

Radicación No. 15116

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero

Radicación Nro. 15116

Acta Nro. 17

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de marzo de dos mil uno (2001)

Decide la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de JOSE LAUREANO MERCHAN MATEUS contra la sentencia proferida el 31 de mayo de 2000, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el juicio que el recurrente le promovió a la EMPRESA DE ENERGIA DE BOGOTA.

ANTECEDENTES

José Laureano Merchan Mateus demandó a la Empresa de Energía de Bogotá, para que, previos los trámites de un Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia, se le condene, como pretensión principal, reintegrarlo al cargo que venía desempeñando en el momento del despido o a uno de igual o superior jerarquía, con el pago de los salarios dejados de percibir.

Como súplicas subsidiarias solicitó condena por: indemnización despido ilegal e injusto; indemnización moratoria por falta de pago; pensión sanción diferente a la pensión de vejez que debe pagar el Instituto de Seguros Sociales; las costas que se generen con ocasión del presente proceso.

Los hechos que expone el demandante en sustento de las anteriores pretensiones, son: que estuvo vinculado al servicio de la demandada mediante un contrato de trabajo desde el día 28 de abril de 1975, desempeñando el cargo de cuadrillero de redes aéreas; que con comunicación del 12 de julio de 1993 se le terminó unilateralmente y sin justa causa su contrato de trabajo; que el último sueldo mensual devengado fue de \$197.547,00; que siempre observó buena conducta durante su permanencia en la empresa; que hasta la fecha no se le ha pagado la prima de vacaciones por el último año de servicios, la indemnización por despido ilegal e injusto, la indemnización moratoria por falta de pago de salarios ni prima de vacaciones; que en la demandada hay un sindicato mayoritario al que son afiliados más de las dos terceras partes de los trabajadores; que la demandada le pagó las cesantías y algunas prestaciones sociales el día 29 de noviembre de 1993; que agotó la vía gubernativa mediante oficio 153515 del 11 de octubre de 1993, la cual fue contestada con oficio 458465 de noviembre 12 de 1993.

La convocada al proceso contestó la demanda con oposición a las pretensiones, aceptó la relación contractual laboral afirmada por el actor desde la fecha que allí se indica, pero negó que el contrato se haya terminado sin justa causa. Así mismo, propuso las excepciones de: "Prescripción", "Falta de jurisdicción", "Falta de competencia", "Inexistencia de la obligación", "Indebida acumulación de pretensiones" y "Pago"; los medios exceptivos de índole dilatorio, se declararon no probadas en la audiencia de conciliación y primera de trámite llevada a cabo el 25 de marzo de 1994.

La primera instancia la desató el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá con sentencia del 3 de marzo de 2000, en la que absolvió a la demandada de todas las reclamaciones. Apelada tal decisión, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante providencia del 31 de mayo de 2000, la confirmó.

El Tribunal en sustento de su fallo, en lo que al recurso extraordinario interesa, en síntesis, expuso, luego de transcribir algunos apartes de la ley 13 de 1984 y el numeral 8o del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, así como, la sentencia de esta Corporación del 4 de diciembre de 1995, radicación 7551, que la entidad demandada efectuó el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (fls 41 a 608), por lo que no se hacía necesario adelantar otra actuación, dado que lo importante en estos casos es que se respete el derecho de defensa del trabajador, y que al demandante se le dio la oportunidad de presentar descargos (fls 241 a 243), aportar pruebas y estar asesorado por los miembros de la comisión de reclamos del sindicato, por lo que la terminación del contrato es legal y justa. Así mismo, agrega que el procedimiento disciplinario que se adelantó, allegado en debida forma, muestra que la persona que presentó la queja por la cual se dio origen a la investigación, reconoció al demandante como el autor de los hechos que denunció, y que además los testigos que declararon en el curso de la misma son claros, espontáneos y con conocimiento de causa sobre los hechos que narran y que dieron lugar a la finalización del contrato; declaraciones que fueron apreciadas en legal forma por el a quo. Igualmente expresa que muchas son las pruebas y diligencias en este proceso que demuestran que el demandante infringió claras disposiciones que deben cumplirse en la ejecución de la relación contractual laboral.

EL RECURSO DE CASACION

Fue interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por esta Corporación, que procede a resolverlo previo el estudio de la demanda que lo sustenta y su réplica.

