

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

Magistrado Ponente

Radicación N° 35608

Acta N° 19

Bogotá D.C., veinte (20) de mayo de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida en descongestión por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, Sala Civil Familia Laboral, calendada 6 de julio de 2007, en el proceso adelantado por FABIO LÓPEZ REINOSA, contra CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A. CORABASTOS.

I. ANTECEDENTES

Conforme a la demanda inicial y el escrito con que se subsanó, el citado accionante demandó en proceso laboral a la CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A. CORABASTOS, procurando se le condenara a su favor, al reintegro en un cargo de iguales o superiores condiciones al que ocupaba al momento del despido, junto con el pago de los salarios, vacaciones y prestaciones sociales legales como extralegales dejados de percibir durante el tiempo que permanezca cesante, más la indemnización por mora y las costas. Subsidiariamente pretende la cancelación de la indemnización legal o convencional por terminación unilateral del contrato de trabajo.

En sustento de tales pretensiones, expuso que laboró para la sociedad demandada, entre el 17 de septiembre de 1991 y el 30 de noviembre de 2001, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de auxiliar III de la división de Mercadeo; que devengó como último salario básico mensual la suma de \$718.500,00, siendo el promedio base de liquidación el valor de \$975.377,00 mensuales; que fue despedido sin mediar justa causa para ello, donde la empresa invocó como causales la 5ª y 6ª del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, pero omitiendo señalar los motivos de esa determinación, y por ende no tiene validez la carta de despido; que no existe ninguna justa causa para la terminación de la relación laboral, aun cuando en la investigación interna se le atribuyó actividades dolosas que no cometió, ni están dentro de sus funciones, las cuales debieron realizar otras personas; que en los términos de la “Convención Colectiva de Trabajo”, por haber laborado “más de cinco años”, tiene derecho a la “estabilidad” allí consagrada, y por consiguiente al “reintegro al cargo que desempeñaba”, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y demás garantías “convencionales establecidas como remuneración de los servicios”, o, en su defecto a la “indemnización legal o convencional” por despido; que es miembro activo de la organización sindical y beneficiario del

acuerdo colectivo de voluntades; y que la empleadora incumplió el artículo 5° de la C. C de T. al negarle el reintegro.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad convocada al proceso, dio contestación al libelo demandatorio, oponiéndose al éxito de las peticiones; en cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral, la clase de contrato, el cargo desempeñado, los extremos temporales, el salario devengado y el agotamiento de la vía gubernativa, y frente a los demás supuestos fácticos manifestó que unos no eran tales sino puntos de derecho, que otros no le constaban y que los restantes no eran ciertos; y propuso las excepciones de inexistencia del derecho reclamado, cobro de lo no debido, buena fe, pago, carencia de justa causa para pedir y la genérica.

En su defensa argumentó que al demandante se le inició un proceso disciplinario radicado bajo el No. 046 de 2001, el cual se tramitó bajo los parámetros y lineamientos establecidos en el “artículo 6 de la convención colectiva”, donde el trabajador pudo ejercer su derecho de defensa y contradicción que la ley le concede, procedimiento que finalizó con la recomendación de dar por terminado el contrato de trabajo con justas causas; que lo anterior obedeció a que el inculcado desplegó conductas violatorias a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, contempladas en los artículos 45 literal e), 49 numeral 6, y 54 literales e) y f) del reglamento interno, así como de la directiva de gerencia 022 de 1996, cláusula 7ª del contrato de trabajo, y artículo 62 ordinal 6 del C. S. del T., consistentes en no haber ejecutado la labor confiada con “honradez” buscando obtener un beneficio propio; que si bien es cierto, la “Convención Colectiva de Trabajo” 2001 – 2002, consagra en el capítulo I artículo 2, una “estabilidad laboral” para los trabajadores de segundo nivel con cinco (5) o más años de servicios continuos o discontinuos, también lo es, que el artículo 9 de ese estatuto facultó a la demandada, para poner fin a los contratos de trabajo cuando exista una justa causa de despido, dando aplicación al “procedimiento disciplinario convencional”, que fue lo que ocurrió en la presente causa; y que al accionante se le canceló de buena fe los salarios y las prestaciones legales o extralegales a que podía tener derecho.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La primera instancia la desató el Juez Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, quien profirió la sentencia que data del 30 de julio de 2003, en la que condenó a la sociedad demandada a reintegrar al actor, en el cargo de auxiliar administrativo III o a otro de igual o superior categoría y remuneración, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta cuando se produzca el reintegro, en los términos establecidos en la ley y las convenciones colectivas de trabajo, y le impuso las costas del proceso, además declaró no probadas las excepciones propuestas con relación a las condenas impartidas.

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Inconforme con la anterior determinación, apeló la accionada y la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, que conoció del proceso en descongestión, con sentencia del 6 de julio de 2007, revocó la decisión de primer grado, para en su lugar denegar todas las pretensiones formuladas por el demandante, a quien condenó en costas de la primera instancia, absteniéndose de imponerlas en la alzada.

