

EXP. 15156

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Radicación Nro. 15156

Acta No. 03

Magistrado Ponente: Dr. FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ.

Bogotá D.C., febrero ocho (8) de dos mil uno (2001).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado judicial de ENRIQUE SAAVEDRA RUBIO contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 16 de junio de 2000, en el juicio seguido por el recurrente contra el BANCO CAFETERO "BANCAFE".

#### ANTECEDENTES

La entidad demandada fue llamada a juicio para que, previos los trámites de un proceso ordinario laboral de doble instancia, fuera condenada a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba cuando fue despedido, en iguales condiciones convencionales o arbitrales existentes en ese momento, junto con el pago de los salarios dejados de percibir entre la fecha de su desvinculación y aquella en que se restablezca la relación laboral.

En subsidio solicitó que la entidad bancaria demandada fuera condenada a pagar al actor el auxilio de cesantía definitivo, la indemnización moratoria por su no pago y sus intereses doblados, la indemnización prevista en el artículo 11 de la convención colectiva de trabajo suscrita por la empleadora el 19 de febrero de 1988, la pensión especial de jubilación prevista en el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, el daño moral derivado de la acción ilegal del despido y la indexación sobre la indemnización por despido injusto.

En sustento de las pretensiones referidas exponen los hechos reseñados en la demanda inicial que el actor se vinculó al Banco demandado mediante un contrato de trabajo a término indefinido, que tuvo vigencia entre el 2 de marzo de 1977 y el 6 de mayo de 1994, cuando terminó por decisión unilateral de ese empleador.

Informan además que al momento de la terminación de la relación laboral el demandante ENRIQUE SAAVEDRA RUBIO desempeñaba el cargo de Gerente de la oficina en el Barrio La Estrada en Bogotá y que su último salario mensual era de \$690.818.00 y en promedio de \$1.105.308.00.

En relación con los acontecimientos que antecedieron al despido relatan que la Contraloría Regional del Banco en Bogotá inició el 1° de febrero de 1994 la práctica de una visita a la oficina antes mencionada y que posteriormente, el 17 de febrero, el citado trabajador recibió la comunicación GRB-AC 00785-1070, suscrita por el Gerente Regional de Bogotá, señor JUAN MANUEL FONSECA SALAZAR, a través de la cual se le ordenó que ese mismo día hiciera entrega formal del cargo.

En conexión con la situación anotada mencionan que 17 días hábiles después, es decir el 25 de marzo de 1994, fue citado a descargos mediante carta suscrita por el Director de Recursos Humanos con base en el informe de visita efectuada por la Contraloría Regional de Bogotá durante el mes de febrero de 1994, los cuales respondió el 25 de abril de mismo año y que el día 5 del mes siguiente recibió el aviso de la terminación de la relación laboral suscrita por el Director de Recursos Humanos.

Agrega a lo anterior que el Laudo Arbitral de 1982, establece en el artículo sexto el procedimiento para imponer sanciones y que específicamente el literal a) de este precepto dispone que cometida una falta por parte del trabajador, la empresa tiene 8 días hábiles para citarlo a descargos, a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la falta.

Más adelante anotan que la contraloría Regional de Bogotá, que es una dependencia administrativa con carácter interno del Banco fue la primera en enterarse de las presuntas faltas cometidas por el Señor ENRIQUE SAAVEDRA RUBIO pues fue la sección que realizó la visita a la oficina del Barrio La Estrada en esta ciudad y rindió el informe de la gestión realizada.

Resaltan igualmente que entre el mes de febrero cuando la contraloría tuvo conocimiento de las presuntas faltas cometidas por el trabajador y el 25 de marzo de 1994 cuando éste fue llamado a descargos transcurrieron más de 17 días hábiles, que superaron el máximo permitido en el literal a) del artículo 6 del Laudo Arbitral de 1982, de donde deducen que el despido es ilegal e injusto en la medida que es violatorio del debido proceso previsto en el artículo 29 de la Carta Política.

#### RESPUESTA A LA DEMANDA

El Banco a través de su procuradora judicial explicó, con relación a los hechos en que su funda la parte actora para sostener la ilegalidad del despido, que los 8 días hábiles exigidos en la disposición arbitral son los que transcurren entre la fecha en que se establezca la existencia de la falta y la citación a la diligencia, conocimiento que aclara no es de cualquier persona en la empresa, sino de la dependencia encargada de citar y adelantar la diligencia, lo cual se entiende por la cantidad y ubicación de sus oficinas, como por el número de sus empleados.