Al fijar el alcance de la impugnación el recurrente indicó:

"Con el presente recurso extraordinario de casación se pretende que la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – CASE TOTALMENTE la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y una vez constituida esa H. Corporación en sede de instancia se servirá revocar la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá de fecha 3 de marzo del presente año para en su lugar condenar a la empresa demandada a reintegrar al trabajador al mismo cargo que desempeñaba al momento del despido y al pago de los salarios dejados de percibir. Subsidiariamente acceder a las pretensiones secundarias en la forma solicitadas en el libelo.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, el recurrente le formula a la sentencia controvertida dos cargos, ambos por la vía indirecta, los cuales se estudiarán conjuntamente por perseguir el mismo objetivo y contener idéntica proposición jurídica.

PRIMER CARGO

"Acuso la sentencia de ser violatoria de la ley sustantiva laboral de carácter general a causa de la aplicación indebida por la vía indirecta de los artículos 13, 467, 468 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 3º, 4º y 492 del mismo código; 36, 37, 39, 46 y 49 de la ley 6ª de 1945; 18, 26, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 43, 49, 51 del Decreto 2127 de 1945 y 8º numeral 5º del Decreto 2351 de 1965; Art. 8º de la ley 171 de 1961; 11, del Decreto 3135 de

1968; 3º, 6º y 74 del Decreto 1848 de 1969; y artículo 1º del Decreto 797 de 1949 como consecuencia de los errores manifiestos de derecho".

Los errores de derecho que denuncia el recurrente como incurridos por el Tribunal, son:

"1º.- Darle validez sin tenerlo al reglamento interno de trabajo.

"2º.- Dar por demostrado sin estarlo que con dicho trámite se cumplió el establecido en la convención colectiva de trabajo.

"3º Dar por demostrado sin estarlo que el despido del trabajador fue justo.

Como prueba erróneamente apreciadas sólo se indican el Reglamento Interno de Trabajo.

DEMOSTRACION DEL CARGO

Precisa el recurrente: que el ad quem le dio valor probatorio al reglamento interno de trabajo de folios 61 a 148, sin estar acreditado su aprobación ni tampoco su publicación y, mucho menos que el trabajador lo conociera; que la Corte en diferentes oportunidades ha definido que para la validez y eficacia de un reglamento de trabajo debe demostrarse la existencia de su aprobación y su publicación, para lo cual se transcriben algunos apartes de añejas sentencias de la Corporación; que los desatinos denunciados fueron producto de la equivocada apreciación del reglamento interno de trabajo, lo que condujo a dar por establecido, sin estarlo, que al trabajador se le siguió el trámite disciplinario, máxime que conforme a la carta de despido obrante a folio 37, las causales que se le endilgan son por violación al reglamento interno de trabajo.

LA REPLICA

Acude el opositor: que el cargo se encuentra mal formulado, en virtud a que se señalan normas que nada tienen que ver con la regulación de los trabajadores oficiales, como son las del Código Sustantivo del Trabajo; que a su vez la acusación se encuentra atiborrada de disposiciones legales impertinentes al no guardar relación con la materia que desarrolla el mismo; que, además, el ataque debió dirigirse por la vía directa en atención a que se cuestionan aspectos relacionados con la validez o la autenticidad de una prueba por infracción de una norma procesal sobre la aducción o regulación de la misma, tal y como lo señalado la Corte en reiterada jurisprudencia; que a través el cargo se aduce hechos nuevos no expresados en la demanda ni en la primera audiencia de trámite, como lo es, el discutir la ausencia de reglamento interno de trabajo en la entidad demandada por carecer de aprobación del Ministerio de Trabajo, dado que el apoderado no puso en tela de juicio la validez del reglamento interno de trabajo; que el censor no atacó otras pruebas que sirvieron de fundamento al Tribunal para proferir la sentencia, ya que sólo se acusa el reglamento interno de trabajo, por lo que el fallo ha de quedar incólume.

SEGUNDO CARGO

"Acuso la sentencia de ser violatoria de la ley sustantiva laboral de carácter general a causa de la aplicación indebida por la vía indirecta de los artículos 13, 467, 468 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 3º, 4º y 492 del mismo código; 36, 37, 39, 46 y 49 de la ley 6ª de 1945; 18, 26, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 43, 49, 51 del Decreto 2127 de 1945 y 8º numeral 5º del Decreto 2351 de 1965; Art. 8º de la ley 171 de 1961; 11, del Decreto 3135 de 1968; 3º, 6º y 74 del Decreto 1848 de 1969; y artículo 1º del Decreto 797 de 1949 como

consecuencia de los errores manifiestos i evidentes de hecho".

Como errores manifiesto y evidentes de hecho se denuncian:

"1º.- Dar por demostrado, sin estarlo que el empleador demostró que el trabajador fue despedido en forma justa.

