

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGO

Radicación No. 33936

Acta No. 19

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de mayo de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por FRANCISCO JOLBER MOLINARIORTIZ, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el 27 de marzo de 2007, en el proceso ordinario laboral que promovió contra el BANCO CAFETERO BANCAFÉ.

ANTECEDENTES:

FRANCISCO JOLBER MOLINARIORTIZ, demandó a BANCAFÉ, para que, de manera principal, lo reintegre al cargo de asesor comercial a uno igual o de mejor categoría, le reconozca y pague los salarios y prestaciones a partir del 11 de octubre de 2000, con los aumentos legales y convencionales. En subsidio, los salarios, horas extras, primas, subsidio familiar, calzado, vestido de labor, vacaciones, bonificaciones, cesantías, intereses a la cesantía, indemnización por terminación unilateral y sin justa causa, la pensión restringida y/o pensión de jubilación, indemnizaciones legales y extralegales, sanción moratoria y la indexación, y las costas.

En sustento de sus pretensiones, informó que laboró al servicio del Banco, mediante contrato de trabajo a término indefinido, del 2 de Junio de 1987 al 11 de octubre de 2000, devengó como último salario \$949.151, ocupó el cargo de asesor comercial, estuvo afiliado al sindicato de la empresa y era beneficiario de las convenciones colectivas; fue despedido en forma unilateral y sin justa causa; la empresa desconoció el procedimiento convencional para despedirlo; le adeuda salarios, prestaciones e indemnizaciones legales y extralegales; nació el 17 de septiembre de 1966, y que presentó reclamación laboral (fls 16 a 20).

En la contestación, el Banco aceptó los extremos de la relación laboral, el último cargo, el salario y el despido; aclaró que la terminación del contrato fue con justa causa comprobada y sin desconocer el procedimiento legal; dijo no constarle la calidad de trabajador sindicalizado y negó adeudarle suma alguna. Se opuso a las pretensiones principales y subsidiarias, y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción, cobro de lo no debido, falta de título y causa, compensación, pago, buena fe, improcedencia del reintegro, y la genérica (fls 32 a 37).

#### DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 1° de septiembre de 2003, condenó al Banco a reintegrar al demandante, y al pagarle los salarios y prestaciones compatibles con el reintegro, a partir del 11 de octubre del 2000, con los aumentos legales y convencionales; declaró no probadas las excepciones e impuso costas a la demandada (fls 243 a 253).

#### LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación del Banco, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, mediante decisión del 27 de marzo de 2007 revocó la del a quo, absolvió al Banco de todas las pretensiones y condenó en costas de primera instancia al demandante (fls 2 a 12 del C-2).

El ad quem, en lo que interesa al recurso extraordinario, centró su análisis en las causas que dieron lugar a la terminación del contrato, y apoyado en las pruebas recaudadas en primera instancia, concluyó que “las conductas endilgadas al accionante en la misiva de despido, no evidencian otra cosa que éste desconoció las reglas y procedimientos fijados por su empleador para la transferencia de fondos entre cuentas. En conclusión, pues para la Sala la postura del accionante en el tema que se trata constituye una clara violación del (sic) dispuesto por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, ordinales 4 y 6”, y agregó que “cuando la empleadora rescindió el contrato laboral del actor, lo hizo con causa justa y por tal razón, el fallo de primer grado debe ser revocado”.

#### EL RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el actor, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita que se case totalmente la sentencia acusada, y en sede de instancia, confirme la sentencia emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá, y en el evento que considere que no es procedente el reintegro, se accedan a las pretensiones subsidiarias solicitadas en la demanda y decida lo pertinente sobre las costas.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, formuló dos cargos que no tuvieron replica.

#### PRIMERO CARGO

Acusa la sentencia del Tribunal por “VIOLACIÓN DIRECTA DE LA LEY en la modalidad de INFRACCIÓN DIRECTA de los artículos 2°, 29, 73,81,82, 92, 93, 96, 97, 102, 103, 131, 152, 157 y 177 de la ley 200 de 1995 (Código Único Disciplinario), en relación con los artículos 3°, 4° y 492 del Código Sustantivo del Trabajo, 19 de la ley 6a de 1945; Artículos 47, 48 y 49 del

Decreto 2127 de 1945; artículo 64 numeral 5° del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado el Art. 6° Par transitorio de la ley 50 de 1990; artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 3135 de 1968, art. 5°; Artículos 4° y 305 del Código de Procedimiento Civil; Artículos 467, 468, 476 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo; Arts. 25, 29, 39, 55, 58, 93, 122, 123, 228, 229, 230 de la Constitución Política; artículos 25, 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo”.