El ad-quem luego de advertir que no hay discusión sobre la relación laboral entre las partes, que tuvo vigencia del 17 de septiembre de 1991 hasta el “20” (sic) de noviembre de 2001, siendo el

último cargo desempeñado el de auxiliar administrativo III, estimó que el hecho del despido estaba acreditado con la comunicación calendada 30 de noviembre de 2001, por medio de la cual el gerente general de CORABASTOS le comunica al demandante la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

Sostuvo que a contrario de lo inferido por el a quo, en este asunto la <carta de despido> sí cumple con la exigencia de manifestar en forma expresa e inequívoca el motivo o causal para prescindir de los servicios del actor, “pues si bien allí se indicó las causales 5ª y 6ª del artículo 62 del C..S.T., ...la misma fue la culminación de un proceso disciplinario, concretamente el 046-2001, que se le siguió al trabajador y así se lo hizo saber el empleador en la citada carta”. Que de igual modo, en la comunicación del 26 de febrero de 2002, al darle respuesta al accionante de su solicitud de reintegro, se le reiteró que “todo obedeció al resultado del proceso disciplinario que se le adelantó.”

Adujo que en el plenario obraban las copias del aludido proceso disciplinario rituado en los términos de los artículos 6º y s.s. de la convención colectiva de trabajo suscrita entre CORABASTOS y SINTRACORABASTOS “con garantía plena del derecho de defensa y previo recaudo probatorio, en el que el Jefe de la División de Recursos recomienda la terminación del contrato de trabajo por justa causa, por <Falta de acatamiento a las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, la cual se subsume a lo dispuesto en el contrato de trabajo cláusula 7ª, literal A); Directiva de Gerencia Nro. 022-96, Código Sustantivo de Trabajo artículo 58, numeral 1º, artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el Decreto ley 2351/65, artículo 7º, terminación de contrato de trabajo por justa causa, causales 5ª y 6ª, de acuerdo con los hechos enunciados>”.

Destacó que “Si el señor Fabio López Reinoso, fue parte en dicha actuación y precisamente la Carta hace referencia a la misma, pues es su consecuencia, los hechos de la citada investigación encuadran dentro de la normatividad que se tuvo en cuenta para el despido y en especial de los numerales 5 y 6 del Art.62 del C.S.T., subrogado por el D.L. 235 1 de 1965, art.7º”, donde el trabajador fue escuchado en descargos que conforme al caudal probatorio no fueron aceptados, en la carta de despido “Sobra entonces hacer referencia a los mismos hechos para la terminación de la relación laboral”.

Agregó que “Si el contenido de la carta de terminación del contrato con indicación en forma explícita de los motivos que dan lugar al mismo, tienden a facilitar la defensa del trabajador, para que no sea sorprendido con nuevos hechos; en el presente evento, ello no ocurre y todo tuvo su razón de ser en los que fueron investigados en el trámite disciplinario.

Para reforzar su postura, el Tribunal se apoyó en lo expresado por la Corte en sentencia del 27 de octubre de 1977, y concluyó diciendo:

“(....) Consecuente con lo anterior, la empresa demandada le manifestó al trabajador que con motivo de la investigación disciplinaria que se le adelantó con su intervención, se daba por terminado el contrato de trabajo. En tales condiciones y por encuadrar el comportamiento del trabajador en justas causas legales, que también se le indicaron, ningún derecho le asiste al Sr. López Reinoso a invocar el reintegro al cargo de Auxiliar III en la División de mercadeo, así fuera trabajador de segundo nivel, perteneciente al Sindicato (Art. 1º y ss., de la Convención). En tal sentido, no está llamada a prosperar la pretensión principal de la demanda y las consecuencias a ésta.

Respecto de las subsidiarias tampoco se vislumbra prósperas, pues el contrato no terminó sin justa causa. Tampoco la indemnización moratoria por falta de pago de salarios y prestaciones sociales entre la fecha de retiro y el reintegro, porque ésta como pretensión principal no salió adelante. De otro lado, el tiempo que transcurrió entre la fecha de terminación y la liquidación, es racional frente a los trámites que deben realizarse, por lo que no se le ve viabilidad a la indemnización moratoria reclamada” (Resalta la Sala).

V. RECURSO DE CASACION:

Persigue el demandante con el recurso extraordinario, según lo manifestó en el alcance de la impugnación, que esta Corporación “no case” la sentencia del Tribunal, aclarando al final de la sustentación del cargo que lo que pretende es “dejar sin vigencia” la decisión de segundo grado, y en sede instancia se “**confirme** la sentencia proferida por el Juzgado 20 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA el 30 de julio de 2003 y por lo tanto ratificar la parte resolutive que indica”, condenando a las pretensiones principales de la demanda inicial.

