

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

Expediente 24887

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: ISAURA VARGAS DIAZ

Radicación No. 24887

Acta No. 16

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil seis (2006).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFÉ S.A. –ALMACAFE- contra la sentencia dictada el 14 de mayo de 2004 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso que le fue instaurado por LUIS GONZALO SEPULVEDA.

I. ANTECEDENTES

LUIS GONZALO SEPULVEDA instauró demanda ordinaria laboral para que ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFE S.A.-ALMACAFE S.A. fuera condenada, de manera principal, a reintegrarlo al cargo que tenía en el momento de la ruptura ilegal del contrato de trabajo, junto con los sueldos dejados de percibir hasta su restablecimiento, a razón de \$23.131.56 diarios. En forma subsidiaria, para que fuera condenada a pagarle la suma que por concepto de cesantía le quedó adeudando, junto con sus intereses y la respectiva sanción por el no pago oportuno; el dinero retenido, deducido o compensado sin la correspondiente autorización legal; el valor de los salarios correspondientes a los períodos 13, 14 y 15 de vacaciones, los cuales fueron aplicados a una obligación de vivienda a su cargo, sin la correspondiente autorización expresa; la prima legal y extralegal de servicios, correspondiente al segundo semestre de 1992, proporcional a 150 días laborados en dicho período; la bonificación por retiro de la empresa, también denominada “Bonificación por retiro del Fondo de Ahorros, hoy Fondo 5”; la sanción por mora en el pago oportuno e íntegro de las cesantía definitiva, vacaciones, primas legales y extralegales de servicios y bonificación por retiro; la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa, condenas que deben ser indexadas; al valor de los daños morales subjetivos; y las costas del proceso.

Para los efectos que al recurso interesan es suficiente anotar que en sustento de esas pretensiones adujo, en suma, haberle trabajado a la demandada entre el 24 de julio de 1978 y el 30 de noviembre de 1992, para “un tiempo total de servicios de 14 años, 4 meses y 7 días”, por medio

de un contrato de trabajo pactado a término indefinido; que el último cargo desempeñado fue el de “auxiliar de fielato” con un salario básico mensual de \$388.156.00 y promedio de \$693.946.96; que durante todo el tiempo de servicios le retuvieron de manera ilegal el 5% de su salario mensual, sin que a la sociedad demandada se le permitiera legalmente “captar ahorro privado en forma masiva”; que el 26 de noviembre de 1992 fue despedido ilegal e injustamente, ya que las causas alegadas por la demandada, no son ciertas; que al momento de la terminación del vínculo laboral era beneficiario de todas las garantías y prestaciones derivadas “de la contratación colectiva de trabajo, armonizada con las circulares Nos. 171 y 181 de la Gerencia General”; que el 26 de noviembre de 1992, fecha en que ocurrió el despido; “el doctor Oscar Salazar Chaves, no era el gerente General de la demandada, ni mucho menos hacía sus veces”; que a la luz del reglamento interno de trabajo la terminación del contrato de trabajo debía ser ordenada por el Gerente General, actuación que con él no ocurrió; y que entre la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y los Almacenes Generales de Depósito de Café S.A. “existe unidad de empresa”(folios 6 a 10 cuaderno 1).

Al contestar, la sociedad demandada se opuso a la viabilidad de las pretensiones, tanto principales como subsidiarias, y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, carencia de causa, pago, prescripción y compensación (folio 36 *ibídem*).

Mediante sentencia del 13 de julio de 2001, el juzgado de conocimiento, que lo fue el Quince Laboral del Circuito de esta ciudad, condenó a la entidad convocada a juicio a reintegrar al actor “en las mismas condiciones de empleo que tenía al momento del despido”, junto con los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se produzca su reintegro a razón de \$388.155.72 mensuales para 1992 y para los años subsiguientes con el incremento legal o convencional, “facultando a la demandada para que descuenta a este valor los dineros cancelados por liquidación definitiva del contrato”; declaró que no existe solución de continuidad; y le impuso costas (folio 547).

II. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La alzada se surtió por apelación de ambos litigantes y concluyó con la sentencia impugnada en casación, por medio de la cual el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó la de primer grado y no impuso costas en esa instancia (folio 603 *ibídem*).

El juez de la alzada al estudiar la inconformidad del actor relacionada con la ilegalidad del despido, dado que quien suscribió la carta de terminación no fue el Gerente General, sino el segundo suplente del Gerente General, precisó que “si bien en el Reglamento se estableció que los despidos deben ser ordenados por el Gerente General, son válidos los despidos cuando la orden proviene de los suplentes ya que éstos tienen las mismas atribuciones del Gerente General en sus ausencias temporales, accidentales o absolutas. El despido del actor, en consecuencia, fue legal. Así, se desestiman las alegaciones del demandante recurrente demandante” (folio 599 *ibídem*).

De otra parte, en relación con el recurso interpuesto por Almacafe S.A. el Tribunal, luego de hacer referencia a los documentos de folios 46, 468, 480 a 533 y al interrogatorio de parte del actor, dio por sentado que “la demandada tenía la carga de la prueba de los hechos endilgados a un trabajador como justa causa de despido. En este caso, al actor se le imputó haber violado órdenes e instrucciones de la empresa consagradas en circulares y reglamentos al recibir un café fuera de normas. Sin embargo, ni en la carta de despido ni en la contestación de la demanda se menciona cuáles fueron esas circulares y reglamentos que contienen las ordenes e instrucciones

que supuestamente violó el actor. De otra parte, al expediente no se aportaron dichas circulares y reglamentos ya que los folletos sobre normas para la revisión de calidad del café no se refiere a los procedimientos que deban cumplir los trabajadores para verificar dicha calidad.

Si bien se demostró que el actor recibió el arrume 12 en la bodega Panamericana que constaba de 12.588 sacos, no se demostró que el procedimiento que utilizó para verificar su calidad descrito en el documento de folio 46, fuera contrario a las normas de la empresa. Este punto es importante por cuanto al actor se le imputa el desconocimiento de instrucciones y normas de la empresa cuya existencia no probó la demandada. En estas condiciones, concluye la Sala, al igual que lo hizo el a quo, que el despido fue injustificado y la demandada debe correr con las consecuencias de esa conducta.