En su demostración afirma, que no existe discusión respecto de la calidad de trabajador oficial del actor, los extremos de duración, el cargo y el salario; que aquella gira, entorno a la inobservancia del debido proceso para la terminación del contrato, ya que estimó, que se debió aplicar para su despido el trámite consagrado por el Código Único Disciplinario (Ley 200 de 1995) y no el convencional, por ser norma de orden público y de obligatorio cumplimiento no objeto de negociación, suplantación u omisión, como lo ha señalado la Jurisprudencia de esta Corporación y el Consejo de Estado (Sentencias del 30 de enero de 1997 Rdo. 9649 y del 15 de mayo de 1997 Rdo. 13255, respectivamente), agregó que, “Por ser la ley 200 de 1995 de orden público de obligatorio cumplimiento, el Tribunal de Manizales que profirió la sentencia por orden del Consejo Superior de la Judicatura, no podía desconocerla o ignorarla como de hecho lo hizo, cuando su obligación constitucional y legal era el de aplicarla. El a quem debió aplicar la ley vigente al momento de los hechos, y determinar si se siguió el procedimiento contenido en ese estatuto disciplinario; pero optó por no aplicarlo, por ignorarlo, pese a que tuvieron en cuenta el llamamiento a descargos y los descargos mismos (...) En este preciso instante, el Tribunal debió corroborar si el llamamiento a descargos reunía los requisitos formales de un pliego de cargos conforme lo establece el art. 92 de la ley 200 de 1995, así como los términos para presentarlos (art. 152 ibidem). Y lo más importante, debieron examinar si la carta de despido reunía los requisitos establecidos en el art. 93 de la precitada (sic) ley, y si en ella le informaron al trabajador los recursos que contra la misma procedían, conforme lo establecen los arts. 96 y 97, y el art. 47 del Código Contencioso Administrativo.”

Por lo anterior, concluyó que, como no se aplicó la ley, el despido es nulo, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política y el 131 de la ley 200 de 1995; pero al mismo tiempo indicó, que este deviene en ilegal, según la sentencia del 17 de julio de 1986, de esta Corporación, de la cual transcribe apartes.

## SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia por “VIOLACIÓN INDIRECTA, POR APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 2°, 29, 73, 81, 82, 92, 93, 96, 97, 102, 103, 131, 152, 157 y 177 de la ley 200 de 1995 (Código Único Disciplinario), en relación con los artículos 3°, 4° y 492 del Código Sustantivo del Trabajo, 19 de la ley 6a de 1945; Artículos 47, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945; artículo 64 numeral 5° del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado el Art. 6° Par transitorio de la ley 50 de 1990; artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 3135 de 1968, art. 5°; Artículos 4° y 305 del Código de Procedimiento Civil; Artículos 467, 468, 476 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo; Arts. 25, 29, 39, 55, 58, 93, 122, 123, 228, 229, 230 de la Constitución Política; artículos 25, 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo”

Señaló como errores de hecho:

“1. Ignorar que el procedimiento legal para poder despedir a mi mandante, no es el convencional, sino el contenido en el Código Único Disciplinario (ley 200 de 1995), por ser un trabajador oficial”.

“2. Aceptar que por convención colectiva de trabajo se puede modificar o suplantarse el régimen disciplinario impuesto por el Estado a través de la ley 200 de 1995, para todos sus funcionarios, como se desprende de sus artículos 2º, 20, 29 y 177”.

“3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo de mi poderdante, se cionó al procedimiento legal consagrado en la ley 200 de 1995”.

“4. No dar por demostrado, estándolo, que el despido del demandante fue abiertamente ilegal, con flagrante violación al debido proceso”.

“5. Dar por demostrado, sin estarlo, que BANCAFE dio por probada por el procedimiento legal, la justa causa para el despido de mi mandante”.

“6. No dar por demostrado, estándolo, que por convención colectiva de trabajo, el demandante tenía el derecho adquirido al reintegro al mismo cargo que ocupaba, por haber sido víctima (sic) de un despido injusto e ilegal, o en su defecto, a la indemnización por despido también convencional”.

Señaló como pruebas erróneamente valoradas la carta de despido (folios 10 a 15); la Escritura Pública 1431 de marzo de 1997 (folios 27 al 30), llamamiento a descargos (folios 113 a 115), diligencia de descargos (folios 116 a 122), las convenciones colectivas de trabajo (folios 103 a 203); el reglamento interno de trabajo (folios 205 a 242) y el agotamiento de la vía gubernativa (folios 2 a 4).