Para tal fin formuló un cargo que mereció réplica, el cual se estudiará a continuación.

VI. CARGO UNICO

Acusó la sentencia recurrida de violar la ley sustancial por la vía **indirecta**, respecto del artículo 62 del C. S. del T. subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, numerales 5, 6, 9 y 15; además, en el desarrollo de la acusación se mencionan los artículos “58 y 60 del C.S.T.”.

Para la demostración del cargo, la censura efectuó el siguiente planteamiento:

“(....) Acuso la sentencia materia de Casación por infracción indirecta de la Ley Sustancial, por existir **errores de hecho en la apreciación de las pruebas** al aceptar que existe la Justa Causa para la Terminación del Contrato por tener en cuenta que el 30 de Noviembre de 2001 el Gerente de la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA “CORABASTOS” S.A. le comunicó a FABIO LÓPEZ REINOSA la decisión de la Empresa de dar por terminado el Contrato de Trabajo por Justa Causa teniendo en cuenta la investigación adelantada por incurrir en las causales 5 y 6 del art. 62 del C.S.T..

Para determinar el valor de la prueba antes mencionada relacionada con las causales 5 y 6 del art 62 del C.S.T. en la comunicación a FABIO LÓPEZ REINOSA el 30 de Noviembre de 2001 dice lo siguiente <Teniendo en cuenta que la causal que se invoca no corresponde a las consagradas en el art. 62 Numeral 9 al 15 del C.S.T. subrogado por el D. L. 2351 - 65 no procede al pago de preaviso por parte del empleador>.

El **error en la Apreciación de la prueba** consiste en indicar que la Terminación del Contrato de Trabajo se hizo con la aplicación de las causales 5 y 6 del art 62 C.S.T. subrogado por el DL 2351 - 65 art. 7 el numeral 5 del mencionado Artículo hace referencia a todo acto Inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o el desempeño de sus labores.

Y el numeral 6 hace referencia a violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los art. 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

Con lo anterior se cometió infracción indirecta en la Ley sustancial por existir **errores de hecho en la apreciación de las pruebas** al no indicar ninguna de las obligaciones especiales del trabajador indicadas por el art. 58 del C.S.T. ni las prohibiciones que corresponden al trabajador según el art. 60 del C.S.T. violación que se efectuó al no indicar en la carta de terminación del contrato la justa causa ya que a pesar de que existió una investigación anterior debía indicarse en la carta las causales precisas que incurrió el trabajador indicadas en los numerales 5 y 6 del art. 62 del C. S. T modificados por el art. 7 subrogado por el D.L 2351 - 65.

En la carta de terminación del contrato indica que de acuerdo con la investigación adelantada mediante expediente 046- 2001 se resolvió dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa por incurrir en las causales 5 y 6 del mencionado Art. 62 del C.S.T..

Fuera de que **se cometió un error** al no indicar en la carta de terminación del contrato de trabajo no se indico la causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa y solamente se hace referencia a la investigación adelantada mediante expediente N°. 046 - 2001 y al estudio del mismo se ha encontrado que hay nulidad absoluta en la investigación, por error en la apreciación de las pruebas que llevó a la comisión a recomendar en relación con el funcionario disciplinado señor FABIO LÓPEZ REINOSA, solicitar al señor Gerente General de la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A dar por terminado por justa causa el contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 17 de septiembre de 1991 por el señor FABIO LÓPEZ REINOSA.

El primer **error en la apreciación de la prueba consiste** en que en el expediente 046 - 2001 no se indicó la terminación del contrato por la comisión sino que se solicitó al señor Gerente General de la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A darlo por terminado por justa causa. En el estudio efectuado por la comisión no hay ninguna declaración o prueba que demuestre justa causa para la terminación del contrato de trabajo de FABIO LÓPEZ REINOSA y por tanto al dar por terminado el Gerente el contrato de trabajo mencionado no existe ninguna causal que establezca la justa causa de terminación del contrato por lo siguiente:

- El señor FABIO ALEXANDER MORALES MORALES no presentó ninguna demanda si no efectuó una declaración informal solicitada por la doctora MARIA ISABEL CARRILLO HINOJOSA Jefe de la División de Arrendamientos de 21 de agosto de 2001.

Los hechos mencionados por el señor FABIO ALEXANDER MORALES MORALES no tienen ninguna prueba al respecto indica en el folio 2 del expediente de que le entregó al señor FABIO LÓPEZ REINOSA \$1.000.000 de pesos que le había dado el dinero en efectivo, lo que no es cierto, ni hay ninguna prueba de que el señor FABIO LÓPEZ REINOSA hubiera concurrido a una cafetería para entregarle el contrato de arrendamiento ya que le entregó el contrato de arrendamiento en las oficinas de CORABASTOS cumpliendo su función que le correspondía. Contrato firmado por el Gerente General de CORABASTOS y por lo tanto todas las apreciaciones que hace el señor FABIO ALEXANDER MORALES MORALES no han sido demostradas y en folio 12 se encuentra la constancia de la entrega del contrato de arrendamiento el 12 JUNIO de 2000 y está firmado el recibo por el señor MORALES”.