Aduce la demandada que existe una evidente incompatibilidad con el reintegro por cuanto el demandante causó perjuicios a la empresa. Sin embargo, no se aportó ninguna prueba de que la conducta del actor causara perjuicios a la demandada, ni que él fuera el causante de que se comprara grano defectuoso por cuanto no se estableció cuáles eran sus funciones con respecto a la revisión de la calidad del café ni los procedimientos que debía cumplir al respecto” (folios 601 y 602 ibídem).

RECURSO DE CASACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la demandada interpuso el recurso de casación (folios 13 a 23 del cuaderno 4), que fue replicado (folios 30 a 43 ibídem), pretendiendo en el alcance de la impugnación la casación de la sentencia, para que en sede de instancia se “REVOQUE en su integridad lo decidido por el juez de primer grado, se ABSUELVA totalmente a la demandada y se impongan las costas del proceso a la parte actora”(folios 14 y 15 cuaderno 4).

Con tal propósito, le formula un cargo en el que ataca la sentencia de violar por vía indirecta y en el concepto de aplicación indebida “los artículos 58 y 60 del C.S.T.; 7º y 8º (5º) del Decreto 2351 de 1965 (art. 6º ley 50/90)” (folio 15 ibídem).

Quebranto de la ley que, afirma, obedeció a los siguientes errores de hecho:

“1) No dar por demostrado, estándolo, que uno de los motivos invocados por ALMACAFE para terminar el contrato de trabajo con el demandante fue el de no haber comunicado oportunamente sobre hechos que generaron perjuicio a la demandada. 2) No dar por demostrado, estándolo, que el demandante omitió comunicar oportunamente a la demandada los hechos que condujeron al recibo de un cargamento de café fuera de normas.

3) No dar por establecido, a pesar de estarlo, que el demandante fue el causante de que se recibiera grano defectuoso.

4) No dar por demostrado, estándolo, que el demandante incurrió en conductas negligentes.

5) No dar por demostrado, estándolo, que el procedimiento que siguió el demandante para comprobar la calidad de café que recibió fuera de normas era contrario a las reglas de la empresa.

6) No tener por establecido, estándolo, que al expediente se trajeron las normas que se debían cumplir para el recibo de café.

7) No dar por demostrado, estándolo, que el demandante con su conducta y descuido generó perjuicios a la demandada y dio lugar a una justa causa de despido.

8) No dar por demostrado que las conductas en las que incurrió el demandante, generan una natural desconfianza de la empleadora respecto del mismo que hace desaconsejable su reintegro.

Como pruebas equivocadamente estimadas relaciona la carta de terminación del contrato - folios 29 -30 y 419-420-, carta del demandante No. 008222 de septiembre 16 de 1992 –folio 46-, confesión en interrogatorio de parte del actor –folios 50 y ss-, informe AMA 3518 de julio 29 de 1992 –folios 480-49 y 465 – 466), oficio 006255 de julio 21 de 1992 –folio 468-, folleto sobre normas de calidades –folios 480 y ss-, compendio de normas de calidad para la exportación de café verde y procesado –folios 498 y ss-, estatutos de Almacafé S.A. –folios 222 y ss-, reglamento interno de trabajo –folios 347 y ss-. Y como dejadas de apreciar contratos de trabajo suscritos por las partes –folios 264 y ss-, comunicación de mayo 11 de 2001 –folios 463 y 464- y los oficios 3461 de julio 27 de 1992, 3707 de agosto 11 de 1992 y 4286 de septiembre 14 de 1992 –folios 467, 472 y 473-.

1º) En cuanto a los dos primeros errores de hecho, la recurrente expone que “no vio el juzgador de segundo grado que en la citada carta de se le atribuye al demandante, además, que <no ha comunicado oportunamente sobre hechos que han ocasionado pérdida y perjuicios a ALMACAFE>, lo que significa que esta segunda falta no fue detectada por el fallo que ahora se acusa y tal omisión condujo a que el Tribunal se centrara en una sola de las razones que invocó la demandada para dar por terminado justificadamente el contrato de trabajo que existió entre las partes. Este error de apreciación de la carta de despido resulta determinante del resultado del proceso porque en la comunicación del folio 46, también mal apreciada por el Tribunal, el demandante acepta su conocimiento de las deficiencias que tenía el cargamento de café o arrume 12 que por deficiente no ha debido recibirlo, lo cual lo obligaba a comunicar tal circunstancia a su empleador de acuerdo con lo mandado en el numeral 5º del artículo 58 del C.S.T., obligación que el demandante no cumplió y por eso no se encuentra en el expediente que lo hubiera hecho, sin que el juez de segunda instancia hubiera recabado en tal aspecto que por sí solo resulta contundente en cuanto a la justa causa de despido, más aún, respecto de la inconveniencia del reintegro. Debe tenerse en cuenta que el demandante solo se pronunció sobre los hechos luego de ser requerido por la propia demandada, la cual se enteró por la reclamación que hizo un trillador y no por el informe del demandante” (folios 17 y 18 ibídem).

Asevera que “lo atinente a la deficiencias del café del arrume 12 que indebidamente recibió el actor, se encuentra fuera de discusión y así lo acepta el Tribunal cuando apoya tal conclusión según la cual <el café recibido por el actor estaba fuera de normas>, en que <realmente el actor no negó> que fuera así, lo cual complementariamente significa la aceptación por el demandante de haber recibido un café en esas condiciones negativas, por lo que resulta claro que se encontraba en la obligación de <comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios> tal como reza el aparte de la norma legal anteriormente invocada. Tal fue, por tanto, la otra falta que en la carta de despido se le atribuyó el actor y que el Ad quem no tuvo en cuenta dentro de su análisis, lo cual lo llevó a considerar, equivocadamente, que el despido había sido injusto” (folio 18 ibídem).

