

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGO

Radicación No. 34309

Acta No. 22

Bogotá, D.C., nueve (9) de junio de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de JULIA ISABEL ENCISO MARTINEZ, contra la sentencia de 23 de febrero de 2007, proferida por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, en el proceso ordinario promovido por el recurrente contra BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A.

ANTECEDENTES

JULIA ISABEL ENCISO MARTÍNEZ demandó a BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral, se condene a éste a pagarle los beneficios convencionales, consistentes en subsidio de alimentación, auxilios para anteojos y educación, reajuste de cesantías y sus intereses, indemnizaciones por despido injusto y moratoria, y costas del proceso.

En sustento de sus pretensiones, adujo que laboró del 15 de mayo de 1981 al 6 de agosto de 1998, al servicio del hoy BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A., antes BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO S.A.; que el último cargo desempeñado fue el de Jefe del Departamento de Efectivo y Valores, con sueldo básico de \$1.320.528.00, y un promedio mensual de \$1.760.704,00, que discriminó. Sostuvo que durante su desempeño recibió varios ascensos, felicitaciones y una bonificación en marzo de 1998 de \$2.147.200.00, se benefició de las convenciones colectivas de trabajo como afiliada de Sintrabasan y Uneb, pero, a partir de 1994 no se le pagó el subsidio de alimentación, ni los auxilios anuales para anteojos, y de 1995 a 1998, tampoco se le suministraron los auxilios educativos para su hijo. Relató que fue despedida ilegalmente, por cuanto se omitió el trámite convencional de citarla a presentar descargos asistida

del Sindicato, y sin mediar justa causa; que para la base de liquidación del auxilio de cesantía e intereses, el Banco no tuvo en cuenta lo pagado en el último año por prima de vacaciones. (fls. 3 a 14).

En la contestación de la demanda, la accionada aceptó la existencia del vínculo laboral, el último cargo desempeñado, la terminación unilateral del contrato, pero por justa causa el 5 de agosto de 1998, así como el no pago de auxilios convencionales, dado que la actora no se beneficiaba de la convención. Destacó la legalidad de la desvinculación, y la adecuada liquidación del auxilio de cesantías y los intereses. Se opuso a las pretensiones, y formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones, pago y prescripción. (fls. 24 a 26).

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá, por sentencia de 28 de marzo de 2003, condenó a la demandada a pagar: a) \$38.185.268.00, por indemnización por despido indexada, y b) \$56.250,00 por auxilio educativo indexado, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción, absolvió de las demás pretensiones y le impuso costas. (fls. 268 a 281)

SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al resolver la apelación propuesta por ambas partes, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, actuando como Juez de Descongestión, por sentencia de 23 de febrero de 2007, revocó la condena por indemnización por despido injusto, y la confirmó en lo demás, sin imponer costas en la alzada.

Luego de revisar el contenido del artículo 21 de la convención colectiva de trabajo, que consagró el procedimiento para dar por terminado los contratos laborales, el ad quem observó que, al tomar la decisión de terminar el vínculo con la trabajadora, el empleador hizo uso de la facultad que aquella la norma le otorgaba para prescindir del procedimiento allí descrito, al considerara que la causa del despido fue suficientemente grave. En consecuencia, dedujo que la calificación de la entidad de la falta le correspondía al empleador, por lo cual, concluyó en la sinrazón del demandante en su inconformidad.

De la lectura de la carta de terminación del contrato, dedujo que de los tres hechos endilgados a la actora como causales de despido, solo el maltrato a sus compañeros quedó acreditado en el proceso, puesto que las quejas firmadas por cuatro trabajadores, aportadas, confirmaban los múltiples abusos de autoridad ejercidos por la demandante frente a éstos, conducta que encuadró en lo previsto en el numeral 2° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual se apoyó en una sentencia que identificó por su fecha y número de radicación. Concluyó, entonces, que el hecho descrito constituye causa justa de despido, más aún que el empleador tenía la facultad para calificar la gravedad de las faltas. La aptitud probatoria de aquellos manuscritos la derivó de su carácter de ser documentos emanados de terceros, de contenido declarativo, que gozan de pleno valor probatorio, como lo señala el numeral 2° del artículo 277 del Código de Procedimiento Civil, sin necesidad de que fueran ratificados, como lo afirmó el a quo.