Así mismo propuso las excepciones de falta de título y causa en el demandante, inexistencia de la obligación reclamada, incompatibilidad del reintegro, prescripción y buena fe.

#### DECISIONES DE INSTANCIA

En audiencia pública de juzgamiento celebrada el 24 de septiembre de 1999, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., absolvió al BANCO CAFETERO "BANCAFE" de todas las pretensiones de la parte actora; decisión que confirmó en segunda instancia el Tribunal Superior del mismo Distrito Judicial después de concluir que la entidad bancaria mencionada no estaba obligada a seguir ningún reglamento disciplinario para despedir al trabajador, porque esta determinación según el reglamento de trabajo no es una sanción disciplinaria, de ahí que estimara que la desvinculación del actor estuvo ajustada a derecho. Aspecto al que limitó su estudio el juzgador de segundo grado por encontrar que fue el único cuestionado por el demandante.

Acerca de la afirmación de la parte actora atinente a que el Laudo Arbitral contempla 8 días hábiles como plazo máximo para ejercer la citación a diligencia de descargos, para luego llamarlo vencido ese término y posteriormente despedirlo, determinó que el capítulo XIX del Reglamento Interno de Trabajo que regula el régimen disciplinario aplicable en la entidad

empleadora establece, una vez enumera en los artículos 66 y 67 las faltas graves y leves, que las sanciones disciplinarias son las llamadas de atención escritas, las multas y la suspensión del contrato de trabajo. Igualmente precisó esa corporación que el artículo 73 del estatuto referido prevé que las faltas graves dan lugar a las sanciones disciplinarias consagradas en el artículo 71 o a la cancelación del contrato de trabajo.

Fijado lo anterior, el Tribunal anotó que el reglamento de trabajo establece una diferencia entre lo que es una sanción disciplinaria y la cancelación del contrato de trabajo y que en este segundo caso no es necesario que se agote ninguna clase de procedimiento porque previamente ésta definió que el despido no es una sanción disciplinaria.

## EL RECURSO DE CASACION

Persigue que la Corte case totalmente la sentencia recurrida para que la Corte obrando en sede de instancia revoque la decisión de primer grado. Con este propósito presenta dos cargos fundados en la causal primera de casación laboral que fueron replicados oportunamente y que serán estudiados en el orden propuesto.

### PRIMER CARGO

Orientado por la vía directa acusa la infracción directa de los artículos 29, 228 y 230 de la Constitución Política, 107 del Código Sustantivo del Trabajo, 69 y 73 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco Cafetero; 6°, literal a, del Laudo Arbitral de 1982; 29 de la Ley 200 de 1995; 3° y 4° de la Ley 270 de 1996.

Indica la acusación que su disenso con la sentencia de segunda instancia es exclusivamente jurídico, porque no controvierte ninguno de los hechos establecidos por el sentenciador, y afirma a renglón seguido que existe normatividad que regula el derecho al trabajo y al debido proceso y se remite a las transcripciones textuales de las disposiciones citadas en la llamada proposición jurídica.

Mas adelante señala que para la fecha de la decisión de primer grado se encontraba vigente el Código Unico Disciplinario que establece en su artículo 29 las sanciones, entre las que se encuentra la terminación del contrato de trabajo y aclara que a pesar de ser posterior a los hechos materia de la litis es indicativa del querer del constituyente respecto a que el despido debe ser considerado como una sanción disciplinaria.

### LA REPLICA

Advierte como defecto común para los dos cargos que integran la demanda de casación la forma inapropiada como está propuesto el alcance de la impugnación, pues reseña que el recurrente solicita que la Corte en sede de instancia revoque la decisión del juez de primer grado pero sin indicar como debe reemplazarla.

En cuanto a este cargo en particular puntualiza que el recurrente acusa la violación de normas del Reglamento Interno de Trabajo y del Laudo Arbitral, que dice no son normas jurídicas de alcance nacional, por cuanto que para el recurso de casación laboral sólo tienen el carácter de pruebas.