A reglón seguido, el censor se refiere a los descargos rendidos por el demandante y a las declaraciones del personal de CORABASTOS señores DIOSELINA ESPEJO CHAVEZ, MARIA TERESA SANDOVAL ALBARRAZIN, JHON ALEXANDER TORRES REYES, ARNOLD NAVARRO BECERRA, y MARIA ISABEL CARRILLO HINOJOSA, dentro de la investigación disciplinaria interna que se le siguió al trabajador, aludiendo a la decisión que se tomó dentro del trámite de ese procedimiento, para esgrimir que esa actuación no acredita la justa

causa invocada por la sociedad demandada, por las siguientes razones:

“(…) Indica que los hechos denunciados en la declaración por el señor FABIO ALEXANDER MORALES el día 24 de octubre de 2001 resulta debidamente probados indica que en los archivos de la división de arrendamientos existe la carpeta y sirve de prueba de suplantación de carpetas correspondientes al código 33004.

Esta consideración puede existir pero no se indica quien hizo la desaparición de la carpeta inicial y quien organizó la nueva carpeta con el nombre de FABIO MORALES.

No es cierto ni resulta probado en la investigación que el señor FABIO LÓPEZ REINOSA actuara dolosamente con otros funcionarios para lograr el cometido para suplantación correspondiente al código 33004 a nombre de FABIO MORALES y por lo tanto no se puede señalar al señor FABIO LÓPEZ REINOSA como si hubiera cometido un fraude ya que está demostrado que solamente el señor FABIO LÓPEZ REINOSA entregó en las oficinas de CORABASTOS copias del contrato de arrendamiento y la tramitación en las oficinas de la entidad no está demostrado que lo hiciera FABIO LÓPEZ REINOSA.

No es cierto que la declaración de FABIO LÓPEZ del 31 de octubre de 2001 no merezca credibilidad y no es cierto que fuera desvirtuada por las declaraciones de los demás funcionarios y además no tiene que ver nada con las declaraciones del señor MORALES MORALES y en ninguna parte el señor MORALES hace referencia de la apertura de ninguna carpeta y por lo tanto hay violación indirecta de las leyes sustanciales indicadas por errónea apreciación de las pruebas.

Lo que no es cierto y nadie a dicho, es cierto que el señor FABIO LÓPEZ indicara que solo distingue al señor MORALES por haber concurrido a CORABASTOS y él le entregó el contrato de arrendamiento y no está controvertida la apertura de la nueva carpeta con el nombre del señor MORALES y en ninguna parte se ha indicado por los declarantes que el señor FABIO LÓPEZ ya que el recibo se firmó el día de la entrega del contrato en cuanto a las funciones que desempeñaba el señor FABIO LÓPEZ tenía que entregar los contratos de arrendamiento a los arrendatarios y en ningún momento se ha demostrado que no acepta que tiene esas funciones.

No es cierto que se haya demostrado que el señor FABIO LÓPEZ no es admisible su repuesta sin indicar cuál respuesta y nada tiene que ver en la cesión de arrendamientos trabajen otras personas el señor FABIO LÓPEZ indica que verbalmente le ordenaron entregar el contrato de arrendamiento al señor MORALES.

No hay ninguna prueba para no creer la versión de FABIO LÓPEZ y nada tiene que ver las declaraciones de DIOSELINA ESPEJO CHAVEZ y MARIA TERESA SANDOVAL que no señalan como responsable a FABIO LÓPEZ REINOSA.

Es cierto que no hubo orden escrita de la doctora MARIA ISABEL CARRILLO pero ella siempre les ha indicado su funciones entre ellas la entrega de contratos de arrendamientos y no era necesaria una autorización escrita en ninguna parte del expediente se establece que nada de lo relacionado por la doctora MARIA ISABEL CARRILLO no hubiera impartido orden verbal pero la facturación no la hizo mi poderdante y es un cargo que no se le puede hacer.

En cuanto que el contrato de arrendamiento del local 33005 cuyo arrendatario era el señor NORBEY QUITIAN PEÑA no hay ninguna demostración de que lo hubiera borrado el señor FABIO LÓPEZ REINOSA ya que el solamente hizo la entrega del contrato de arrendamiento.

No se puede tener en cuenta la declaración de MARIA ISABEL CARRILLO HINOJOSA que figura de los folios 100 a 106 por que no está firmada por el doctor EDGAR ZAPATA BARRIOS Jefe de la División de Recursos Humanos y en ninguna parte está o en las otras declaraciones figura el señor FABIO LÓPEZ REINOSA efectuando actividades diferentes a las que le corresponde legalmente y por lo tanto se cometió violación indirecta de los art 5 y 6 del art. 62 CST subrogado por el art. 7 DL 2351 - 65 y por lo tanto no se puede tener en cuenta la mencionada declaración para definir la situación del señor FABIO LÓPEZ REINOSA.