Finalmente, en torno a la liquidación del auxilio de cesantía (folio 40), la encontró ajustada a derecho, y en consecuencia, confirmó la absolución deferida en la instancia inicial.

RECURSO DE CASACIÓN

Concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, propuso el recurrente que se “CASE PARCIALMENTE la sentencia impugnada en cuanto por su ordinal PRIMERO revocó la declaración de que la demandante fue despedida sin justa causa y la condena por indemnización

por despido proferidas por el a quo y absolvió al demandado por la referida indemnización y que, en la sede subsiguiente de instancia: 1°.- CONFIRME la declaración contenida en el ordenamiento PRIMERO de la parte resolutive de la sentencia del a-quo. 2°.- MODIFIQUE la condena por indemnización por despido contenida en el literal A del ordenamiento SEGUNDO de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, elevando el valor de dicha indemnización a la cantidad de \$72.126.028,40, debidamente indexada”.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, formuló un solo cargo que fue replicado oportunamente.

CARGO ÚNICO:

Acusó la sentencia del Tribunal por ser “indirectamente violatoria, en la modalidad de aplicación indebida, de los artículos 13, 14, 19, 55, 61 (5° de la Ley 50 de 1990), 64 (6° de la Ley 50 de 1990), 65 y 127 del C.S.T.; 7° del Decreto 2351 de 1965 (3° de la Ley 48 de 1968), 8° y 17 de la Ley 153 de 1887, 1613, 1614, 1617, 1626, 1627 y 1649 del C.c., 178 del C.C.A., 831 del Co. De Co., 145 del C.P.T.S.S. y 307 y 308 del C.P.C., en relación con los artículos 145 del C.P.T.S.S., 229, 298 y 299 del C.P.C.”.

Denunció como errores de hecho los siguientes:

“1°.- Dar por demostrado, contra la evidencia, que para despedir a JULIA ISABEL ENCISO MARTÍNEZ sin cumplir el procedimiento convencional, el Banco demandado hizo uso de la excepción prevista en el artículo 21 de la Convención Colectiva.

2°.- No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que el Banco demandado se abstuvo de cumplir el trámite convencional para los despidos por justa causa exclusivamente porque consideró que JULIA ISABEL ENCISO MARTÍNEZ no era beneficiaria de la Convención Colectiva.

3°.- No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que JULIA ISABEL ENCISO MARTÍNEZ recibió permanentes felicitaciones y reconocimiento del Banco demandado por su gestión como Jefe del Departamento de Efectivo y Valores.

4°.- Dar por demostrado, contra la evidencia, que JULIA ISABEL ENCISO MARTÍNEZ efectuó maltratos contra sus compañeros de trabajo.

5°.- No dar por demostrado, en consecuencia, estándolo evidentemente, que el despido de JULIA ISABEL ENCISO del servicio del Banco demandado fue ilegal e injusto.

Señaló como pruebas mal apreciadas: la confesión contenida en la contestación de la demanda (fls. 24 a 26), la convención colectiva de trabajo de 1991 (fls. 137 a 173 y 202), los documentos de folios 129, 130, 133, 223 a 229, 252 a 255, 256, 257, 258 y 259, los testimonios de Luis Fernando Bautista Zamudio (fls 231 a 235), Rafael Tobías Peña (fls. 235 a 239), Luis Alejandro Bernal Patiño (fls. 239 a 249). Y como dejadas de apreciar: los documentos de folios 43 a 57 y 115 a 117, la confesión contenida en el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada (fls. 131 a 133), y el testimonio de Segundo Ernesto Mora Mateus (fls 245 a 248).

En la demostración refiere el censor que, contra a lo expresado por el Tribunal, en la carta de despido o en la contestación de la demanda, el Banco no adujo que la causa de terminación

revestía una especial gravedad, sino que, por el contrario, lo afirmado al responder el hecho 18, es que no cumplió con el trámite convencional para despedir a la actora, porque ésta no era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo.

Arguyó que el artículo 21 del acuerdo colectivo de 1991, no exoneró al banco de cumplir el trámite previsto para los despidos invocando justa causa, como lo entendió el Tribunal, sino que, lo que permitió fue actuar antes de evacuar dicho procedimiento, al textualmente indicar: “Sin embargo, cuando a juicio del Banco se considere que la causa o motivo para tomar la determinación del despido revista especial gravedad, éste tendrá libertad para actuar **antes de evacuar el procedimiento**”, pues de lo contrario se estaría ante una disposición absolutamente inane.