En el desarrollo, expresó que “El H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, Sala Laboral, (...) revoca el fallo del a quo, dando por cierto que para el despido de mi mandante se siguió el procedimiento convencional, cuando lo jurídicamente legal y aplicable, era el Código Único Disciplinario expedido por el Estado a través de la ley 200 de 1995.”, y que es allí precisamente donde radican los cuatro primeros errores, ya que “El régimen disciplinario aplicable a todos los servidores del Estado, denominasen empleados públicos o trabajadores oficiales, es el Código Único Disciplinario, por ser norma de orden público y de obligatorio cumplimiento. (...) El llamamiento a descargos visible a folios 113 al 115 del expediente no se puede asimilar al pliego de cargos, en tanto no cumple con los mínimos requisitos formales exigidos en el art. 92 de la ley 200 de 1995. (...) En estos procesos disciplinarios el sindicato al cual pertenezca el investigado no puede constituirse en parte del mismo como se le advierte a mi poderdante en el mal llamamiento a descargos, por expresa prohibición legal (...) Elevado el pliego de cargos, el investigado deberá ser llamado a descargos dentro de los diez (10) días siguientes, y para el caso concreto, fue citado para un mes después contraviniendo los términos del art. 152 de la ley 200. (...) Se pretermitió la etapa probatoria, fundamental para garantizar el debido proceso, etapa en la cual el investigador y el investigado tienen la oportunidad de aportar o controvertir las pruebas, como lo exige el artículo 153”. A lo que agrega “Algo similar ocurre con la carta de despido (Folios 10 al 15 del expediente), la cual no puede asimilarse a un fallo en materia disciplinaria, por cuanto no reúne los requisitos mínimos legales, así como tampoco se le informa o advierte de los recursos que proceden contra la misma.”

Y, finalmente concluye que “si no se siguió el procedimiento legalmente establecido, el que era de obligatorio acatamiento y cumplimiento, significa que BANCAFE no probó la justa causa para despedir a mi poderdante. (Quinto error) (...) Como es más que evidente, que BANCAFE pretermitió el trámite legal para la terminación del contrato de trabajo de mi poderdante, este es ilegal, y por lo tanto, es beneficiario de la convención colectiva que consagra el derecho al

reintegro, y en el evento que éste por alguna circunstancia no sea aconsejable, procede la indemnización por despido convencional debidamente indexada, contenida en el artículo 11 visible a folios 199 del expediente, conforme lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia” y transcribe aparte de sentencia del 17 de julio de 1986, de esta Sala.

## CONSIDERACIONES

Se estudian conjuntamente los dos cargos, por cuanto, si bien fueron planteados por vías diferentes, existe identidad en la proposición jurídica denunciada, utilizan los mismos argumentos para pretender demostrar las supuestas violaciones legales, y persiguen igual objetivo.

Afirmó el censor, que por ser la Ley 200 de 1995 de orden público y de obligatorio cumplimiento, por ser el actor trabajador oficial, el ad quem debió aplicarla al estudiar el caso, y no ignorarla, como lo hizo, al optar por la aplicación de la convención colectiva de trabajo.

Frente al anterior planteamiento, precisa decirse, que tanto la pretensión principal de reintegro como la subsidiaria de indemnización por despido injusto que formuló el actor, no fueron soportadas en la demanda inicial, en el incumplimiento de la entidad demandada, frente al trámite que establece la citada Ley 200 de 1995, lo cual constituye una variación de la causa de las pretensiones, no susceptible de ser planteada en casación, en la medida en que se quebrantaría el debido proceso, al tomar por sorpresa a la contraparte, frente a una nueva situación no discutida en las instancias.

Así se afirma por cuanto, en el hecho noveno del escrito de demanda, las aludidas reclamaciones se basaron en que “la entidad demandada violó el procedimiento convencional para desvincularme. Las causas que alega la carta de despido con fecha 11 de octubre/2000 son infundadas, no son ciertos los hechos que allí se me culpan, no corresponden a mis funciones. El Decreto 1388 del 17 de julio del 2000, no puede cambiar unilateralmente la legislación laboral y las convenciones colectivas de trabajo que me benefician”, sin que en ningún momento se mencionara, la obligatoriedad que tenía el Banco de acatar el Estatuto único Disciplinario vigente para ese entonces, y que regula la referida Ley.

No obstante lo anterior, conviene reiterar que, frente a casos similares al presente, las justas causas contempladas en el Decreto 2127 de 1945, en tratándose de trabajadores oficiales, vinculados mediante contrato de trabajo, no desaparecieron con la expedición del Estatuto Único Disciplinario, ya que si bien el artículo 20 de la Ley 200 de 1995, se dirigió, a “los miembros de las Corporaciones Públicas, empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”; y por ende involucra a los servidores públicos en términos generales, no derogó en forma expresa y especializada en alguna de sus disposiciones, la normatividad propia de quienes se encuentran vinculados mediante contrato de trabajo.