En cuanto la novedad incorporada en el sistema de facturación no tiene que ver nada el señor FABIO LÓPEZ REINOSA y no hay ninguna prueba fehaciente y nada tiene que ver con la negligencia de los funcionarios del área de sistemas para efecto de la facturación y cartera y por lo tanto no es un cargo que se debe tener en cuenta para decidir la situación del señor FABIO LÓPEZ REINOSA.

La consideración en relación del acta de la visita realizada para ceder a la base de datos para aplicación del programa de facturación esta firmada por los funcionarios encargados al respecto y no tiene que ver nada el señor FABIO LÓPEZ REINOSA en relación con la novedad incorporada el 20 de octubre del 2000 con nivel de seguridad 3999 de la dependencia de la unidad financiera.

Nada tiene que ver el señor FABIO LÓPEZ REINOSA con los administradores de la aplicación y los usuarios autorizados según se indica en las consideraciones.

Por lo anterior no hay una demostración con pruebas valederas de que el señor FABIO LÓPEZ REINOSA hubiera efectuado una actividad diferente a la que le correspondía como funcionario de la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA CORABASTOS.

En estudio de las consideraciones antes mencionadas se estableció que tales consideraciones violaron indirectamente la ley sustancial especialmente los art. 5 y 6 del art. 62 del CST subrogado por el art. 7° 2351 - 65 por **apreciación errónea de las pruebas** que existen en el expediente que no demostraron legalmente las actividades que se indican violados por el señor FABIO LÓPEZ REINOSA además hay violación indirecta de los art. 58 y 60 del CST.

En cuanto al art. 58 del CST por no indicar violación por el señor FABIO LÓPEZ REINOSA de ninguna de las obligaciones especiales como trabajador ya que no se definió por ninguna prueba violación indirecta de la Ley Sustancial por **errores de hecho en la apreciación de las pruebas** no se definió que no había realizado alguna de las obligaciones indicadas en el art. antes indicado.

Existió violación indirecta del art. 60 del CST por error de hecho en la apreciación de las pruebas ya que no se indicó violación por el señor FABIO LÓPEZ REINOSA de las prohibiciones a los trabajadores indicadas en el mencionado Artículo.

Teniendo en cuenta lo anterior no es válida la recomendación mediante la cual se solicita al señor Gerente de la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A. dar por terminado el contrato de trabajo del señor FABIO LÓPEZ REINOSA por no existir como se indica en el estudio anterior que se haya demostrado que el señor FABIO LÓPEZ pudiera ser incluido en alguna de las causales para terminar por justa causa por parte del patrono el contrato de trabajo, ya que no se determinó ni se probó ninguna de las causales indicadas en los numerales 5 y 6 del art. 62 del CST subrogado por el art. 7° del D.L. 2351 - 65 y por lo tanto existe **nulidad absoluta** en las recomendaciones efectuadas por el señor EDGAR ZAPATA BARRIOS al

Gerente de la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A. para que diera por terminado por justa causa el contrato de trabajo del señor FABIO LÓPEZ REINOSA (...).

Teniendo en cuenta que **no tiene validez** la recomendación que se hizo por el doctor EDGAR ZAPATA BARRIOS Jefe de la División de Recursos Humanos en la investigación seguida contra FABIO LÓPEZ REINOSA, por cuanto no se estableció la justa causa para terminación del contrato de trabajo y aunque se hubiera aceptado las recomendaciones desde hace muchos años el Tribunal Supremo de trabajo y la Corte Suprema han indicado que el patrono debe probar las causas del despido y que éstas deben indicarse precisamente en la carta de despido enviada al trabajador pero en el caso presente solo indica las causales 5 y 6 del art. 62 del CST pero no define cual de las causales indicadas.

En los artículos anteriores son las que se tuvieron en cuenta como violadas por el trabajador para definir la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Hay que establecer que el art. 62 del CST subrogado por el art. 7 del DL 2351 - 65 <la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, al momento de la extinción la causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos>.

Si se observa la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 30 de noviembre de 2001 firmada por el Gerente General de ABASTOS DE BOGOTA S.A. CORABASTOS señor RAUL ANTONIO TOBON OROZCO en la carta no se indica precisamente la causal o motivo para terminar el contrato con justa causa ya que en la parte inicial indica que en su carácter de Gerente General de la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA CORABASTOS comunica que de acuerdo con la investigación adelantada mediante expediente 046 - 2001 se resolvió dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa por incurrir en el art. 5 y 6 del art. 62 del CST.

De manera que no fue como legalmente le corresponde la terminación del contrato por el Gerente General si no mediante una investigación adelantada por un funcionario de la entidad demandada y no indica que el art. 62 fue subrogado por el art. 7° del D.L 2351 - 65 y por lo tanto no es válida la terminación del contrato porque existe violación sustancial de la legislación indicada por la ley antes mencionada y no indicar en la carta cuáles eran las causales violadas por el señor FABIO LÓPEZ REINOSA.