Afirma que la valoración dada por el ad quem a la norma citada, desconoció la regla de interpretación prevista en el artículo 1620 del Código Civil, pues, bajo esa perspectiva, dejó la cláusula sin ningún efecto, contrariando el canon legal mencionado

Concluye que la equivocada apreciación de la carta de despido, la contestación y la cláusula convencional, condujo al juez de alzada a incurrir en los dos primeros errores de hecho denunciados.

Aseguró que no se apreciaron los documentos de folios 43 a 57, medios de convicción que dan cuenta de la responsabilidad y buen desempeño de la actora en el cumplimiento de sus labores, recompensada con constantes felicitaciones, ascensos, aumentos salariales, y una bonificación en marzo de 1998 (fls. 116 a 117), y que fueran reconocidos por el representante legal al absolver el interrogatorio de parte (fls. 132). Que, sin embargo, el sentenciador dio por demostrado el primer motivo de despido invocado por el Banco, con las quejas escritas firmadas por cuatro de sus trabajadores, pero no observó que son informes sospechosos, no ratificados ni reconocidos en el proceso; pues se presentaron el mismo 3 de agosto de 1998, con redacción similar, y se rindieron a solicitud del Banco, según se ve a folio 258 del proceso, amén de que, siendo documentos declarativos, no fueron ratificados, ni reconocidos en el proceso, pero además, tampoco “pudieron ser objeto de contradicción, se refieren a un incidente presentado el 24 de julio de 1.998, que dio lugar a que el 27 del mismo mes los trabajadores del Departamento de Efectivo y Valores encontraran una sustancia blanca sobre sus puestos de trabajo colocada por la demandante, hecho que el mismo Tribunal encontró justificado”. Tampoco prestó atención el juzgador, a que las actuaciones de la actora no constituyen maltrato, sino que corresponden a las órdenes que la actora debía impartir como jefe en el desarrollo de su actividad, cuyo adecuado cumplimiento le produjo las felicitaciones y estímulos ya mencionados.

Como, en su entender, quedaron demostrados los errores de hecho sobre pruebas calificadas en casación, incursionó en el análisis de las declaraciones de Luís Fernando Bautista Zamudio, Rafael Tobías Peña, Luis Alejandro Bernal Patiño y Segundo Ernesto Mora Mateus, que demuestran que las quejas contra ENCISO MARTÍNEZ se debieron a que era muy estricta, que no al mal trato a sus subalternos.

LA RÉPLICA

Considera que, si bien “el Tribunal pudo haber incurrido en errores de hecho al dar por demostrado que el Banco Santander había hecho uso de la excepción prevista en el artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo para despedir (...) y al dar por demostrado que la demandante no era beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo, no es menos cierto que

no incurrió en yerro alguno al encontrar debidamente demostrado que la señora Enciso Martínez había maltratado a sus compañeros, quienes dieron cuenta de los múltiples abusos de autoridad por parte de la actora.”; que fue éste el soporte crucial de la revocatoria de las condenas fulminadas en la instancia inicial, “toda vez que el sentenciador encuentra que los testimonios recibidos por fuera del proceso, ofrecen total claridad y permiten demostrar plenamente los cargos formulados por el Banco a la señora Enciso Martínez”.

Que su contradictor no atacó la validez que el Tribunal le dio a los documentos contentivos de las quejas en contra de la demandante, pues se limitó a mencionarlos, y que, además, la censura debió enderezarse por la vía directa como violación de medio, lo que tiene como efecto que la sentencia deba salir ilesa del ataque inadecuadamente formulado.

SE CONSIDERA

En la carta de despido, el Banco demandado le imputó a JULIA ISABEL ENCISO, entre otras faltas, haber incurrido en reiterados actos contra sus colaboradores más cercanos, consistentes en malos tratos, presión psicológica y manifestaciones en desmedro de la dignidad de las personas; para ello y destacó la información suministrada por Rodolfo Rincón Daza, Olga Lucía Echavarría, Luís Alejandro Niño, Luís Alberto Méndez, Adriana María Socha, Manuel Sabogal, Stella Mejía de Rodríguez, Juan Nepomuceno Leal, y Gustavo Meneses. En lo pertinente, en dicha carta de terminación, le comunicó lo siguiente:

“son innumerables los desbordes que usted ha tenido para con el personal a su cargo, lo cual no puede aceptar el Banco desde ningún punto de vista, ya que los colaboradores de esta Institución merecen un trato digno y respetuoso que les valore como personas y les motive a laborar en un ambiente de confianza y tranquilidad y que no sean objeto de maltratos y atropello por parte de sus jefes. Lamentablemente Usted ha defraudado la confianza que el Banco le depositó para orientar, formar, dirigir, y motivar al grupo de colaboradores a su cargo al ejercer acciones totalmente contrarias a los postulados del Banco en materia del trato que debe darse a los colaboradores de la Institución, lo cual, entre otras circunstancias, motivó al Banco para terminar el contrato de trabajo con Usted, tal como arriba le indicamos, ya que el Banco no permitirá proceder que atenten contra la integridad de sus colaboradores.

Ahora bien, como si lo anterior fuera poco, no se conformó con darles el trato indigno que le dio, sino que resolvió atemorizarlos utilizando estrategias distintas a los gritos y la intimidación, decidiendo acudir a prácticas nada convencionales como colocar sal en sus sitios de trabajo, lo cual fue puesto en conocimiento del Banco por varios de los funcionarios a su cargo.

(.....)

Estos hechos, son inaceptables para el Banco, porque se ha demostrado un proceder irregular, impropio de parte suya y salido de todo orden, ya que en el video se pudo constatar que usted fue la última persona en abandonar las áreas de efectivo y valores, así como también la primera en ingresar los días en que ocurrieron los hechos relatados, confirmando así, que las sospechas de algunos de sus colaboradores, de ser Usted la persona que colocó la sal en los escritorios, computadores y el piso, no eran infundadas.

Agrava la situación, el hecho de que Usted, una persona de alta antigüedad en el Banco y conocedora de las normas de seguridad, con su proceder haya desatendido dichas normas, exponiendo al Banco a un altísimo riesgo, al dejar desactivada la alarma el día viernes 24 de Julio del año en curso, e ingresar sin autorización el día sábado 25 del mismo mes y año, en

razón a que en estas áreas se maneja el mas alto nivel de efectivo y valores”. (No está subrayado en el texto).

Tales desafueros de la accionante, fueron también expuestos en la misma comunicación en los siguientes términos:

“<...los múltiples abusos de autoridad de los que hemos sido víctimas por parte de ella...la forma de hacer un llamado de atención ya que éste siempre es con gritos y tratando de humillar al empleado porque dentro de lo posible siempre lo hace en presencia de personas ajenas al Dpto (...) para dirigirse a un empleado cuando ella está de mal genio es de: inepto, incapaz, incompetente y todas aquellas palabras que menosprecian al trabajador>”

“<...lo que yo hacía estaba mal hecho o no le gustaba, gritos porque era malo si uno ejecutaba cualquier y malo si no lo hacía era igual, opacando la seguridad que durante trece años que llevo en la Institución hubiera pasado de largo>. <siempre pelea con uno y además es muy complicada, no sabe decir las cosas y siempre se altera con facilidad, pierde el control...la presión que se siente...siempre nos manifestaba que el que no sirve se va, mejor dicho siempre nos estaba amenazando con despedirnos o dar un informe negativo de nosotros...sino por temor a lo que nos pudiera pasar en un momento determinado,...las relaciones de ella con los demás era igual, especialmente con la señora Stella Mejía a quien trataba como a ella le diera la gana...con los cajeros recontadores por lo general siempre era con gritos”.

En el mismo sentido apuntan las transcripciones de lo informado por otros de los colaboradores del Banco, por ejemplo, que “acostumbraba a cerrar todas las puertas con llave y dejarnos encerrados”; que el ambiente en el lugar de trabajo era de miedo; que no tenían derecho a pensar, sino sólo a contar el dinero; no permitía que pasaran al teléfono; que una de sus subalternas era “bruta y torpe”, etc.

Ahora bien, el inciso final del artículo 21 de la convención colectiva de trabajo (fl. 146), reza:

“Cuando el Banco vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de un empleado amparado por la convención colectiva, invocando una justa causa para hacerlo, antes de tomar la determinación definitivamente, oirá al trabajador inculcado quien podrá asesorarse de la organización sindical ACEB.

El trabajador tiene 24 horas (dos días hábiles de trabajo) para presentar los descargos, pasados los cuales si no lo ha hecho, se considera que el trabajador ha renunciado al derecho de ser oído.