En efecto, la Sala en sentencia de 26 de septiembre de 2006, radicación 26928, al reiterar la del 28 de agosto de 2003, radicado 21120 y 25 de noviembre de 2002, radicado 18823, entre otras, frente al tema de inconformidad del censor, señaló:

“Por eso se concluye que las justas causas previstas en el Decreto 2127 de 1945 para terminar el contrato de trabajo, por parte del trabajador o del empleador, continúan vigentes y frente a ellas,

se mantiene la misma regulación y el tratamiento que ha sido identificado por la jurisprudencia, que ha reiterado que el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario, el cual, por ser propio de tal estatuto, opera solo frente a las conductas tipificadas en el mismo como configurantes de faltas gravísimas y como tales, de justas causas, también, de terminación de los contratos de trabajo. Además, como ya lo ha señalado esta Sala, frente a las faltas gravísimas, que también configuran justas causas de despido, solo procede el trámite previsto en la ley 200 de 1995, a la que hacen expresa referencia estas consideraciones, por lo que en consecuencia, el procedimiento previsto en ella, desplaza cualquier trámite convencional establecido como previo para terminar el contrato por justa causa, originadas en el acaecimiento de una falta calificada en él como gravísima”.

Adicionalmente, importa precisar que el tratamiento dado por el ad quem al actor, frente al análisis de su conducta, fue el de trabajador privado, al señalar que “la postura del accionante en el tema que se trata constituye una clara violación de lo dispuesto por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, ordinales 4 y 6” (fls 11 del Cuaderno del Tribunal); por lo que, entonces no podía la censura argumentar que estaba “de acuerdo con el Tribunal sobre los aspectos fácticos (...) y su calidad de trabajador oficial”.

De esta suerte, para poder salir avante la posición del demandante, era condición indispensable que apareciera demostrada, la naturaleza pública de la sociedad demandada, y derivar de ahí la eventual condición de “**miembro de una Corporación Pública, empleado o trabajador del Estado o de sus entidades descentralizadas territorialmente o por servicios**”, para, seguidamente, determinar que al mismo, para efectos del despido, se le aplicaba eventualmente el Código Único Disciplinario, pero, como quedó dicho, las normas de los trabajadores oficiales no fueron desplazadas por el citado estatuto.

De igual forma, es pertinente reiterar, que el artículo 177 de la Ley 200 de 1995, derogó expresamente las disposiciones disciplinarias reguladas en Convenciones Colectivas de Trabajo, pactos o laudos arbitrales, por lo que se excluyó la posibilidad de que el régimen disciplinario fuera materia de acuerdo entre la administración pública y sus servidores. Así lo ha venido sostenido en la Corte en diversas decisiones, entre otras, en sentencia de 16 de mayo de 2006, radicación 29097, 15 de mayo de 2007, radicación 31381, entre otras, cuando en ésta última se dijo:

“(…), pues tratándose de servidores estatales se encuentra previsto legalmente un régimen correctivo, regulado en el Código Único Disciplinario, que está cimentado precisamente en los postulados máximos del debido proceso y el derecho de defensa, el que dada su naturaleza de orden público no es factible que sea sustituido o adicionado por voluntad de las partes a través de la negociación colectiva.

“En consecuencia, reitera la Sala, que la derogatoria legal contenida en el artículo 177 de la Ley 200 de 1.995 dejó sin piso las disposiciones disciplinarias reguladas por convenciones, pactos o Laudos arbitrales, dado que la expresión "sin excepción alguna" referida a la aplicación de la ley para los trabajadores oficiales, las hace inoperantes”.

Así las cosas, pese a lo anteriormente advertido, como el empleador en este caso, no impuso una sanción en estricto sentido de carácter disciplinario, sino que adoptó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por una de las justas causas previstas legalmente, no era necesario, como lo sugiere el recurrente, dar aplicación al trámite previsto en el Código Disciplinario que regulaba para ese momento la Ley 200 de 1995.

En consecuencia, los cargos no prosperan.

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 27 de marzo de 2007, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en el proceso que FRANCISCO JOLBER MOLINARI ORTIZ le promovió al BANCO CAFETERO BANCAFÉ.

Sin costas en casación, por cuanto no hubo réplica.

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

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ISAURA VARGAS DÍAZ

DINORA CECILIA DURÁN NORIEGA

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