Según la impugnante los dos primeros yerros condujeron a que el Tribunal afirmara que “ <la demandada tenía la carga de la prueba de los hechos endilgados a un trabajador como justa causa de despido>, lo cual en general puede ser cierto pero no lo es cuando se trata de establecer si dicho trabajador puso de conocimiento de su empleador hechos o circunstancias que pudieran generarle perjuicio, dado que en este caso quien afirma que lo hizo es el trabajador y por eso al él corresponde la carga de la prueba, luego de que el empleador ha demostrado, como efecto

sucedió aquí, que existió el hecho perjudicial (el recibo del arrume 12) y que fue conocido por el trabajador, aspectos fácticos que no se discuten” (folio 19 ibídem).

Indica que el juez de la apelación cometió los errores fácticos identificados con los números 5° y 6°, dado que “en los contratos de trabajo que suscribió el demandante (fs. 264 y ss) declaró conocer los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad de la empresa y en el primero de ellos (fs. 347 y ss) se incluye dentro de las prescripciones de disciplina y de orden la de observar las precauciones, indicaciones y recomendaciones para el manejo de máquinas o instrumentos de trabajo para precaver y evitar daños o accidentes, luego bien sabía el demandante de esta obligación. En segundo término se encuentra que también en el mismo reglamento se incluye la obligación del trabajador de comunicar al empleador las observaciones que tiendan a evitarle daños y perjuicios, lo cual fue omitido por el actor pese a tener conocimiento de tal obligación. Como tercer aspecto se encuentra que en el contrato de trabajo (f. 264) se estableció como justa causa de terminación del contrato <la violación por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias> (subrayo), lo cual incluye, naturalmente, la que se acaba de destacar en el reglamento interno. En cuarto lugar se observa que en folleto que aparece a partir del folio 480 existe un capítulo sobre <normas para la compra de café pergamino tipo federación> lo cual significa que sí se aportó al expediente un estatuto o reglamento que señala lo que debe tener en cuenta el funcionario que compra café y en el que se describe lo que es <pasilla> y la obligación según la cual <el pergamino debe presentar uniformidad en el color>, aspectos que fueron destacados como los defectuosos en el informe que obra en folio 468, respecto del arrume 12 que fue recibido por el actor. Es decir, contrario a lo concluido por el Tribunal, el actor sí tuvo acceso al conocimiento de su obligación de evitar la compra de café pasilla y de aquel que no tuviera uniformidad en el color. Está fuera de discusión que el café correspondiente al arrume 12 era pergamino como se observa en el propio informe del folio 468 en el que se puntualiza que las muestras tomadas de dicho arrume eran de tal clase, lo cual se corrobora con la aceptación del demandante expresada frente a la primera pregunta que se le formuló en el interrogatorio de parte (f. 50 y ss).

Afirma la recurrente que “de la lectura de los documentos que obran en los folios 480 y siguientes y 498 y siguientes, concluyó el Tribunal que <de dichos folletos se observa que no aparece ningún procedimiento que debe (sic) cumplir los auxiliares de fielato en la compra de café ni aparece (sic) específicamente instrucciones para estos trabajadores> lo cual como se vio, es totalmente contrario a la realidad pues dichas instrucciones se encuentran establecidas para todo funcionario que se ocupe de la compra de café, tal como se desprende de las documentales a las se ha hecho referencia anteriormente”

En lo atinente al tercer y al séptimo de los errores de hecho, asevera que “ al final de su fallo el ad quem afirma que no aportó prueba <de que la conducta del actor causara perjuicios a la demandada, ni que él fuera el causante de que se comprara grano defectuoso>, elementos que ya se encuentran establecidos como pasa a verse: En los folios 48 y 49, repetido en los 465 y 466, el actor acepta que <el arrume 12 de compras directas fue recibido directamente por mí>, conducta que reitera en el interrogatorio de parte al aceptar la autoría de tal documento y al hacer lo propio respecto del documento del folio 46 en el que se establecen las fallas en que el actor incurrió al recibir el arrume 12(...) significa lo anterior que un total de más de 12.000 sacos de café, cantidad adquirida a un número mayor de 60 vendedores (fs. 465 y 466), no pudo ser vendido o despachado a las trilladoras (f. 468), porque el demandante lo recibió sin que llenara los requisitos para hacerlo. Cabe preguntarse, de dónde concluye el Tribunal que el actor no fue el causante de dicho recibo y cómo puede sostener que no hubo perjuicio para la demandada?”

En cuanto a la aserción del juez de segundo grado de no existir incompatibilidad para el reintegro, acota que “una circunstancia como la que se encuentra probada, genera evidente desconfianza en un funcionario que requiere en forma absoluta de la misma para ejercer la tarea que se le ha asignado de hacer las compras o adquisiciones de café para la demandada. Es tan claro lo anterior que no requiere de argumentación adicional” (folio 23 cuaderno 4).

LA REPLICA

Emprende la oposición arguyendo que la proposición jurídica se torna incompleta, ya que le faltó denunciar como normas violadas los artículos 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo.

Después de referirse a lo que, en su sentir, constituye el objeto y finalidad del recurso extraordinario de casación, confuta lo dicho por la recurrente, en la medida en que los argumentos del Tribunal son lo suficientemente sólidos para que el fallo se mantenga, puesto que: a) efectivamente no se allegó al plenario el manual de funciones atinente al cargo de Auxiliar de Fielato; b) los folletos que obran a folios 480 a 497 y 498 a 533, allegados al proceso irregularmente, fueron publicados, los primeros, con posterioridad al 1º de junio de 1994, y el segundo, luego del año de 1996 y contienen información expedida por la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, entidad con la cual no estuvo vinculado laboralmente; c) no se demostró la pérdida y perjuicios causados a la demandada; d) que él aceptó haber recibido café, “mas no fuera de normas”; e) que el 21 de julio de 1992- cuatro meses después de recibido el café “la oficina de calidad de Almacafé Manizales, tomó muestras en la bodega Panamericana, arrume 12 de compras directas por 10588 sacos de marzo de 1992 debido a las protestas de un trillador”, endilgarle, entonces, “una conducta completamente extemporánea cuando ya el café no se encontraba bajo su responsabilidad, toda vez que su única función fue la de recibir el café, no es menos que un proceder injusto con el más modesto de los trabajadores de la escala de poder administrativo” (folio 38 cuaderno 4); que al dar las explicaciones pertinentes sobre los hechos sostuvo que “otra cosa que pudo influir fue la mala iluminación que presenta la bodega y el hecho de que dentro de mis funciones tenía que ausentarme de la bodega para pesar vehículo, o para elaborar a máquina las facturas correspondientes de compra, razón por la cual muchas veces se iba adelantando el muestreo por parte del funcionario de la empresa que para el efecto me acompañaba”, de manera que la demandada tenía “la obligación legal y reglamentaria de adecuar las zonas de trabajo y de suministrar los instrumentos de tal manera que permitieran a los trabajadores, realizar la labor encomendada de una manera eficaz” (folio 42 ibídem).

