



SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

Magistrado Ponente

Radicación N° 38872

Acta N° 09

Bogotá D. C., veintitrés (23) de marzo de dos mil once (2011).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandada, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en sede de descongestión judicial, el 29 de mayo de 2008, en el proceso ordinario adelantado por CLEMENTE MARTINEZ ROZO, contra BAVARIA S.A.

I. ANTECEDENTES

Con la demanda inicial CLEMENTE MARTINEZ ROZO demandó a BAVARIA S.A. con el objeto de que se declare que al momento del despido gozaba de fuero circunstancial, consecuentemente, que se ordene su reintegro al mismo cargo o a otro de igual o superior jerarquía, así como la condena al pago de salarios con sus aumentos convencionales y/o arbitrales y al pago de las prestaciones convencionales desde cuando se produjo el despido hasta el reintegro.



EXP. 38872

Subsidiariamente solicitó la condena al pago de la pensión convencional, la bonificación por pensión, indemnización por despido debidamente indexada, indemnización moratoria y a las costas del proceso.

Como fundamento de esos pedimentos, para lo que interesa al recurso, argumentó que trabajó para la demandada desde el 12 de enero de 1984 hasta el 16 de mayo del 2003, desempeñando el cargo de mecánico de tercera, que fue despedido con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones que hiciera Sinaltrabavaria a la demandada y antes de resolverse el conflicto colectivo, que se encontraba afiliado a la organización sindical y era beneficiario de la convención colectiva de trabajo, que fue despedido injustamente y sin el lleno de las formalidades previstas en la convención y en el reglamento interno de trabajo.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La accionada se opuso a las pretensiones de la demanda, negó unos hechos, aceptó otros y de los demás dijo no constarle; propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, justa causa de despido, carencia del derecho, prescripción, compensación y la genérica.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá conoció de la primera instancia y mediante sentencia 16 de marzo de 2006, declaró que el actor al momento del despido gozaba de la protección especial de fuero



EXP. 38872

circunstancial; que la terminación del contrato de trabajo operó sin justa causa; declaró la ineficacia del despido; condenó a la demandada a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba o a otro igual o de superior categoría así como al pago de salarios, prestaciones sociales legales o convencionales dejados de percibir desde el retiro hasta cuando se produzca efectivamente el reintegro, junto con los aumentos a que hubiere lugar, y condenó en costas a la accionada.

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló la parte demandada y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, actuando en función de descongestión, mediante sentencia del 29 de mayo de 2008, confirmó la de primera instancia e impuso costas en la alzada a cargo de la parte vencida.

Para sustentar su decisión, comenzó por ratificar que el demandante fue despedido con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones y antes de resolverse el conflicto colectivo, hechos que no fueron objeto de censura en la alzada, por manera que circunscribió su examen a determinar si existió o no justa causa de despido.

Previo el análisis de la carta de despido que parcialmente transcribió, en asocio con otras de las pruebas que obran al plenario, concluyó:

“Consiguientemente, aun cuando frente a las circunstancias dadas la empleadora en este evento cumplió con el mandato expreso contenido en el párrafo de la norma precedentemente citada que a la letra reza: ‘La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación.



EXP. 38872

Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distinto' (sic), como se concluyó también en primera instancia, no esta probado que los motivos y hechos causales endilgados se ajusten a los preceptos legales y a los RIT para calificar la justa causa que se aduce."

"Amén de todo lo dicho aun cuando la empleadora en la carta de terminación del contrato de trabajo observó unos hechos concretos y específicos, sin embargo incurre en omisión al no destacar de acuerdo con la norma la justa causa en el orden de las previstas legalmente y por relación de causalidad con el reglamento interno de trabajo, conforme al examen realizado por el A quo, cuyo juicio se afianza con el análisis que hace la Sala, permitiendo concluir que los hechos que envuelven la decisión de la empleadora no determinan la justa causa de la terminación del contrato de trabajo, y que por tanto se trasgredió la protección del fuero circunstancial de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

De esta manera, resulta pertinente observar que ninguna connotación es dable interpretar, pues que la empleadora no obró con objetividad, tanto así que el propio apoderado al recurrir cuestiona que el fallo impugnado determine como hecho causal 'la retención y sustracción de elementos de trabajo', denotando con ello que hubo una referencia genérica, que la decisión no se produjo adecuadamente y, que si se propiciara una consideración al respecto, se incurriría en una apropiada legitimación de la conducta de la demandada."

V. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la parte demandada con apoyo en la causal primera de casación laboral, con el cual pretende que se case la sentencia acusada y, en sede de instancia, se revoque la decisión de primera instancia, se absuelva de todas las pretensiones de la demanda y se decida en costas como corresponda.

Con tal objeto formuló dos cargos que fueron replicados, uno por la vía directa y otro por la indirecta.



VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia por ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa y por interpretación errónea del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, lo cual condujo a la aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 61 y 64 del C.S:T., modificados en su orden por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002.

Para la demostración del cargo, parte de la transcripción de dos párrafos de la sentencia acusada. De allí extracta los errores que le endilga al Tribunal.

Dice el recurrente:

“El error interpretativo contenido en el primero de los párrafos extractados se encuentra en que se acepta por el Ad quem que ‘la empleadora en la carta de terminación del contrato de trabajo observó unos hechos concretos y específicos’ pero no lo considera formalmente suficiente en el proceso de estructuración del despido con justa causa porque estima que se incurre por la demandada en ‘omisión al no destacar de acuerdo con la norma la justa causa’”, con lo cual, según dice, se le impone una obligación a la accionada que no es acorde con la jurisprudencia laboral cuya doctrina ha enseñado, que, “la parte que termine el contrato invocando una justa causa, se encuentra obligada a describir con precisión los hechos que configuran esa justa causa, pero no es necesario proceder al encuadramiento de los mismos dentro del contenido de una norma concreta, pues se ha entendido que ese encuadramiento le compete al juez, incluso en el caso en que el empleador (...) se equivoque al invocar como fundamento unas normas que no corresponden con las que regulan la situación.”

Al anterior error, enlaza el segundo de los yerros acusados, y apunta que la obligación antes referida se hace extensiva al reglamento interno de



EXP. 38872

trabajo cuya relación de causalidad con la justa causa de despido, echó de menos el Colegiado.

Otro error que destaca el recurrente, se refiere a que a pesar de que el Tribunal reconoció que en la carta de despido se observaron hechos específicos y concretos, desvirtuó *“el efecto de tal conducta porque ‘el propio apoderado al recurrir cuestiona que el fallo impugnado determine como hecho causal ‘la retención y sustracción de elementos de trabajo’ denotando con ello que hubo una referencia genérica...’ como si la obligación prevista en el parágrafo del artículo 7º del decreto 2351 de 1965 (...) se extendiera hasta el contenido del escrito de apelación o sustentación de la misma.”*

Manifiesta también que como la sentencia acusada se apoyó en sentencia proferida por la Corte Constitucional, ello explica el por qué se formula la acusación en la modalidad escogida.

Concluye su alegación indicándole a la Corte que en sede de instancia, una vez casada la sentencia por los errores de exégesis endilgados, tenga en cuenta que los hechos que justifican el despido se encuentran claramente identificados en la carta de despido y son coincidentes con otras pruebas que obran al plenario, tales como informes, testimonios y descargos. Remata afirmando que no es necesario extenderse en consideraciones particulares de cada prueba.



VII. SE CONSIDERA

Dada la vía directa escogida, entiende la Sala que existe total conformidad con los supuestos de hecho que encontró probados el Tribunal, y que la acusación del recurrente yace en la errada interpretación que del párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 hizo el juez de alzada, por cuanto pese a que observó que en la carta de despido la demandada detalló *“unos hechos concretos y específicos,”* no obstante afirmó que no encuadró la conducta del actor en una de las causales de despido consagradas en el literal A del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en relación con las previstas en el reglamento interno de trabajo. Con ello, entiende la censura, se impuso a la empleadora una obligación que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala, cuya cita omite, le corresponde al juez, limitándose la obligación empresarial a *“señalar en la carta de despido los hechos que dieron origen a su decisión (...).”*

En tal contexto, es necesario precisar que el Tribunal, luego de analizar el acervo probatorio que en razón de la vía del puro derecho escogida no es del caso revisar, concluyó, prohijando así la decisión de primera instancia, lo siguiente:

“(...) frente a las circunstancias dadas la empleadora en este evento cumplió con el mandato expreso contenido en el párrafo de la norma precedente”, mas “no está probado que los motivos y hechos causales endilgados se ajusten a los preceptos legales y a los RIT (reglamento interno de trabajo) para calificar la justa causa que se aduce.” (Subrayas fuera de texto original)



EXP. 38872

Y, agregó:

“(...) aun cuando la empleadora en la carta de terminación del contrato de trabajo observó unos hechos concretos y específicos, sin embargo incurre en omisión al no destacar de acuerdo con la norma la justa causa en el orden de las previstas legalmente y por relación de causalidad con el reglamento interno de trabajo (...) permitiendo concluir que los hechos que envuelven la decisión de la empleadora no determinan la justa causa de la terminación del contrato de trabajo, y que por tanto se trasgredió la protección del fuero circunstancial de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.”