También hay una **equivocación en la apreciación de los numerales 9 a 15 del CST del art. 62** por que en ninguna parte dice que tiene que pagar un preaviso sino dice lo siguiente: <En los casos de los numerales 9 y 15 de este artículo para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de (15) días>.

De manera que tiene que dar un aviso de quince días anteriores de acabar el contrato y no pagar una suma al respecto.

Por eso es que el Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá para definir la terminación del contrato en la sentencia dice lo siguiente: <al no habérsele indicado cuales fueron las conductas en que incurrió para justificar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa imputado a esté, el despido deviene en injusto con las consecuencias que ello importa>.

No existe notificación al señor FABIO LÓPEZ REINOSA de la investigación efectuada por un funcionario de la CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA CORABASTOS y por

lo tanto cualquier providencia judicial o particular que defina la situación de un trabajador o la terminación del contrato de trabajo debe notificarse personalmente al trabajador y como no se hizo tal notificación no podía el Gerente General de la entidad demandada tener en cuenta la investigación para indicar en la carta de despido que acepta la determinación de la investigación de que puede terminarse el contrato con justa causa ya que es importante indicar que el Gerente General de la entidad demandada no da por terminado el contrato indicando que el estableció la justa causa sino que acepta lo indicado por el funcionario de la entidad en la investigación que se hizo al señor FABIO LÓPEZ REINOSA y por tanto no hay validez de la terminación del contrato de trabajo”.

VII. RÉPLICA

A su turno, la réplica solicitó de la Corte rechazar el cargo, por cuanto el Tribunal no cometió ningún yerro fáctico, dado que efectivamente de la <carta de despido> se desprende los motivos o causales invocados por la empresa demandada para dar ruptura al vínculo laboral del actor, donde la investigación disciplinaria que alude el texto de esa misiva, se aportó en su oportunidad y fue decretada como prueba, sin que ninguna de las partes la hubiera tachado de falsa, procedimiento interno que se adelantó con el lleno de las formalidades previstas en la convención colectiva de trabajo, y al hacer parte el trabajador demandante de dicha actuación disciplinaria, éste era conocedor de las conductas que se le estaban endilgando y que fueron las que se alegaron como causales de despido, no siendo pertinente proponer en el ataque la nulidad de esa actuación administrativa, por no ser el recurso extraordinario el escenario propicio para lograr tal cometido, además que el mismo accionante en el interrogatorio de parte absuelto, confesó que se le siguió dicho proceso disciplinario, en donde estuvo asistido por dos miembros de la organización sindical.

VIII. SE CONSIDERA

Se comienza por advertir que la demanda de casación debe cumplir con las reglas adjetivas que su planteamiento y demostración requieren, a efectos de que sea susceptible de un estudio de fondo, pues acorde con las normas procesales debe reunir los requisitos de técnica que aquellas exigen, que de no cumplirse puede conducir a que el recurso extraordinario resulte infructuoso.

Además, debe entenderse, como en numerosas ocasiones ha dicho esta Corporación, que este medio de impugnación no le otorga competencia para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, puesto que la labor de la Corte, se limita a enjuiciar la sentencia con el objeto de establecer si el Juez de apelaciones al dictarla observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para rectamente dirimir el conflicto.

Visto lo anterior, encuentra la Sala que el escrito contentivo de la demanda de casación, presenta deficiencias técnicas que comprometen la prosperidad del cargo propuesto, y que no es factible subsanar de oficio en virtud del carácter dispositivo del recurso extraordinario, y que a continuación se pasan a detallar, así:

1.- La **proposición jurídica es incompleta**, en la medida que la censura al perseguir a través de esta acción judicial, principalmente el reintegro con la cancelación de salarios y prestaciones legales o extralegales dejados de percibir, con fundamento en la **convención colectiva de trabajo** vigente para los años 2001 – 2002, tal como se desprende de lo señalado en el hecho octavo del escrito de demanda inicial que narra: “De conformidad con lo establecido por la Convención Colectiva de Trabajo, en relación con la estabilidad mi poderdante trabajó en la

empresa más de cinco años y por lo tanto tiene el derecho al reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual o mayor categoría y al pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta su reintegro” (folio 2 y 8 del cuaderno del Juzgado), era menester que se acusara e integrara la citada proposición jurídica al menos con la disposición legal que constituye la fuente de esta clase de derechos, esto es, el **artículo 467 del C. S. del T.**, lo cual no se hizo, ni se enuncia en el desarrollo del cargo.