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sea lo primero advertir que no es de recibo para la Corte el reparo que formula el opositor a la proposición jurídica, toda vez que la recurrente efectivamente denuncia todos los artículos básicos en los que el Tribunal soportó su decisión, con lo que se cumple, a cabalidad, con la exigencia formal de citar por lo menos una norma de derecho sustancial que “constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”, conforme lo dispone el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998.

Descartado el reproche del opositor en cuanto al aspecto técnico del cargo, para la Sala no hay duda de que la controversia estriba esencialmente en determinar si existieron o no las justas causas que invocó el empleador para terminarle el contrato de trabajo al actor; así como, en el

evento de no acreditarse la justeza en el fenecimiento de la relación laboral, analizar si se presentan incompatibilidades para el reintegro del demandante.

Como se desprende de la sinopsis que se hizo de la providencia acusada, el juez de la alzada para confirmar la condena de reintegro impuesta por el juzgador de primer grado, luego de hacer referencia a los documentos de folios 46, 468, 480 a 533 y al interrogatorio de parte del actor, dio por sentado que: (i) “la demandada tenía la carga de la prueba de los hechos endilgados a un trabajador como justa causa de despido. En este caso, al actor se le imputó haber violado órdenes e instrucciones de la empresa consagradas en circulares y reglamentos al recibir un café fuera de normas. Sin embargo, ni en la carta de despido ni en la contestación de la demanda se menciona cuáles fueron esas circulares y reglamentos que contienen las ordenes e instrucciones que supuestamente violó el actor”; (ii) al expediente no se allegaron dichas circulares y reglamentos “ya que los folletos sobre normas para la revisión de calidad del café no se refiere a los procedimientos que deban cumplir los trabajadores para verificar dicha calidad; y (iii) “Si bien se demostró que el actor recibió el arrume 12 en la bodega Panamericana que constaba de 12.588 sacos, no se demostró que el procedimiento que utilizó para verificar su calidad descrito en el documento de folio 46, fuera contrario a las normas de la empresa. Este punto es importante por cuanto al actor se le imputa el desconocimiento de instrucciones y normas de la empresa cuya existencia no probó la demandada. En estas condiciones, concluye la Sala, al igual que lo hizo el a quo, que el despido fue injustificado y la demandada debe correr con las consecuencias de esa conducta”

Procede, entonces, la Corte a examinar las pruebas que se dice dieron origen a los errores de hecho manifiestos que llevaron al juez de alzada a violar la ley, revisión que se hará de la siguiente forma:

1º) A folio 468 obra informe de la oficina de calidad de café de fecha julio 21 de 1992, en el cual se dice que “a continuación estamos relacionando los análisis a muestras de pergamino tomadas por esta oficina el día de hoy en la bodega de Panamericana, arrume 12 de compras directas por 10.588 sacos de marzo de 1992 debido a las protestas de un trillador(...) Nota: Este arrume se deberá parar en su despacho para trilladoras por estar excedido en pasilla y por no presentar uniformidad en el color”

2º) Por su parte, a folio 48 reposa respuesta dada por el actor de fecha 29 de julio de 1992, a la comunicación 3461 de 27 de julio de 1992 con la cual se le solicitó que informara sobre los funcionarios que recibieron el arrume 12, en donde se lee “ El arrume 12 de compras directas fue recibido directamente por mi (...)”.

3º) A folio 46 se encuentran las explicaciones rendidas por el demandante con fecha 16 de septiembre de 1992, con el siguiente texto: “ De acuerdo a lo solicitado por Usted en oficio AMG-4286 de septiembre 14 del presente año, referente al arrume 12 recibido en la Bodega Panamericana, atentamente le informo el procedimiento para el recibo de dicho café: - En su mayoría fue el muestreo por arrume en el vehículo, razón por la cual se chuzaba la parte de frente y trasera del saco de acuerdo a como estuviera conformado el arrume, procediéndose a trillar cada uno o cada dos arrumes. Es de anotar que cada vehículo que se recibía se trasvaciaban al azar varios sacos. Se optó este procedimiento por encontrarse la Bodega prácticamente llena y con el fin de agilizar las compras. – Después de ver los resultados que arrojó el análisis de dicho arrume y haber abierto y vaciado varios sacos en presencia del Jefe del almacenamiento hemos

sacado como conclusión y posibles causas que los señores intermediarios al ver el proceso en el recibo, aprovecharon para empacar en el centro o en uno de los extremos café corriente. – Otra causa que pudo influir fue la iluminación que presentaba la Bodega y el hecho de que dentro de mis funciones tenía que ausentarme de la Bodega para pesar los vehículos, o para elaborar a máquina las facturas correspondientes de compra; razón por la cual muchas veces se iba adelantando el muestreo por parte del funcionario de la Empresa que para efecto me acompañaba. – hago anotar que de la misma muestra que utilizamos en el momento del análisis, sacábamos una igual por vehículo (entre 9 y 12 muestras diarias) si que en ningún momento nos hubieran hecho alguna observación sobre la calidad que se estaba recibiendo”

4º) En el expediente aparece la carta de 26 de noviembre de 1992 (folios 29 y 30 y 419 y 420), en la que el segundo suplente del Gerente General de Almacafé le comunica a Luis Gonzalo Sepúlveda la terminación justificada de su contrato de trabajo.