### SE CONSIDERA

Los términos como está propuesto el alcance de la impugnación no son precisos, conforme lo anota la réplica, pues ciertamente al referirse el recurrente a la actuación de la Corte en sede de instancia pide que se revoque la decisión de primer grado pero sin determinar como debe ser reemplazada; sin embargo tal omisión no tiene trascendencia significativa pues los antecedentes reseñados en la demanda de casación informan que la sentencia de primer grado fue absolutoria, luego sin dificultad alguna se entiende que se persiguen las condenas solicitadas al inicio del proceso.

En cambio, observa la Sala que la censura no incluye entre las normas citadas en la proposición jurídica del cargo, ninguna de carácter legal referente a los derechos sustanciales reclamados o de aquellas que dan sustento a los derechos extralegales pretendidos. Irregularidad que es trascendente por cuanto las disposiciones que orientan el recurso de casación laboral exigen el señalamiento de los preceptos de la naturaleza anotada que se estimen violados. Omisión que no se convalida por lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por la Ley 446 de 1998, porque dicha disposición exige al menos el señalamiento de una norma sustancial referente al derecho discutido.

Es necesario agregar a lo anterior que la censura acusa en el cargo la infracción de varias disposiciones constitucionales, trasgresión que usualmente no es útil denunciarla en casación laboral, toda vez que conforme lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, estos preceptos generalmente no tienen aplicación inmediata y directa en las decisiones de los jueces, quienes fundamentalmente aplican las pruebas legales que los desarrollan.

Así mismo se advierte que la censura incurre en una equivocación al citar como infringidos directamente preceptos del Reglamento Interno de Trabajo que no tienen el carácter de normas sustanciales del orden nacional, sino que por su naturaleza extralegal solamente pueden ser atacadas como pruebas por la vía indirecta.

Las normas legales sustanciales que se acusen como violadas deben tener verdadera categoría de leyes nacionales, en principio de naturaleza laboral. Condición que no tienen las disposiciones propias del empleador previstas para regular sus relaciones individuales de trabajo y eventualmente para establecer derechos de orden extralegal, pues únicamente tienen efecto entre las partes.

El examen preliminar de forma realizado al cargo permite advertir que aún en el supuesto de que éste no presentara las deficiencias anotadas no estaría llamado a prosperar, pues observa la Sala que la acusación se limitó a efectuar una transcripción textual de los artículos citados en la proposición jurídica y a sostener que la Ley 200 de 1995, a pesar de ser posterior a los hechos que se controvierten en el proceso, constituye un indicativo referente a que tratándose de procedimientos disciplinarios el despido debe ser visto como una sanción disciplinaria y no como un modo de terminación del contrato de trabajo.

Posición que es equivocada puesto que la ley nueva produce un efecto general e inmediato, es decir que por estar proscrita toda incidencia retroactiva no afecta situaciones definidas o consumadas bajo la vigencia de leyes anteriores.

El cargo, en consecuencia, se desestima.

## SEGUNDO CARGO

Denuncia por la vía indirecta la aplicación indebida de los artículos 66, numerales 2º, 3º, 7º, 10º,

67, 70, 71, 73 y 79 de la Cláusula Quinta del Reglamento Interno del Trabajo; 6° del Laudo Arbitral de 1982, 48, numerales 4° y 8° del Decreto 2127 de 1945, en relación con los artículos 29, 228 y 230 de la Constitución Política, 69 y 73 del mencionado Reglamento de Trabajo, 6° del Laudo Arbitral de 1982; y 107 del C.S. del T.

Violación legal que señala se originó en errores fácticos que menciona se debieron a la falta de apreciación de la diligencia de descargos que obra a folios 194 a 211 y la escritura pública que aparece a folios 44 y 44 vto.

Al referirse a la primera de las documentales citadas anota que con ésta se comprueba que no se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo, según el cual con antelación a la imposición de una sanción disciplinaria deberá oírse al trabajador en diligencia de descargos, previa citación escrita y con la asistencia de 2 compañeros de trabajo, sin lo cual no tiene ningún efecto la sanción disciplinaria impuesta.

En torno a la escritura mencionada señala que en ella se confiere poder a la abogada del área laboral del BANCO CAFETERO, doctora Edilma González, para que desempeñe funciones del Presidente de la entidad, entre las que no se encuentra la de llevar a cabo diligencias de descargos.