Sobre este puntual aspecto, en sentencia del 17 de Febrero de 2004 radicado 20850, reiterada en decisión del 7 de mayo de 2008 radicación 32506, la Sala dijo:

“(…) El cargo no puede estudiarse por la Corte, dado que el reintegro dispuesto por el Tribunal a favor del actor, materia de cuestionamiento en el recurso extraordinario, es de origen convencional, lo que imponía a la censura la obligación de denunciar como violados, al menos, los artículos 467 y 476 del CST, preceptos éstos de orden sustancial que son los que definen y consagran derechos de tal estirpe. Por ello, la proposición jurídica es insuficiente; y como la omisión tiene capital importancia y trascendencia para la cabal estructuración de la demanda de casación, según las exigencias del art. 90 del C. de P. L. y de la S.S., concretamente de la contenida en el ord. 5º, el cargo, como ya se dijo, es inestimable”.

Y en decisión del 15 de septiembre de 2004, radicación 22972, se puntualizó:

“(…) Por otra parte, y a pesar de que uno de los derechos reclamados, esto es, los incrementos salariales, fue negado por el Tribunal por cuanto consideró que los mismos habían quedado inmersos en el acuerdo celebrado en 1995 entre la Texas y su sindicato, los que a su vez incluían los previstos en el laudo arbitral y los del artículo 60 de la convención colectiva de trabajo vigente hasta esa anualidad, el recurrente no incluye en la proposición jurídica la norma legal sustantiva que se refiere a este tipo de fuente normativa, es decir, el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo. Ha dicho insistentemente la Sala que cuando se impetra el reconocimiento de un derecho convencional el enunciado de los preceptos quebrantados debe incluir necesariamente la citada disposición, exigencia que sigue siendo válida aún después de la promulgación del Decreto 2651 de 1991 y de la Ley 446 de 1998, en donde se morigeró mas no se eliminó el requisito consagrado en el literal a) del numeral 5 del artículo 90 del Código Procesal del Trabajo.

A ese respecto cabe tener presente que si bien de antaño era indispensable conformar la denominada “proposición jurídica completa”, es decir, el enlistamiento de todas las disposiciones relacionadas con el derecho en litigio, hoy es suficiente con el señalamiento de “cualquiera de las normas de esa naturaleza que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”, pero la inobservancia de este último mandato conduce inexorablemente al rechazo de la acusación por no ajustarse a los requisitos formales del recurso extraordinario, que es lo que acontece en esta oportunidad.

No basta, se insiste, que en la proposición jurídica aparezcan relacionadas varias disposiciones, sino que es obligatorio que dentro de las incluidas se encuentre por lo menos una que constituya base esencial del fallo o que haya debido serlo, norma que en el presente caso es la antes anotada, puesto que una de las controversias gira en torno a los referidos aumentos salariales establecidos de manera extralegal.”

Adicionalmente, cabe anotar, que las disposiciones sustantivas de orden nacional que se denunciaron, artículos 58, 60 y 62 numerales 5, 6, 9 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo,

subrogado éste último por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, para el caso en particular no es dable tenerlas en cuenta para abordar el estudio de los derechos <legales> demandados, como sería el caso de la indemnización legal por despido que corresponde a la petición subsidiaria; en virtud de que la censura **limitó** el alcance de la impugnación que es el petitum de la demanda de casación, **a las pretensiones principales** al solicitar en sede de instancia una vez quebrada la sentencia impugnada, únicamente que se “confirme” íntegramente el fallo de primer grado, el cual contrajo su decisión a los pedimentos principales de la demanda introductoria y condenó al reintegro convencional demandado con sus consabidas consecuencias.

De ahí que a la Corte, no le es posible entrar oficiosamente a rebatir pedimentos que no son materia del recurso extraordinario, por virtud de que como se ha sostenido en innumerables ocasiones, las decisiones de instancia gozan de presunción de legalidad y acierto, que sólo es factible reexaminar en casación en los puntos que específicamente proponga el recurrente.

De tal modo, que para los fines que persigue el recurso extraordinario, el censor no cumplió con la exigencia del literal a) numeral 5° del artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, falencia que resulta suficiente para dar al traste con la acusación.

2. Aunque la censura no indicó la modalidad de violación, ha de entenderse que al estar orientado el ataque por la vía indirecta, corresponde a la denominada aplicación indebida, que es el submotivo que se ha venido aceptando dentro de éste género de trasgresión de la ley; más sin embargo, en relación con la norma acusada artículo 62 numerales 9 a 15 del C. S. del T., en la sustentación del cargo se atribuye su equivocado entendimiento por parte del Tribunal, lo que se traduce en la <interpretación errónea> de ese ordenamiento legal, que se presenta cuando el juzgador le da una inteligencia a la norma que no corresponde, distorsionando o desconociendo así su genuino y cabal sentido, siendo esta acusación propia pero del sendero directo o del puro derecho.