En ella se dice que la relación laboral feneció “con base en lo establecido en el Decreto 2351 de 1965, Artículo 7º, literal A); artículo 5º, literal h) de la ley 50 de 1990; **Artículo 58, numeral 5º del Código Sustantivo de Trabajo** y Artículo 43, numeral 4 del reglamento Interno de trabajo de la empresa. En efecto con sus actuaciones en el desempeño de su cargo ha violado órdenes e instrucciones de la empresa, consignadas en circulares y reglamentos **y no ha comunicado oportunamente sobre hechos que han ocasionado pérdida y perjuicios a ALMACAFE.** Efectivamente, se determinó que en el arrume 12 de la Bodega Panamericana de la sucursal de ALMACAFE en Manizales fue recibido un café fuera de normas, según se desprende de los análisis efectuados por la oficina de calidades de café, arrume de compras directas por 10.588 sacos de marzo de 1992, café excedido en pasilla y que no presenta uniformidad en el color. En el informe rendido por usted (AMA-3518 del 29 de julio de 1992) a la Gerencia Regional admite que <el arrume 12 de compras directas fue recibido directamente por mí>, explicando la procedencia del café, del cual totaliza 12.451 sacos; sus explicaciones consignadas en oficio del 16 de septiembre último dirigido a la Gerencia Regional no son relevantes de la responsabilidad que le corresponde como auxiliar de almacenamiento pues denotan falta de un mayor cuidado en el cumplimiento de sus funciones, lo cual pone evidencia la manifiesta incompatibilidad para que continúe desempeñando un cargo que es estrictamente de confianza y manejo”.

5º) A folios 480 a 497 reposa el folleto sobre normas de calidades en el que está incorporada la “norma de calidades No 4V1 de agosto de 1988- Normas para la compra de café pergamino tipo federación”, que se repite en el “compendio de normas de calidad para la exportación de café verde y procesado” de Almacafé y la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (folios 523 y 523 vto).

6º) En el interrogatorio de parte del demandante a la preguntas de “si es cierto o no, que en el informe AMA-351 del 29 de julio de 1992 que se le pone de presente usted expresó < el arrume 12 de compras directas fue recibido directamente por mí>”, contestó “Es cierto, aclaro me dirigí a la bodega Panamericana, bodega alquilada por ALMACAFE en mi cargo de auxiliar de fielato con orden expresa del señor gerente GUSTAVO GARCÍA y el señor fiel del almacén EMILIO NARVÁEZ para efectuar allí las compras correspondientes” ; y al interrogársele “ sírvase decirle al Juzgado si el análisis de pergamino a que se ha hecho referencia, es el mismo que en fotocopia informal se le pone de presente”, respondió: “ Este informe no fue el que yo llene, hago aclaración de que en el momento de efectuar compras en la bodega Panamericana no se llenaron las hojas de análisis correspondientes ya que estas no me las habían hecho llegar, de cada camión que se recibió se enviaron las correspondientes muestras al departamento de calidad

sin que éste enviase informe posteriores haciendo alguna observación sobre que se estaba recibiendo” (folio 51 cuaderno 1)

Pues bien, el primero y segundo errores se refieren a que uno de los motivos invocados por ALMACAFE para terminar el contrato de trabajo fue el de que el trabajador no comunicó oportunamente sobre el recibo de un cargamento de café fuera de normas, que le generó a la demandada pérdidas y perjuicios.

En relación con éstos yerros cabe precisar que tiene entera razón Almacafé cuando asevera que en la carta por medio de la cual le dio a conocer al trabajador la decisión de terminar el contrato de trabajo (folios 29-30 y 419 – 420 cuaderno 1), le adujo como uno de los hechos constitutivo de las justas causas el no haber comunicado “oportunamente sobre hechos que han ocasionado pérdida y perjuicio”, de manera que es evidente que el Tribunal soslayó por completo el estudio de esta causal de despido, vale decir, que no deslindó los motivos invocados por el empleador, sino que por el contrario centró su análisis solamente en uno de ellos.

De otra parte, observa la Corte que el Tribunal desconoció abiertamente el contenido del documento en el cual el demandante da las explicaciones sobre los hechos ocurridos al recibir el arrume 12 en la bodega Panamericana que constaba de 12.588 sacos, lo que lo condujo a concluir que no se acreditaron en el proceso las instrucciones y normas que debía cumplir el actor y que el “procedimiento que utilizó para verificar su calidad(...)fuera contrario a las normas de la empresa” (folio 602 ibídem), por cuanto de dicha comunicación fluye paladinamente que el actor no desconocía las instrucciones y sus funciones de auxiliar de fielato, ya que no manifestó que ignorara cuáles eran las labores que le correspondían, sino que por el contrario, dio muestras de conocer cabalmente sus obligaciones y el procedimiento relacionado con la compra de café, pues no otra cosa puede inferirse de las siguientes manifestaciones "atentamente le informo el procedimiento para el recibo de dicho café: - En su mayoría fue el muestreo por arrume en el vehículo, razón por la cual se chuzaba la parte de frente y trasera del saco de acuerdo a como estuviera conformado el arrume, procediéndose a trillar cada uno o cada dos arrumes. Es de anotar que cada vehículo que se recibía se trasvaciaran al azar varios sacos. Se optó este procedimiento por encontrarse la Bodega prácticamente llena y con el fin de agilizar las compras”.

Igualmente, en la misma comunicación el trabajador adujo enfáticamente que “Después de ver los resultados que arrojó el análisis de dicho arrume y haber abierto y vaciado varios sacos en presencia del Jefe del almacenamiento hemos sacado como conclusión y posibles causas que los señores intermediarios **al ver el proceso en el recibo, aprovecharon para empacar en el centro o en uno de los extremos café corriente. – Otra causa que pudo influir fue la iluminación que presentaba la Bodega y el hecho de que dentro de mis funciones tenía que ausentarme de la Bodega para pesar los vehículos,** o para elaborar a máquina las facturas correspondientes de compra; razón por la cual muchas veces se iba adelantando el muestreo por parte del funcionario de la Empresa que para efecto me acompañaba. – hago anotar que de la misma muestra que utilizamos en el momento del análisis, sacábamos una igual por vehículo (entre 9 y 12 muestras diarias) si que en ningún momento nos hubieran hecho alguna observación sobre la calidad que se estaba recibiendo”, aserciones, todas ellas, que más de justificar su proceder, corrobora la causal invocada, en la medida en que se denota que no ejerció el control y la supervisión necesarios que ameritaba el cargo desempeñado, pues para el recibo de café se debe observar un cuidado riguroso en cumplir las reglas impuestas por Almacafé, para que de esta manera se logre el objeto social del empleador y no se vea afectado en su buen

nombre.

Aunado a lo precedente se tiene que al no ser tema de discusión que el actor desempeñó por varios años el cargo de auxiliar de fielato, esa circunstancia demuestra que él tenía una experiencia importante, de donde se sigue necesariamente que era conocedor de los trámites requeridos para el ejercicio de sus funciones.

De suerte que no pueden echarse de menos manuales o reglamentaciones, como lo hizo equivocadamente el juez de la apelación, por cuanto de las mismas pruebas denunciadas como indebidamente apreciadas, tales como el interrogatorio de parte y el documento de folio 46, se vislumbra conocimiento de los procedimientos para recibir el café. Ese tipo de instrucciones no requiere de ninguna formalidad específica y para demostrar su existencia es posible acudir a los medios ordinarios de prueba.

Para mayor abundamiento de razones, es pertinente anotar que, al proceso efectivamente sí se allegaron las normas para la compra de café pergamino, puesto que a folios 493 a 533 obra el “compendio de normas de calidad para la exportación de café verde y procesado” expedido por Almacafé y la Federación Nacional de Cafeteros S.A. y específicamente a folios 523 y 523vto, se encuentra la “**Norma de calidades No. 4VI de Agosto de 1988**”, que hace relación con las “normas para la compra de Café Pergamino”, en la cual se establecen los límites de control del café en cuanto a la humedad, grano pelado, guayaba y media cara, pasilla, olor, infestación, color, materia extraña y/o impurezas y prueba de taza, procedimiento que fue establecido en agosto de 1988, es decir, antes del fenecimiento de la relación laboral del actor.

Por lo anterior, se demuestra que el juzgador de segundo grado sí incurrió en los errores ostensibles de hecho proveniente de la mala apreciación de las probanzas a las que la Sala se ha referido, puesto que el actor incurrió en falta grave de sus obligaciones laborales que justificaba la terminación de su contrato con justa causa.

Conviene recordar lo que de antaño ha sostenido esta Corporación que en las justas causas de terminación del contrato de trabajo atinentes a la violación de las obligaciones por parte del trabajador y a su negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas debe examinarse objetivamente la conducta de éste y no los resultados o perjuicios materializados al empleador, independientemente de si estos se hubieren podido producir o no sin la violación de los reglamentos, de forma que cuando tal infracción o negligencia adquiere la connotación de gravedad, se tipifican las justas causas de terminación del contrato por parte del empleador contempladas en los numerales 4 y 6 del aparte A) del art. 7o del dec. 2351/65.

En este orden de ideas sí incurrió en yerros de valoración el Tribunal, en lo relacionado con los aspectos puntuales reseñados, y por ende se casara parcialmente el fallo impugnado, en cuanto dispuso que el contrato de trabajo se terminó sin justa causa y como consecuencia de tal declaración ordenó el reintegro del demandante.

Por último, en lo que respecta a lo manifestado por el opositor sobre la extemporaneidad de las faltas imputadas, se impone a la Corte anotar que éste no fue tema planteado en la demanda primigenia y tampoco constituyó materia de controversia procesal en las instancias.

V. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Corresponde a la Corte pronunciarse sobre las pretensiones subsidiarias, así:

1º) Reliquidación de cesantía y sus intereses por cuanto la demandada no incluyó los “Ahorros de perseverancia o Bonificación Fondo Cinco, Bonificación por Retiro y la Prima de vacacional”.

Sostiene el demandante que los ahorros de perseverancia o Bonificación Fondo Cinco constituyen salario, puesto que según él, no son otra cosa que una prima anual que se paga a todos los trabajadores en el mes de marzo o abril y sobre dicho pago se descuenta la retención en la fuente.

El tema planteado por el demandante es idéntico al estudiado recientemente por la Corte, en sentencia de 29 de noviembre de 2005, por lo cual es pertinente acudir a ella para resolver el punto de discusión sobre si este pago constituye o no factor salarial:

“Lo que aquí llama el recurrente, en el cargo, bonificación anual, es, según la demanda inicial, ahorros por perseverancia o bonificación fondo de ahorros (folio 3). Allí dijo el demandante que ese ahorro “no es otra cosa que una prima anual que la demandada paga a todos sus trabajadores, bien sea en el mes de marzo, o bien en el mes de abril de cada año.” Como argumentos para darle carácter salarial, indica que hubo retención en la fuente similar al del salario y que se pagó durante los 20 años de servicios (folio 4).

Sobre el particular cabe precisar que, como surge de los medios de convicción del proceso, el sistema de ahorro fue introducido en 1941 por el Acuerdo 3 de ese año, que emitió el Congreso Nacional de Cafeteros. La idea, novedosa para entonces, fue la de fomentar el ahorro. La prueba testimonial y los acuerdos que cita la misma demanda, permiten hacer esta breve presentación del tema: el fondo se desarrolló con un descuento que varió porcentualmente hasta ubicarse en un 5% del salario mensual de los trabajadores vinculados a término indefinido; el descuento revirtió anualmente a los trabajadores, con incrementos determinados por las utilidades financieras; y aunque el fondo no tuvo personería jurídica, tampoco ingresó al patrimonio de la Federación y de Almacafé, y prueba de ello es que al disponerse la terminación del aludido fondo, a partir del 1º de diciembre de 1994, se ordenó la devolución definitiva de los saldos a los empleados de la Federación y de Almacafé (folios 339 a 345).

Ahora, el 5% de ahorro se hace sobre el salario y fue devuelto en la liquidación de prestaciones (folio 21. Además, revertía cada año, en los meses de marzo o abril. Lo discutible estaría en el incremento financiero sobre esos cinco puntos porcentuales. Pero esa era la suma que se pagaba anualmente, en los meses de marzo y abril, que salía del fondo común conformado por el aporte de todos los trabajadores. De allí mismo salió la bonificación por retiro.