Concluyó el Colegiado:

“(...) para que se comprenda el juicio que antecede, al respecto es válida la siguiente cita de la H. Corte Constitucional al proveer sobre la exequibilidad del párrafo en cuestión: ‘En ese orden de ideas, se entiende que cuando ese párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación, esa norma obliga a expresar ‘la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo’. Por ello esa misma Corporación ha considerado que para que se entienda cumplida esa obligación ‘lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante’, por lo cual ha precisado al respecto:

Conforme al párrafo del mismo artículo, la parte que hace cesar el contrato debe expresar en el momento de la terminación del mismo cuáles son los motivos concretos y exactos que tiene para tomar esa determinación, sin que posteriormente pueda invocar razones o causas distintas.

Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o



EXP. 38872

manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisibles.”

En este orden de ideas, por ser la anterior sentencia el sustento jurisprudencial de la acusada ahora en casación, fuerza concluir que no erró el *ad quem* en el ejercicio interpretativo que se le endilga, como quiera que su exegesis se aviene a lo dispuesto por la jurisprudencia constitucional citada, que no solo tiene fuerza de cosa juzgada con efectos *erga omnes*, sino que, además, se soportó en doctrina de esta Sala aún vigente.

En efecto, entiende esta Corporación que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.

Ciertamente, conforme lo aduce el recurrente, la jurisprudencia de esta Sala (Rad., 6847 del 25/10/94) ha dicho que no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o la haga



EXP. 38872

con precariedad, compete al juez del conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente.

En este orden de ideas bien precisa volver sobre lo que adujo el Tribunal para sustentar el proveído y afirmar que no queda “*duda de la certidumbre del juicio del A Quo y al efecto que siendo evidente los hechos y motivos referenciados, sin embargo, no cabe calificar la virtualidad de la justa causa que alegó la empleadora.*”

Mas adelante dijo:

“(...) aún cuando frente a las circunstancias dadas la empleadora en este evento cumplió con el mandato expreso contenido en el párrafo de la norma precedente (...) como se concluyó también en primera instancia, no esta (sic) probado que los motivos y hechos causales endilgados se ajusten a los preceptos legales y a los RIT para calificar la causa que se aduce.” (Subrayas fuera de texto original)

Y, luego insistió:

“(...) aún cuando la empleadora en la carta de terminación del contrato de trabajo observó unos hechos concretos y específicos, (...) conforme al examen realizado por el A quo, cuyo juicio se afianza con el análisis que hace la Sala, permitiendo concluir que los hechos que envuelven la decisión de la empleadora no determinan la justa causa de la terminación del contrato de trabajo, (...).”(Subrayas fuera de texto original)

En esas condiciones, no observa la Sala la violación interpretativa que reclama la censura porque si bien el ad quem manifestó en su proveído que la empleadora incurrió en omisión al no destacar de acuerdo con la norma la justa causa en el orden de las previstas legalmente, no fue esa la razón para confirmar el fallo de primer grado. Tampoco, como parece entenderlo el recurrente, dejó de confrontar, como era su deber, los hechos y motivos aducidos en la carta de despido con las normas legales y reglamentarias, ejercicio de hermenéutica jurídica basado en el juicio del a quo y en el que



EXP. 38872

directamente adelantó, que lo llevó a la inequívoca conclusión de que el despido fue injusto.

Finalmente, en razón a que el recurrente en este cargo aduce, que el Tribunal extendió la obligación prevista en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 “hasta el contenido del escrito de apelación o de sustentación de la misma”, ha de decir la Corte que si bien puede ser desafortunada la alusión que sobre el particular hizo el *ad quem*, la misma no tiene el alcance de error protuberante para derruir los argumentos que soportan el fallo que viene acompañado de la presunción de legalidad y acierto.