Evacuado el procedimiento anterior, el Banco puede libremente tomar la determinación de aplicar la justa causa o desistir de su intención de hacerlo, al considerar que las explicaciones son satisfactorias y suficientes.

Sin embargo, cuando a juicio del Banco se considere que la causa o motivo para tomar la determinación del despido revista especial gravedad, éste tendrá libertad para actuar antes de evacuar el procedimiento”.

Del texto anterior se desprende que la “especial gravedad” de una falta cometida por un trabajador, se radicó en cabeza de la entidad accionada, pero sin que de la literalidad de su enunciado se imponga la obligación de que la carta de despido debiera indicar expresamente, o con frases sacramentales, esa connotación, ni que el Banco estuviera obligado a manifestar que estaba haciendo uso de la facultad de prescindir del trámite allí consagrado.

Sin duda, los términos en que la entidad puso fin a la relación de trabajo con la actora, que atrás se reprodujo para mejor ilustración, fluye evidente que consideró que las conductas desplegadas por ENCISO MARTÍNEZ estaban investidas de una especial gravedad, dado que atentaron contra la dignidad de las personas que se encontraban bajo su dirección, y cuya salvaguardia, desde luego, interesaba al empleador.

El Tribunal no descartó que la demandante fuera beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, y precisamente, por así estimarlo, fue que abordó el punto en la motivación del fallo cuestionado, deduciendo que tácitamente el ente convocado al proceso sí había hecho uso de la atribución conferida en la parte final de cláusula 21 convencional, reforzando su argumentación con lo previsto en el numeral 2º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, inferencia que, acorde a lo expuesto, no luce desacertada, sino, por el contrario, en armonía con las pruebas que la carta de terminación destacó, consistentes en declaraciones de varios de los subalternos de la actora, sin que, sobre resaltar, de todas maneras, en la susodicha carta, se dejó anotado que el 27 de julio de 1998 se llevó a cabo una reunión para tratar lo relacionado con la actitud de la accionante, en la cual, los empleados que se quejaron, confirmaron lo que habían expresado, con la presencia de dos de los representantes de la organización sindical Aceb.

A más de lo anterior, y respecto de la alegada falta de invocación de la causal de despido, el Tribunal la encontró acreditada en las atestaciones de Rodolfo Rincón Daza (fl. 129), Luís Alberto Méndez Monsalve (fl. 252), Luís Alejandro Niño Delgadillo (fl.256), y Adriana María Socha Socha (fl.258), quienes formularon quejas contra la actora, sobre las que, precisa decirse, no se necesitaba de su ratificación, en los términos del numeral 2º del artículo 277 del Código de Procedimiento Civil, según el cual, los documentos declarativos provenientes de terceros serán apreciados en la misma forma que un testimonio, por lo cual, constituye una prueba no apta para fundar un error de hecho en casación, tal como lo preceptúa el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, y lo tiene definido esta Sala de la Corte, por ejemplo en la sentencia No. 26070 de 16 de noviembre de 2005, que en lo pertinente dijo:

“Ahora bien, de conformidad con el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, la prueba por testigos no está incluida entre las tres aptas para independientemente estructurar un error de hecho manifiesto en la casación del trabajo; y como quiera que el artículo 277 del Código de Procedimiento Civil establece que los documentos emanados de terceros cuya naturaleza sea simplemente declarativa deben apreciarse "en la misma forma que los testimonios", significa ello que tampoco constituyen prueba que por sí sola permita fundar un yerro fáctico controlable en el recurso extraordinario”.

En ese orden, la inferencia del Juez de alzada permanece incólume, siendo que, además, las circunstancias que tales trabajadores testigos hicieron constar en los referidos escritos, están revestidas de extrema gravedad, como puede verificarse de su sola lectura.

En consecuencia, la no demostración de los errores fácticos denunciados, sumada a la exigua incidencia que las felicitaciones y reconocimientos recibidos por la actora, tiene para el caso, conducen a la improperidad del recurso extraordinario.

Dado que hubo réplica, las costas en casación se imponen a la 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 de 23 de febrero de 2007, proferida por la Sala Civil-Familia-Laboral del

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, en el proceso de JULIA ISABEL ENCISO MARTÍNEZ contra BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A.

Costas a cargo de la demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLIQUESE Y DEVUELVA AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CAMILO TARQUINO GALLEGU

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ISAURA VARGAS DIAZ

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