La tesis del recurrente es que se trata de una prima, que por esencia es salario. Pero esa tesis no es la única que razonablemente surge de la reseña anterior, **pues como el dinero es producto de la gestión financiera ejecutada con los dineros del ahorro de todos los trabajadores de la Federación y de Almacafé, no debe ser forzosamente considerada como el resultado de la contraprestación del servicio, pues puede ser también entendido como producto del ahorro**” (subrayado fuera de texto).

Así las cosas, tanto los depósitos de ahorros libres, como la bonificación ocasional fondo 5/92 que fueron cancelados al actor a la terminación del contrato de trabajo (folios 76 cuaderno anexos), no constituyen factor salarial, por lo que no era dable tenerlos en cuenta para liquidar las prestaciones sociales como lo pide el actor.

En lo que respecta con la bonificación por retiro, se tiene que del análisis de los acuerdos No. 3

de 1941 y 1 de 1948 (folios 181, 183, 202 y 205), se infiere con meridiana claridad que en los casos de terminación de la relación de trabajo con justa causa no se tiene derecho a ella, por ende, si al demandante se le extinguió el vínculo laboral con justeza, no es procedente tal súplica.

En lo que concierne a que sí la prima de vacaciones es o no factor salarial para liquidar la cesantías, se observa que el Representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte a las preguntas de “ Diga al despacho como es cierto si o no que la demandada durante su vida laboral, canceló al actor en forma anual una prima de vacacional”, respondió “ Es cierto que existe esa prima y es discrecional del trabajador pedirla en dinero o disfrutarla en tiempo”; y de “como es cierto si o no que la demandada para efectos de liquidar las prestaciones sociales definitivas del actor, no tomó el valor de las primas de vacaciones como factores constitutivos de salario para establecer el salario mensual promedio base de liquidación”, contestó “ es cierto por las razones expuestas al contestar la pregunta anterior, pues de buena fe la empresa siempre ha considerado que dicha prima no es constitutiva de salario”.

A folios 421 y 422 obra constancia aportada por la demandada en la que ésta certifica que “ los Almacenes Generales de Depósito de Café reconoce a sus empleados una prima vacacional de origen convencional (1965), cuyo carácter salarial fue pactado en la convención de 1966 (art. 9)”

De lo inmediatamente anterior, aflora que según la demandada las primas de vacaciones tienen carácter salarial, y aunque la convención colectiva de trabajo de 1966, a la que hace alusión, no fue aportada al proceso, no existe discusión en cuanto a lo allí pactado, toda vez que el demandante afirma que las primas de vacaciones son salarios y la demandada por medio de dicha misiva así lo acepta. Por otra parte, si bien en el expediente se encuentran copias de las convenciones colectivas de trabajo de 1982 y 1984 en las que estudiadas las cláusulas sobre la prima de vacaciones de ellas no se desprende que las partes hayan pactado su naturaleza salarial, también lo es que existe una norma sobre la continuidad de prestaciones y derechos en los siguientes términos “los derechos, las prestaciones legales y extralegales del trabajador y de Sintrafec, que las empresas están reconociendo y pagando, respectivamente, en los momentos de firmarse la presente convención, continuarán en vigencia siempre y cuando no sea modificados por esta convención” (folios 329 y 344 cuaderno 1).

En este orden de ideas habrán de reliquidarse las cesantías e intereses teniendo en cuenta como factor salarial la prima de vacaciones, la cual a la luz de lo consagrado en la convención colectiva de trabajo de 1984 asciende al equivalente a “135% de la remuneración integral mensual” (folio 342 cuaderno 1).

A folio 80 del cuaderno de anexos se lee que el “salario mensual integrado” fue de \$388.155.72, es decir, que la prima de vacaciones a tener en cuenta corresponde a la doceava parte de \$524.010.22(\$388.155.72 X 135%), esto es, \$43.667.51.

Entonces, para efectos de liquidar la cesantía los factores a tener presente son los determinados a folio 80 del cuaderno de anexos, adicionándole la prima de vacaciones, así:

1º) Salario Mensual Integrado \$388.155.72

2º) Primas extralegales \$97.038.93

3º) Prima de vacaciones \$43.667.51

Total base de liquidación \$528.862.16.

Liquidado el auxilio de cesantía sobre la base de 5167 días laborados, asciende a \$7.590.641.05, menos las cesantías parciales canceladas a 31 de octubre de 1992 y que no fueron debatidas por el actor, \$6.931.873.11, monto que se deduce del contenido del documento de folio 80 del cuaderno anexos, le corresponde \$ 658.767.94, menos lo cancelado a la terminación \$32.917.88 (folio 76 cuaderno anexos), arroja un gran total a pagar de \$625.850.06.

Los intereses sobre la cesantía equivalen a \$6.587.67 menos \$329.18, cancelados a la terminación del contrato de trabajo (folio 76 cuaderno anexos), ascienden a \$6.258.49, más \$6.258.49 de la sanción por el no pago oportuno, corresponden a \$12.516.98.

2º) Devolución del dinero retenido, deducido o compensado sin la correspondiente autorización legal; el valor de los salarios correspondientes a los períodos 13, 14 y 15 de vacaciones, los cuales fueron aplicados a una obligación de vivienda a su cargo, sin la correspondiente autorización expresa.

El tema relacionado con que sí es legal o no el descuento realizado por la demandada pese a no existir autorización expresa para ello por parte del actor, esta Corporación por medio de sentencia de septiembre 10 de 2003, radicación 21057, la cual ha sido ratificada, entre otras, en fallo de 12 de noviembre de 2004, radicación 20857, sostuvo:

Presupuesto previo a dilucidar las características con que se han de revestir el otorgamiento de una autorización de descuento, es el determinar si ésta es o no exigible.

La restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador.

Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica.

La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuros, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la causación de más salarios o prestaciones sociales.

Tiene decisiva incidencia el momento en el cual se hace valer el descuento, para determinar si se requiere o no la autorización de descuento, pues si es el de la terminación del contrato de trabajo, porque hasta allí es el ámbito en que actúa la vocación tuitiva que inspira el artículo 59 del C.L. sin producir consecuencias adversas en el mundo laboral; si a los créditos laborales se les niega su valor pignoraticio por no poder obrar frente a ellos la compensación en el momento de la terminación del contrato, se afecta la fluidez de aquellas relaciones laborales para cuyo cabal

desarrollo se deban entregar valores al trabajador; o el que los trabajadores se beneficien de formas de crédito empresariales que no pueden obtener en el mercado financiero.

Las razones anteriores persuaden a la Sala a seguir la línea doctrinaria fijada cuando dijo:

“Las normas prohibitivas de la compensación rigen durante la vigencia del contrato laboral; concluido este, aquella queda bajo el imperio de las del C.C. Terminado el contrato desaparecen los peligros que el legislador quiso conjurar; patrono y asalariado vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual.” (Sent. 1 de marzo 1.967).

(...) En el orden sistemático que adopta el Código para la protección de la integridad de pago de la remuneración laboral primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sociales sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando éste termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el artículo 65 del C.S.T., por la cual los valores insolutos debidos a la mala fe patronal generan para el trabajador la sanción conocida como de brazos caídos. De esta manera, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada.

3º) Primas legal y extralegal de servicios.

Revisado el haz probatorio no se encuentra acreditado por la demandada el pago proporcional de las primas legal y extralegal de servicios por el periodo comprendido entre el 1º de julio y 30 de noviembre de 1992.

Es así como, de la constancia que obra a folio 421 se vislumbra que Almacafé no pagó a la terminación del contrato dicha prestación por cuanto allí se dice:”los Almacenes Generales de Depósito, reconoce por prima de servicios, el equivalente a dos salarios en el mes de junio y dos en diciembre. De estos salarios 1.5 salarios corresponden a prima extralegal de servicios en cada semestre. Que el salario base de liquidación corresponde a lo devengado por el trabajador en el mes de mayo y noviembre de cada año. Que la prima de servicios legales y extralegales de los últimos años se discriminan así:

AÑO JUNIO DICIEMBRE

1990 456.705 476.844

1991 586.530 611.620

776.312

Que la prima extralegal de servicios tiene incidencia salarial y como tal fueron tenidas en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales.”

Igualmente del documento de liquidación de prestaciones sociales (folio 80 cuaderno anexos) no fluye que al actor se le hubiera cancelado dicha prima de servicios.

En consecuencia, se condenará a la demandada a pagar por concepto de primas legales y extralegales proporcionales la suma de \$646.926.20, entre el 1º de julio y 30 de noviembre de 1992, teniendo en cuenta que el salario del actor a 30 de noviembre fue de \$388.155.72 (folio 80 cuaderno anexo).

4º) Sanción por mora.

Dispone el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción por mora en los casos en que, "(...) a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios o prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo".

El citado artículo 65 *ibídem* consagra la aludida sanción a cargo de quien a la finalización del contrato omite pagar al trabajador los salarios y prestaciones debidos con ocasión del trabajo, en actuar no justificado, como sucede en el sub *júdice*, por cuanto, como se desprende de la certificación de la demandada que "los Almacenes Generales de Depósito de Café reconoce a sus empleados una prima vacacional de origen convencional (1965), cuyo carácter salarial fue pactado en la convención de 1966 (art. 9)", no se entiende la razón para no haber sido tenida en cuenta al momento de liquidar las cesantías; así como la prima legal de servicio.

La Corte reiteradamente ha sostenido, que el requisito para la aplicación de la mora a que alude la disposición que da origen a su imposición, está ligado al estudio del comportamiento del empleador que a la terminación del contrato no paga los conceptos debidos al trabajador por salarios o prestaciones en el sector privado e indemnización además en el sector oficial; pero que conforme a la jurisprudencia es de imperativa calificación para la aplicación de la sanción por mora; toda vez que ella no deviene de manera automática, por lo mismo, debe mediar siempre el examen concreto del aspecto subjetivo de la conducta del empleador que se abstuvo de pagar o pagó deficitariamente a la terminación del contrato los conceptos debidos a que le fuerza la ley.

Del elenco probatorio no se desprenden razones atendibles por parte de la demandada para no tener en cuenta la prima de vacaciones como factor para liquidar las cesantías, así como de no haber cancelado en su oportunidad la prima legal de servicios.

En consecuencia, se condenará a la entidad llamada a juicio a cancelar, a título de sanción moratoria, la suma de \$17.628.73 diarios desde el 1 de diciembre de 1992 hasta la fecha en que efectivamente se cancele lo adeudado.

5º) Daños morales subjetivos.

No se encuentran acreditados por el actor, por ende se absolverá a la demandada por esta petición.

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, CASA PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá dictada el 14 de mayo de 2004, en el proceso promovido por LUIS GONZALO SEPÚLVEDA contra los ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFÉ S.A. – ALMACAFE S.A.-, en cuanto confirmó la decisión del juez de primer grado de condenar a la demandada a reintegrar al actor. No la Casa en lo demás.

En sede de instancia, resuelve:

PRIMERO: Revoca en los numerales 1, 2, 3 y 4 de la parte resolutive de fallo proferido por el

Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá el 13 de julio de 2001, y en su lugar se absuelve a la demandada de las pretensiones principales incoadas en la demandada.

SEGUNDO: Condena por pretensiones subsidiarias a ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFÉ –ALMACAFE- a reconocer y pagar a LUIS GONZALO SEPÚLVEDA, lo siguiente:

Por diferencia en el auxilio de cesantía la suma de \$625.850.06.

Diferencia en los intereses sobre cesantía \$6.258.49.

Sanción por el no pago oportuno de los intereses sobre cesantía \$6.258.49.

Primas legales y extralegales de servicios \$646.926.20

Por sanción moratoria, la suma de \$17.628.73 diarios desde el 1 de diciembre de 1992 hasta la fecha en que efectivamente se cancele lo adeudado.

TERCERO: Absuelve a ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO DE CAFÉ –ALMACAFE- de las demás súplicas elevadas en el libelo introductorio por el promotor del litigio.

Costas en las instancias a cargo de la demandada, sin costas en el recurso extraordinario.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

ISAURA VARGAS DIAZ

CARLOS ISAAC NADER LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

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