En consecuencia, el cargo no prospera.

VIII. SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia de violar la ley, por vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 58, 60, 61, 62 y 64 del C.S.T. (en su orden modificados por los artículos 5° de la ley 50 de 1990, 7° del Decreto 2351 de 1965 y 28 de la Ley 789 de 2002), 60 y 61 del C.P.T. y S.S., como violación de medio.

Como errores evidentes de hecho, enuncia los siguientes:

1. *No dar por demostrado, estándolo, que las herramientas que le fueron encontradas al actor en la cómoda de su uso, pertenecían a la herramentería y le fueron entregadas por la misma.*



Corte Suprema de Justicia

EXP. 38872

2. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante retuvo sin autorización y sin justificación, herramientas y elementos de trabajo destinados a ser usados por diferentes mecánicos.*

3. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía la obligación de devolver a la herramientería las herramientas que le fueron encontradas en la cómoda destinada a su propio uso.*

4. *Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante deja entre dicho los cargos que le formuló la demandada en la audiencia de descargos.*

5. *No dar por demostrado, estándolo, que la demandada precisó debidamente los hechos y omisiones atribuidos al actor como configurantes de la justa causa del despido.*

6. *No dar por demostrado, estándolo, que los hechos y causales endilgados al actor se ajustan a los preceptos legales que contemplan las justas causas de despido.*

Relaciona como pruebas mal apreciadas: la carta de despido de mayo 16 de 2003 (fs. 22-23 y 268-269), el acta de diligencia de descargos (fs. 27, 28, 39 (sic) y 237 a 275), y el informe de herramienta no entregada de mayo 12 de 2003 (fs.24 y 278).

Como pruebas no apreciadas cita: la confesión contenida en interrogatorio del parte del actor (fs.364 y s.s.), el Informe suscrito por el señor Oscar B. Ramírez (f.280), la comunicación de julio 21 de 2000 (f.281), la comunicación sobre capacitación al demandante (fs. 282 a 287) y el reglamento interno de trabajo (fs. 296 y s.s.).



EXP. 38872

En relación con la prueba no calificada, señala el recurrente que fueron mal apreciados los testimonios de: Geduar López (fs. 369 y s.s.), Mario Reyes (fs. 376 y s.s.), Luz Helena Marín (fs. 382 y s.s.), Víctor Raúl Reyes (fs. 391 y s.s.), Oscar B. Ramírez (fs. 396 y s.s.) y Jorge Bernal (fs. 492 y s.s.).

Para demostrar su acusación, aduce, en síntesis, que el Tribunal cometió los yerros acusados, al considerar que las herramientas y elementos de trabajo que se le encontraron al actor eran los de su uso diario, sin reparar, de acuerdo con otras pruebas, que: (i) *“era muy claro para el demandante que no debían estar en su poder o en su cómoda, sino en la herramentería (...)”*, (ii) que no podía retenerlas porque estaban destinadas al uso general de los mecánicos y por tal razón debían reposar en el depósito de herramientas y, (iii) que el demandante incumplió con la obligación prevista en el numeral 3º del artículo 57 (sic) del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los artículos 58 y 60 del C.S.T., el cual establece la especial obligación para los trabajadores de restituir en buen estado los instrumentos y útiles facilitados para su labor.

Para sustentar su dicho se refiere a las pruebas no apreciadas; a las contradicciones que, estima, se evidencian entre la diligencia de descargos y el interrogatorio de parte; alude a la prueba no calificada para señalar que los testimonios refuerzan las afirmaciones de la empresa y *“son coincidentes en la realidad de todos los elementos fácticos afirmados por la empresa (...)”*

Además, insiste que en la actuación de instancia se revoque la sentencia de primer grado y en su lugar se imparta la absolución plena. Aduce también que en caso de no casarse la sentencia, *“debe de todos modos*



EXP. 38872

aceptarse la declaratoria de la compensación que se solicitó desde la propia contestación de la demanda, en relación con los pagos efectuados (...) que resulten incompatibles con el efecto de las decisiones de instancia.”

IX. SE CONSIDERA

Atrás quedo dicho, que el juez de primera instancia declaró que el actor al momento del despido gozaba de la protección especial de fuero circunstancial, decisión que no fue materia de inconformidad en la azada tal y como se observa a folios 457 a 460 del expediente, por manera que el Colegiado circunscribió su decisión a verificar si el despido *“acontece o no determinado por una justa causa comprobada”*.

Así las cosas, se examinarán las pruebas que el recurrente señaló como mal apreciadas y como no apreciadas, en relación con los errores de hecho enunciados, para determinar si la sentencia impugnada se ajusta a la legalidad.

El primer error de hecho que el recurrente le endilga al Tribunal, consiste en *“No dar por demostrado, estándolo, que las herramientas que le fueron encontradas al actor en la cómoda de su uso, pertenecían a la herramentería y le fueron entregadas por la misma.”*

La acusación resaltó que *“no se discute en el proceso que al demandante le encontraron en la cómoda que tenía para su uso, (...) las herramientas y elementos de trabajo que se relacionan en la carta de terminación del contrato de trabajo. (...)”*

Sostiene entonces que para el Tribunal, esos elementos eran los de



EXP. 38872

uso diario del actor y con ello justificó su tenencia, sin reparar en que al demandante en julio 21 de 2000 ya se la había requerido para que definiera lo atinente a unas herramientas, que para entonces figuraban “*sin entregar debidamente.*” Cita al efecto el documento que obra al folio 281 al cual agrega el informe del 12 de mayo de 2003 sobre herramienta no entregada que obra al folio 278, para concluir que era muy claro para el demandante que las herramientas que le fueron entregadas no debían estar en su poder, sino en la herramentería, por cuanto dicho informe señala que “*La herramienta se debe devolver la herramienta (sic) tan pronto termine el trabajo para lo cual se solicitó.*”

Al respecto importa destacar, que la documental del folio 281 no prueba lo que con ella se pretende demostrar, porque esta dirigida al actor por el Jefe del Departamento de Personal de la empresa, vale decir por un representante de la demandada, no está rubricada y, adicionalmente, no tiene constancia de recibo por parte del trabajador.

Y, en cuanto al informe que obra al folio 278 dirigido al Gerente de envase, que no al trabajador, no acredita que el demandante tenía conocimiento de que la herramienta debía devolverse al terminar “*el trabajo para el cual se solicitó*”; dicho informe evidencia la comunicación existente entre la gerencia de envase y el departamento de embotellado, no demuestra que el trabajador tenía la instrucción de entregarla al terminar las actividades laborales en las que las utilizaba.

En este orden de ideas, la Corte concluye que el Tribunal no incurrió en el yerro que le enrostra el recurrente.



EXP. 38872

Para formular la segunda acusación fáctica, según la cual el Tribunal erró al *“No dar por demostrado, estándolo, que el demandante retuvo sin autorización y sin justificación, herramientas y elementos de trabajo destinados a ser usados por diferentes mecánicos.”*, señala el recurrente, textualmente, que *“es claro que las herramientas que se le entregaron al Sr. Martínez no era de las que él podía retener, ni eran las de su uso diario, sino que estaba destinada al uso general de los mecánicos y por ello debía reposar en el depósito de herramientas, lo cual significa que al no devolverla a su lugar de origen, lo cual no se discute, incurrió el demandante en una retención indebida de tales elementos y herramientas, con las gravosas consecuencias que se detallan en la carta de despido sobre los desfases en los controles y en los inventarios.”*

Observa la Corte, que para demostrar la segunda de las acusaciones fácticas, el único documento que al efecto menciona la censura es la carta de despido, que por si misma, solo demuestra la terminación del vínculo, pero no la ocurrencia de los hechos invocados para justificarlo, por manera que tampoco en este caso demuestra la censura, el segundo error de hecho que le atribuye a la sentencia.

El tercer error de hecho, lo hace consistir el recurrente en *“No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía la obligación de devolver a la herramentería las herramientas que le fueron encontradas en la cómoda destinada a su propio uso.”*

Para sustentarlo, dice la censura:

“De este mismo documento, como es natural, se desprende el tercero de los desatinos denunciados, lo cual ya es suficiente para tener por demostrada la justa causa de despido por el incumplimiento del actor de la obligación prevista en el reglamento



EXP. 38872

interno de trabajo, en concordancia con los artículos 58 y 60 del C.S.T., pues en el numeral 3º del artículo 57 (sic) del dicho reglamento se contempla como obligación especial para los trabajadores, la restitución en buen estado de los instrumentos y útiles facilitados para su labor.”

Dijo también que el Tribunal no apreció el reglamento interno de trabajo, *“porque no detectó la previsión anteriormente detectada.”*

Nuevamente, la argumentación se desarrolla con fundamento en la carta de despido la que como ya se dijo, solo demuestra la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la ocurrencia de los hechos invocados para su justificación, que son precisamente los que le corresponde demostrar a la accionada, con fundamento en otros medios probatorios calificados.

Y, en cuanto al reglamento interno de trabajo, que según el recurrente no se apreció en la alzada, es menester indicar que al punto dice la sentencia acusada, *“que como se concluyó también en primera instancia, no esta (sic) probado que los motivos y hechos causales endilgados se ajusten a los preceptos legales y a los RIT para calificar la justa causa que se aduce.”*, con lo cual entiende la Corte que el Tribunal además de apreciar el reglamento interno de trabajo, hizo suyas las consideraciones del *a quo*, quien luego de transcribir y analizar el artículo 67 del citado reglamento, en conjunto con otras pruebas arrimadas al expediente, acotó:

“Revisado el marco normativo antecedente y luego de un cuidadoso análisis del material probatorio obrante en el plenario, concluye este funcionario que la situación fáctica que originó la terminación unilateral del contrato de trabajo no se constituye en una



EXP. 38872

justa causa de despido.

Del contenido del escrito de terminación del contrato de trabajo, así como de las razones de defensa expuestas por la demandada en su contestación, es claro para el Despacho que la causal que conllevó el retiro del servicio del actor no fue otra que la supuesta ‘retención y sustracción elementos de trabajo de uso general en la compañía.’”

Y agregó:

“No es posible entonces hablar de una retención ilegal de herramientas por parte de Clemente Martínez, pues el ente demandado tenía pleno conocimiento de que los elementos de trabajo echados de menos se encontraban en poder del trabajador, de acuerdo al control interno manejado a través de los vales de préstamo que aparecen relacionados en la carta de despido, sin que previamente a la inspección adelantada al día 9 de mayo de 2003, se hubiere efectuado requerimiento alguno al actor a fin de que efectuara la devolución de las mismas, a fin de asumir que el actor incurrió en una conducta renuente e injustificada frente a los mandatos del empleador.

Téngase en cuenta además que las herramientas entregadas al actor para el cumplimiento de sus funciones nunca fueron sustraídas de la empresa (...) no salieron de la órbita de vigilancia del empleador.”

De modo que el recurrente no solo acusa al Tribunal de la falta de apreciación del reglamento interno de trabajo cuando la evidencia procesal demuestra lo contrario, sino que además no rebate ninguno de los argumentos expuestos por *el a quo* y que el Colegiado hizo suyos, según los cuales el actor no retuvo ni sustrajo ilegalmente la herramienta que la empresa le entregó para el cumplimiento de sus funciones.



EXP. 38872

En suma, la demostración no evidencia el tercero de los yerros acusados.

Aduce la censura, que estos tres errores se establecen en conjunto y nacen de la errada apreciación de la carta de despido y del acta de descargos. De la primera, dice, surge de bulto que la demandada cumplió con la obligación contemplada en parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 al detallar *“lo encontrado en la cómoda del actor”* y en cuanto precisó por qué la posesión de unas herramientas que debían estar en la herramientería constituía una falta con *“las consecuencias adversas de tal situación, por lo que la descalificación que hizo el tribunal (...) constituye un error severo de apreciación que conduce a la concreción de un grueso yerro fáctico”*

Sin duda, en la parte inicial del cargo está envuelto un aspecto eminentemente jurídico, cuyo escenario apropiado de discernimiento es la senda directa, no la indirecta escogida.

En cuanto a la errada apreciación del acta de descargos, manifiesta la censura que en la correspondiente diligencia el demandante, no justificó sus omisiones y mucho menos puso entre dicho las acusaciones de la empresa, por el contrario, dice, el actor afirmó que no devolvería las herramientas *“pese a tener claro que no son de su propiedad”*, al tiempo que si bien dio explicaciones para afirmar que *“usa esas herramientas a diario y que son elementos que necesitaba (...) le competía probarlo dado que la empresa ya había establecido que esas herramientas debían estar en el correspondiente deposito o herramientería.”* Señala como otra prueba no apreciada el documento que obra al folio 280. (Estas afirmaciones corresponden al 4º error de hecho).



De la documental que contiene la diligencia administrativa de descargos, no se advierte que el *ad quem* se hubiere equivocado en su apreciación, porque en su sentencia, tal y como se observa al folio 481, no plasmó nada diferente a su contenido.