En relación con las pruebas citadas sostiene que su falta de apreciación en la sentencia recurrida viola el inciso final del artículo 29 de la Constitución Política que determina expresamente que "Es nula de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso".

Posteriormente anota que los yerros fácticos en que incurrió el juzgador de segundo grado fueron, los siguientes:

"a. En dar por demostrado estándolo que mi mandante incurrió en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral por parte del empleador.

"b. No dar por demostrado estándolo que el empleador obró de mala fe al negarse a pagar los salarios y prestaciones sociales, adeudadas a mi poderdante".

Con la intención de acreditar los dislates denunciados la censura transcribe apartes de las consideraciones del Tribunal relativas a la clasificación de las faltas y la diferenciación entre una sanción disciplinaria y la cancelación del contrato de trabajo, para luego sostener que debido a ellas esa Corporación dejó de apreciar la diligencia de descargos (fls.194 a 211) y el Reglamento Interno del Banco.

Argumenta la impugnación que de haber examinado el Tribunal los documentos citados habría concluido que si el Banco Cafetero llamó a su trabajador a diligencia de descargos, siguiendo lo ordenado en el Reglamento Interno de Trabajo, lo razonable era que respetara el debido proceso previsto en el artículo 69 de dicho reglamento y en el literal a) del artículo 6° del Laudo Arbitral de 1982.

## LA REPLICA

Alega que el cargo no reúne los requisitos exigidos para configurar un error manifiesto de hecho y sostiene además que las consideraciones del Tribunal controvertidas por el recurrente son juicios de tipo eminentemente jurídico sobre una prueba.

## CONSIDERACIONES

Al igual que en el cargo anterior en éste tampoco se incluye en la proposición jurídica ninguna norma sustancial referente a los derechos reclamados o de aquellas que dan sustento a los derechos extralegales pretendidos y se incurre en la impropiedad de citar como normas legales violadas disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.

En cuanto al desarrollo del cargo se encuentra que sus explicaciones y afirmaciones no aluden a los yerros fácticos señalados al Tribunal, los cuales de otro lado se refieren a temas que no fueron objeto de examen en la decisión de segundo grado. Incluso las pruebas a que hace alusión la censura tampoco guardan relación con los errores de hecho enunciados.

Incluso en el supuesto que se tratara de desentrañar cuál puede ser el motivo concreto de divergencia del ataque para con la decisión recurrida y se entendiera que éste sostiene que el despido está previsto como una sanción disciplinaria en el Banco y por tanto sujeto a un trámite disciplinario, se encontraría que el reglamento interno, no asimila el despido a una sanción disciplinaria, de modo que la apreciación del Tribunal respecto a que no era necesario que se siguiera el procedimiento para imponer sanciones no se advierte desacertada, pues las normas que integran en ese reglamento el régimen disciplinario, artículos 66 a 77, sólo se refieren a él para imponer esas medidas correctivas, que como tales no suponen la terminación de la relación laboral.

Corresponde anotar igualmente que la aseveración de la censura relativa a que la abogada del Banco no tenía facultad para adelantar la diligencia de descargos a la que fue citado el actor, porque tal función del Presidente de la entidad no le fue delegada en el poder otorgado a través de la escritura pública Nro. 4229 del 3 de agosto de 1994, es un punto con un contenido estrictamente jurídico que no admite su controversia por la vía indirecta por la que viene orientado el cargo.

Finalmente, el que el Banco llamara a descargos al trabajador sin estar obligado a ello porque las normas existentes en la entidad no le imponían cumplir un trámite disciplinario para adoptar el despido con justa causa no significa que debiera sujetarse a ese procedimiento pues se trató simplemente de una garantía que el empleador quiso conceder al trabajador espontáneamente.

El cargo, conforme a lo expuesto se desestima, por tanto las costas del recurso corresponden a la parte recurrente.

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 de fecha 16 de junio de 2000, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el juicio seguido por ENRIQUE SAAVEDRA RUBIO contra el BANCO CAFETERO "BANCAFE".

Costas en el recurso a cargo de la parte recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

CARLOS ISAAC NADER      RAFAEL MENDEZ ARANGO

LUIS GONZALO TORO CORREA      GERMAN G. VALDES SANCHEZ

FERNANDO VASQUEZ BOTERO

GILMA PARADA PULIDO

Secretaria



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