3.- Cuando el cargo se encamina por la vía de los hechos, como en el asunto a juzgar ocurre, el recurrente tiene la carga de acreditar de manera razonada la equivocación en que ha incurrido la Colegiatura en el análisis y valoración de los medios de convicción, que lo lleva a dar por probado lo que no está demostrado y a negarle evidencia o crédito a lo que en puridad de verdad está acreditado en los autos, lo que surge a raíz de la equivocada valoración o inapreciación de la prueba calificada, esto es, conforme a la restricción contenida en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial.

Desde esta óptica, en la sustentación del cargo encauzado por la senda indirecta, el censor está en el deber de llevar un orden lógico tendiente a acreditar como primera medida, la falta de apreciación o la indebida valoración de la prueba calificada, y cumplido lo anterior adentrarse en la crítica de los restantes medios de convicción que se catalogan como no aptos en casación.

En el sub lite, el recurrente no cumple a cabalidad con esta obligación, pues presenta en extenso una argumentación demostrativa que más que la sustentación de un recurso de casación, se traduce en un alegato de instancia, lo cual lo prohíbe el artículo 91 del C. P. del T. y de la S.S..

En efecto, como primera medida no se señaló con claridad **cuál fue el error de hecho que cometió el Tribunal con el carácter de evidente**, y si bien es cierto a lo largo del discurso, la censura alude a “errores en la apreciación de la prueba”, indistintamente se los está atribuyendo al sentenciador como a la sociedad demandada, como por ejemplo cuando se duele y cataloga como un <error> lo que la empleadora plasmó en la carta de despido o dejó de indicar en esa

misiva a la terminación del contrato de trabajo, o la forma como la accionada adelantó la investigación disciplinaria al trabajador demandante, siendo que el yerro fáctico debe encostrársele exclusivamente al juzgador de alzada.

En segundo lugar, el recurrente sin llevar un orden, entremezcló el análisis de las dos categorías de prueba que en el curso de la sustentación argumentó fueron erróneamente apreciadas, esto es, las calificadas y las no aptas dentro del recurso extraordinario, que de acuerdo a como se presenta el ataque, estas últimas serían las declaraciones de terceros que allí se refieren; así mismo, dejó sin cuestionar otros elementos probatorios en que se apoyó el Tribunal, como sería el caso de las documentales de folios 14 y 15 del cuaderno del juzgado, ésta última calendada 26 de febrero de 2002, que según la alzada reiteran que el verdadero motivo de la terminación del contrato de trabajo del accionante fue lo imputado e investigado en el proceso disciplinario, lo que conlleva a que con esos medios de convicción y razonamientos inatacados, se mantenga en pie y que continúe con firmeza, claridad y certeza la sentencia impugnada.

4.- En sede de casación, el recurrente está planteando la nulidad absoluta de la prueba concerniente a la investigación disciplinaria que se le adelantó al demandante, con el propósito de restarle validez o valor probatorio, lo cual es ajeno por completo a la senda escogida, en la medida que tal argumentación debe esbozarse por la vía directa, que es la pertinente para controvertir estos aspectos.

En este punto, conviene recordar lo dicho por la Sala, en el sentido de que cuando se está debatiendo lo atinente a la aducción, aportación, validez y decreto de pruebas, la vía adecuada para orientar el ataque es la directa, porque en estos eventos no se trata de establecer errores de valoración probatoria sino la violación de los preceptos legales que gobiernan esas situaciones procesales, tal como se dejó sentado entre otros pronunciamientos, en casación del 7 de febrero de 2001 radicación 15438, reiterada en sentencias del 13 de julio de 2006 y 26 de noviembre de 2008 radicados 27517 y 34481 respectivamente, oportunidad en la cual se señaló:

“(…) Resulta claro entonces que el tribunal restó valor probatorio a los documentos en cuestión por considerar que no fueron controvertidos en el proceso y que no cumplen con los requisitos del artículo 185 del C. de P.C. y, en este orden de ideas, conforme a reiterada jurisprudencia de esta Sala, el ataque debió formularse por **vía directa**, imputándose la **violación de medio** de las reglas procesales pertinentes, pues antes de incurrir el sentenciador en un equivocado entendimiento de los hechos por omisión de la prueba -que es lo que estrictamente puede conducir al error de hecho manifiesto- lo que en realidad habría infringido es la ley instrumental que gobierna la producción, aducción o, para el caso que nos ocupa, la validez, de los elementos probatorios legalmente admisibles”.

Colofón a todo lo expresado, por las limitaciones que presenta la formulación del cargo, éste se desestima.

Las costas del recurso extraordinario serán a cargo de la parte recurrente, dado que la acusación no salió avante y hubo réplica.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, NO CASA la sentencia proferida en descongestión por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, Sala Civil Familia Laboral, fechada el 6 de julio de 2007, en el proceso adelantado por FABIO LÓPEZ REINOSA contra CORPORACION DE ABASTOS DE BOGOTA S.A.

CORABASTOS.

Costas como quedó indicado en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y PUBLIQUESE.

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

DINORA CECILIA DURAN NORIEGA

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