Y en cuanto al prueba documental que obra al folio 280 y que contiene el “*informe disciplinario*” que rindió el Ingeniero de Envase de la demandada, en relación con la revisión de la cómoda de uso del demandante, la razón está de parte del Tribunal, porque de su contenido lo único que queda claro es que tal y como lo adujo el *a quo* en los razonamientos que hizo suyos el Colegiado, si “*se hubiere acreditado que era su obligación devolver los elementos de trabajo que en calidad de préstamo dentro de un término razonable, la omisión del trabajador en tal sentido no podría acarrear la terminación automática del vínculo contractual, sin acceder previamente a otro tipo de sanciones*”, es decir, si la actuación del actor era una falta que ameritaba una sanción disciplinaria, no constituía justa causa para terminarle el contrato de trabajo.

Indica la censura que el demandante incurrió en contradicciones en el interrogatorio de parte, entre lo que expresa en la diligencia de descargos y lo detectado en la documental que obra a folios 278 y 280 del plenario.

Observa la Corte que el Tribunal al confirmar la sentencia de primera instancia, prohijó lo dicho por el *a quo* que al punto de la acusación acotó, que si bien el demandante “*al absolver el interrogatorio de parte (...) admitió haber tenido en su poder la herramienta a que alude la carta de terminación de su contrato de trabajo*”, dijo también que las utilizó “*en las labores propias de su cargo y fueron devueltos*



Corte Suprema de Justicia

EXP. 38872

cuanto (sic) terminaron dichas actividades, en las fechas registradas en los vales de préstamo”.

Además, en relación con el sistema de control de préstamos de herramientas mediante los vales, dijo también el juez de primer grado:

“Existen inconsistencias en relación con los vales de préstamo de herramientas que se relacionan en la carta de terminación del contrato de trabajo (fls. 22-23) y el vale por el que se le indagó en el acta de descargos, los que además no fueron aportados al expediente.

Nótese como, en la comunicación de despido se citan los vales Nos. 213 de enero 23 de 2003, 244 de enero 27 del mismo año, 291 del 31 de enero de 2003 y 695 del 11 de marzo, en tanto en la diligencia de descargos se limitó a referir un supuesto faltante de herramientas dadas en préstamo al trabajador mediante vale 138 de enero 17 de 2002, lo que pareciera denotar la imposibilidad del trabajador de presentar argumentos de defensa frente a circunstancias nuevas que no se le pusieron de presente al momento de rendir descargos, pero que sí se consideraron causales de desvinculación unilateral del servicio.”

De modo que no yerro el Tribunal al afianzar con su estudio el examen realizado por el *a quo*, a través del cual se establecieron las inconsistencias atrás transcritas, que lejos de venir del demandante provinieron de la demandada.

En cuanto a los errores enlistados en los numerales 5º y 6º, precisa la Sala, que definir si el hecho o hechos invocados por el empleador para la ruptura unilateral del contrato de trabajo están contemplados o no en la ley como justas causas, es cuestión de estirpe jurídica, lo que obligaba a orientar el ataque por la vía directa y no por la senda de los hechos escogida.

En punto a las pruebas no calificadas, la Corte queda relevada de



EXP. 38872

examinar los testimonios de conformidad con lo previsto en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, al no demostrarse los errores de hecho con prueba calificada. En consecuencia, el Tribunal no incurrió en los yerros fácticos endilgados, y por ende, el cargo no prospera.

Finalmente, solicita el casacioncita que en caso de no salir avante sus acusaciones, *“debe de todos modos aceptarse la declaración de compensación que se solicitó desde la propia contestación de la demanda.”*

Al respecto, es menester precisar que en sede de casación no les dable a la Corte pronunciarse sobre aspectos que debió solicitar el recurrente en la alzada o, en la oportunidad procesal correspondiente, para que se profiriera sentencia complementaria en tal sentido.

Como hubo réplica, las costas serán a cargo de la parte recurrente, en la suma de cinco millones quinientos mil pesos (\$5'500.000).

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 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, el 29 de mayo de 2008, en el proceso ordinario adelantado por **CLEMENTE MARTÍNEZ ROZO** contra **BAVARIA S.A.**

Costas a cargo de la demandada recurrente como se dijo en la parte motiva.

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

EXP. 38872

Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