"2º.- Dar por demostrado sin estarlo que con el trámite disciplinario que acompañó en el debate probatorio era suficiente demostrar fehacientemente que la empresa probó las causas imputadas en la carta de terminación del contrato.

"3º.- Dar por demostrada, sin estarlo, la no observancia de los preceptos del reglamento de trabajo (aportado sin el lleno de los requisitos legales), por parte del trabajador.

Las pruebas que se indican como causantes de los desatinos fácticos relacionados, por su errónea apreciación, son la carta de despido de folio 37 y el trámite disciplinario de folio 151 a 601.

Como no apreciadas se atacan los testimonios rendidos por Luis Francisco Maldonado (fl 681), Luis Antonio Maldonado (fl 695) y Alfonso cuadros (fl 700).

DEMOSTRACION DEL CARGO

Para ello se expone: que la carta de despido relaciona un conjunto de casuales y responsabiliza al demandante de haber contravenido una serie de normas del reglamento interno de trabajo, pero no concreta en forma detallada en qué consistió su violación; que, además, en el curso del proceso no se encuentra una prueba indicativa de que en verdad el trabajador hubiese violado los deberes y obligaciones; que la valoración que le dio el Tribunal al trámite disciplinario es evidentemente contrario a la ley, toda vez que no fue controvertido dentro del proceso, como tampoco estuvo expuesto a la inmediatez de la prueba, por cuanto ninguno de los declarantes que rindieron su versión fue citado a este juicio para ratificarla; que para poder ser apreciadas las pruebas, se sabe que deben cumplir tres etapas esenciales, como son su petición, decreto y práctica con sujeción a los requisitos señalados por la ley, sin los cuales no pueden llevar al convencimiento al juez.

LA REPLICA

Sostiene el opositor que resulta pertinente formular a esta acusación las mismas críticas que a las del primer cargo, en cuanto a las normas atacadas en el mismo, y que la prueba testimonial no es calificada en casación para demostrar un error protuberante de hecho, como también que para discutir aspectos relacionados con la valoración, decreto y práctica de las pruebas, es necesario acudir a la vía directa y no a aquella que escogió el impugnante.

SE CONSIDERA

Tienen en común los dos cargos formulados, no sólo que comparten la misma vía de ataque e idéntica proposición jurídica, sino, además, como lo destaca la réplica, que no se ajustan a la técnica que regla el recurso extraordinario de casación, por incumplimiento de lo que al respecto establece el artículo 90 del Código Procesal Laboral, en concordancia con el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, lo que impide a la Sala el estudio a fondo de las acusaciones e impone su desestimación. Esas falencias son:

1.- Ha precisado la Corte que cuando el recurrente discrepa de los medios de convicción

incorporados al proceso, no desde el punto de vista del mayor o menor grado de convicción que les confiere el fallador, sino en cuanto atañe con aspectos relacionados con la validez de las pruebas por el incumplimiento de ciertas ritualidades exigidas en la ley, la vía de ataque apta para ese efecto es la directa, como violación de medio de la normatividad instrumental que regula la aducción, producción o eficacia de las pruebas, y que conduce a infringir la norma sustantiva que contiene los derechos pretendidos.

Se rememora lo anterior por cuanto lo discutido por el impugnante en cada uno de los cargos formulados, es que el Tribunal haya apreciado el reglamento interno de trabajo a pesar de no haber sido aportada la prueba de su aprobación por parte del Ministerio del Trabajo y la de su publicación; circunstancias por las que sostiene no permitían darle mérito probatorio al violar los principios de la inmediación y de la contradicción de la prueba. Y ocurre que tales disquisiciones son de naturaleza jurídica y, por ende, atacables por la vía directa y no por la indirecta que seleccionó el censor.

2.- Es equivocada la terminología que el impugnante usa en el primer cargo al denunciar "ERRORES DE DERECHO COMETIDOS", pues en materia de casación laboral tal clase de error tiene su propia definición, y el mismo no es consecuencia de una errónea apreciación de la prueba como se señala en el cargo con relación al reglamento interno de trabajo.

De otra parte, en cuanto al identificado como primer error de derecho, carece de esa naturaleza, en la medida en que se le cuestiona al Tribunal es haber apreciado el reglamento interno de trabajo no obstante, que a juicio el censor, no se cumplieron los requisitos necesarios para darle alcance probatorio, los que en su sentir requieren una prueba específica.

