba que las dependencias de la empresa en el lugar se encontraran cerradas, procedía el reintegro, con lo cual, de contera, incurrió en otro desacierto como es el de confundir la imposibilidad del reintegro con su inconveniencia”.

LA RÉPLICA

Considera que la carta de despido, contrario a lo afirmado por el recurrente, fue apreciada correctamente por el Tribunal, y que la censura no logra demostrar que la determinación de la empresa, frente a una conducta que no se puede reputar como grave, fue desproporcionada.

Aduce que la conducta del actor no podía afectar las relaciones laborales de la empresa, entre otras razones, porque la persona que les ofreció el plan de retiro era desconocida, y en tales circunstancias era ajena a la empresa y por lo tanto no tenía la condición de representante del empleador.

SE CONSIDERA

Se examinarán las pruebas que el recurrente señaló como mal apreciadas y como no apreciadas, para determinar si la sentencia impugnada se ajusta a la legalidad.

La carta de terminación del contrato de trabajo de folios 1 a 2 es literalmente igual a la de los folios 182 a 183, la misma contiene una relación detallada de lo ocurrido en las instalaciones del Hotel Tocarema de Girardot, en desarrollo de un plan de retiro voluntario ofrecido a los trabajadores de BAVARIA S.A. Aparte de reasaltar las bondades del plan, le censura al demandante la actuación frente a la Dra. Lina María Chedraui, funcionaria de la empresa H.T.M. contratada por la empleadora, por haberla ofendido con palabras vulgares y en forma altanera, en cuanto le manifestó que “no le interesaba nada, ni el dinero ni nada que le ofreciera la empresa, que eso era una mierda”, advirtiéndole que dicha actitud no la podía permitir ni pasar por alto

porque implicaba una agresión a {}la Compañía y a los compañeros de trabajo, razón por la cual la empresa daba por terminado el contrato de trabajo por justa causa a partir del 25 de septiembre de 2001. Allí aparecen enlistadas las disposiciones en que soportó la decisión. Este medio de prueba no indica nada diferente de lo que encontró probado el Tribunal, que dentro de su libertad de apreciación probatoria consideró que si bien era una falta que ameritaba una sanción disciplinaria, no constituía justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

La comunicación de 28 de julio de 2003 (fls 225 a 226), suscrita por el Gerente de Relaciones Industriales de BAVARIA, contiene la respuesta ofrecida al Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá, en la que le informa que la Cervecería de Girardot no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para el cierre de la misma y le explica que allí se ofreció “un atractivo programa de retiro voluntario al cual se acogieron la mayoría de los trabajadores”. También detalló las bondades que ofrecía dicho plan. De este documento no se advierte que el ad quem se hubiera equivocado en su apreciación, porque en su sentencia no plasmó nada diferente a su contenido.

Los hechos censurables en los que incurrió el demandante, no se pueden enmarcar dentro de los precisos términos del numeral 7° del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo titulado “faltas graves” (fls 316 y s.s.), de acuerdo con su tenor literal “7.- emplear expresiones vulgares en sus relaciones con los compañeros o superiores jerárquicos”, porque, como quedó demostrado, el no utilizó expresiones contra nadie, y solo hizo los comentarios a persona que no era su compañera ni superior jerárquico, pues sólo fungía como representante de la empresa H. T. M. contratada para ofrecerles el plan de retiro aludido.

La comunicación del 21 de septiembre de 2001 que la censura señala como no apreciada (fl 162) está suscrita por Lina María Chedrau – Consultora de HTM y dirigida al Gerente de la Cervecería de Girardot; en ella textualmente se lee: “Me permito informarle que en la entrevista de negociación que tuve con el señor FRANCISCO HIDALGO MONTOYA, no tuve ni siquiera oportunidad de explicarle el plan de retiro voluntario, pues estaba agresivo y no le interesaba nada, ni el dinero ni nada que le ofreciera la empresa que eso era una mierda. Nunca me miró y obviamente no firmó”. La razón está de parte del Tribunal, porque si bien expresamente no aludió a este medio probatorio, de su contenido lo único que queda claro es que si la actuación del actor era una falta que ameritaba un castigo disciplinario, no constituía justa causa para terminarle el contrato de trabajo y lo que denota es que “más bien fue una retaliación en contra del trabajador que no aceptó el plan de retiro ofrecido”.

Con todo, el Tribunal no dio por probada la falta, porque consideró que, “sería inútil determinar si en realidad ocurrió el hecho atribuido al obrero si de antemano sabemos que jamás constituiría causa legal para dar por terminado el vínculo laboral”.

Los argumentos anteriores son suficientes para concluir que el Tribunal no incurrió en los errores de hecho que le endilga la censura.

El cargo no prospera.

Costas a cargo de la parte recurrente toda vez que hubo réplica.

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 de 2 de febrero de 2007, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo, en el

proceso que FRANCISCO HIDALGO MONTTOYA le promovió a la empresa BAVARIA S. A.

Costas a cargo de la parte recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CAMILO TARQUINO GALLEGÓ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARIA 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