Empero, la Sala teniendo en cuenta que en la sustentación del ataque lo que se afirma es que la "prueba reglamento interno de trabajo es una prueba ad substantiam actus, o sea de aquellas que exige la ley como solemnidad para la existencia y validez del acto de que se trata, toda vez que así lo exigen los arts 32 y 33 del decreto 2127 de 1945", se tiene que tal planteamiento, en rigor, tampoco se ajusta a lo que de conformidad con el artículo 60 del decreto 528 de 1964, para efectos de la casación laboral, es el error de derecho, que se da **"cuando se haya dado por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir esta al efecto una determinada solemnidad para la validez del acto, pues en este caso no se debe admitir su prueba por otro medio, y también cuando se deja de apreciar una prueba de esta naturaleza, siendo del caso hacerlo"**.

Así se afirma porque la prueba tendiente a acreditar la existencia de un reglamento interno de trabajo de una determinada empresa, así como su publicidad, no está sometida a tarifa legal alguna, ya que el legislador no ha previsto ninguna solemnidad para la validez de ese acto y, en consecuencia, su demostración puede hacerse a través de cualquiera de los medios probatorios ordinarios, tal y como lo puntualizó la Corte en sentencia del 11 de agosto de 1992, radicación 4892, a saber:

"Los artículos 2o de la ley 6/45 y 33 del Decreto Reglamentario 2127/45, regulan lo relativo al trámite de aprobación y publicación del reglamento interno de trabajo para aquellas entidades oficiales que tienen personal vinculado, por contrato de trabajo, disposiciones de imperioso cumplimiento para todos los efectos legales. Como bien lo dice el ad-quem la publicación del reglamento puede establecerse a través de los medios probatorios ordinarios lo que indica que en ningún caso para su verificación se requiere de prueba solemne, aún en las disposiciones que rigen para el sector privado. Por consiguiente se establece el error de hecho en cuanto respecta a

la falta de publicación del Reglamento Interno de Trabajo por parte de la demandada".

Pero es más, aunque se pasaran por alto las relacionadas deficiencias, y la Sala diera por establecido que el reglamento interno de trabajo, con referencia al cual el recurrente desarrolla los cargos, no podía ser apreciado como prueba por no acreditarse su aprobación y publicación, ello tampoco sería suficiente para quebrar el fallo recurrido, ya que se encontraría que el Tribunal en sustento de su determinación, también, encontró ajustada a derecho la decisión del a quo con base en el análisis que éste hizo de los "testimonios", de los que dice "apreció en forma legal".

Y si bien el recurrente, aludiendo a la valoración que le dio el ad quem al trámite disciplinario, critica la apreciación que hace de la prueba testimonial porque "(...) tampoco estuvo expuesto a la intermediación de la prueba por cuanto ninguno de los declarantes que rindieron versión ante el mismo empleador fue citado al proceso para ratificar sus versiones", la vía utilizada en los cargos, la indirecta, por lo ya precisado, no es la adecuada para formular objeción en ese sentido, ya que se debió acudir a la directa.

Por lo tanto, al quedar incólume ese soporte del fallo, sigue en pie, igualmente, la aseveración del fallador cuando, además de citar otras pruebas, expresa que con los testimonios allegados se demuestra, "que el demandante se enfrentó a claras disposiciones que deben tenerse en cuenta en la ejecución de la relación contractual laboral" (folio 827).

De otra parte, si lo que pretende alegar el impugnante es que la falta de la prueba en debida forma de reglamento interno de trabajo, hace el despido ilegal e impide que con base al mismo se determine si hubo justa causa para el rompimiento del contrato, tampoco es de recibo dicho planteamiento.

Y no lo es porque la argumentación del Tribunal respecto a la no aplicación, para el caso, de la ley 13 de 1984 y el decreto reglamentario 482 de 1985, que fue en lo que se sustentó el recurso de apelación, no fue objeto de reparo en los cargos. Así mismo, la calificación de la conducta imputada al demandante como justa para el despido no se hizo residir únicamente en normas del reglamento interno de trabajo, sino que en el escrito en que se comunicó el mismo se citan como infringidos, igualmente, los artículos 27, 28 y 29 del decreto 2127 de 1945.

Se desestiman, entonces, los cargos.

Como el recurso se pierde y hubo réplica, las costas por el mismo se le impondrán al recurrente.

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 del 31 de mayo de 2000, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá - Sala Laboral, en el juicio que JOSE LAUREANO MERCHAN MATEUS le promovió a la EMPRESA DE ENERGIA DE BOGOTA.

Costas del recurso extraordinario a cargo de la parte demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO

FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER RAFAEL MÉNDEZ ARANGO

LUIS GONZALO TORO CORREA GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

GILMA PARADA PULIDO

Secretaria

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo