



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
NÚMERO DE PROCESO	: 70847
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL4547-2018
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala de Descongestión Laboral de Villavicencio
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 10/10/2018
DECISIÓN	: NO CASA
ACTA n.º	: 38
FUENTE FORMAL	: Ley 50 de 1990 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 60 y 61 / Código Sustantivo del Trabajo art. 60 núm. 5 / Código Sustantivo del Trabajo art. 62 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 145

ASUNTO:

Pretenden los recurrentes que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada por cuanto se condenó al pago de indemnización por despido injusto, infringiendo normas procesales relacionadas con análisis de pruebas.

PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde a la Sala determinar, en primer lugar, si el Tribunal omitió el deber que le asiste de motivar la decisión con las pruebas recaudadas y, de otra parte, si incurrió en el yerro fáctico enrostrado, al determinar la existencia de un despido injusto.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Al no encontrarse acreditados los motivos aludidos por el empleador para la terminación del contrato de trabajo por justa causa procede la indemnización por despido injusto

Tesis:

«Igualmente, en la comunicación de 17 del mismo mes y año, el accionante refirió que se le comunicó telefónicamente la terminación de su contrato y exigió conocer por escrito las razones de su despido. En la de 25 de julio de dicha calenda, el ex trabajador dejó constancia de que “mi ingreso a la oficina donde desempeñaba mis funciones fueron prohibidas por usted desde el día 19 de julio de 2012”.

Es más, las declaraciones recaudadas en juicio tampoco llevan a comprobar las causas alegadas para el despido, comoquiera que algunos de los testigos afirmaron categóricamente desconocer las circunstancias del retiro y solo Wilson Castro expuso que aquel fue consecuencia de que el demandante “no cumpli[era] las metas de subir ventas, conseguir nuevos clientes y bajar la cartera morosa”, es decir, según lo manifestado por aquel, la relación laboral finalizó por causas distintas a las invocadas en la misiva de 23 de julio de 2012

Tales deficiencias probatorias, llevarían a que en instancia se confirme la condena emitida por concepto de indemnización por despido injusto puesto que los motivos aludidos para la terminación no fueron corroborados en juicio, de manera que, se reitera, aunque el cargo es fundado no está llamado a prosperar».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - La libre formación del convencimiento es la facultad del juez para dar mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros

Tesis:

«1. DEL DEBER DE VALORACIÓN PROBATORIA -ARTÍCULOS 60 Y 61 DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Para dirimir la primera cuestión que plantean los recurrentes, es suficiente una lectura desprevenida de la providencia confutada, en tanto se constata el juicio probatorio que sirvió de sustento al ad quem para condenar a la indemnización por despido injusto y ello por sí solo desvirtúa la tesis de los impugnantes.

La Corporación judicial tuvo en cuenta la carta que el actor envió al demandado el 17 de julio de 2012, en la que hizo constar que su empleador le informó telefónicamente la decisión de dar por terminado su contrato de manera unilateral; también se refirió a las declaraciones de los testigos, muchos de los cuales dijeron no conocer las circunstancias de terminación de la relación contractual y, por último, aludió a la carta de 23 de julio de 2012 que los empleadores dirigieron al accionante, de la cual adujo “no tiene la virtud de probar la justa causa para la terminación del contrato de trabajo entre las partes”, porque “constituía una simple advertencia al trabajador de terminación de su contrato de trabajo” y en ella los

empleadores le recriminaban al demandante no haber hecho entrega del cargo y lo citaban para que se presentara en 72 horas a fin de definir su situación laboral, sin que, vencido dicho plazo, estos emitieran alguna decisión final de terminación del contrato de trabajo.

No es cierto entonces, que el juez de apelaciones fallara en conciencia y mucho menos que se limitara a una actividad meramente descriptiva de las pruebas, ya que, como quedó visto, se concentró en descifrar el contenido de cada una de aquellas para gestar su convencimiento, tal como lo autorizan los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al considerar que la carta entregada al trabajador contenía una simple advertencia que carecía de un mensaje claro acerca de la finalización del contrato de trabajo, siendo que realmente en ella se expresaba el motivo de terminación, las razones o hechos como justificación del despido y la invocación de la causal legal

Tesis:

«2. DE LA DEMOSTRACIÓN DE LOS ERRORES DE HECHO, POR APRECIACIÓN INDEBIDA DE LAS PRUEBAS

[...].

Aclarado lo anterior, se procede a analizar si el Tribunal erró al apreciar la carta de 23 de julio de 2012, toda vez que no se advertía con claridad la intención del empleador de dar por terminada la relación laboral.

En lo pertinente reza la carta de terminación del contrato de trabajo, que milita a folios 81 y 82 del C. 1:

[...]

El Tribunal consideró tal instrumental insuficiente para acreditar la justa causa que los accionados alegaron desde un principio como fuente del despido y, contrariamente, la catalogó como una exhortación o llamado a rendir explicaciones por los inconvenientes laborales. Así manifestó:

[...]

El ad quem justificó su determinación en que dicho comunicado no finiquitó la relación de trabajo sino que hizo una advertencia al actor para que se presentara en 72 horas en las instalaciones de la empresa a fin de definir su situación y destacó; además, que en tal oportunidad se le reprochó al

trabajador no haber entregado al cargo, lo que significaba, en palabras del juzgador, que “los empleadores para ese entonces ya habían tomado la decisión de terminar el vínculo laboral con el demandante, pues no de otra forma le habrían pedido que entregara el cargo”.

Aunado a lo referido, el juzgador adujo que no se acreditó el despido con justa causa, en tanto no se le dio la oportunidad al trabajador de rendir descargos y ejercer sus derechos de defensa y contradicción, y porque pasadas las 72 horas del plazo que se fijó en tal misiva, los empleadores no emitieron una decisión final de terminación del contrato “en donde le expusieran las causales concretas alegadas para la finalización del vínculo laboral”.

Pues bien, pese a su cuestionable redacción y a sus imprecisiones, el oficio transcrito devela con meridiana claridad la decisión de los empleadores de rescindir el contrato de trabajo y no una simple amonestación al demandante, como mal lo entendió el Tribunal. En ella, el empleador manifestó que el trabajador se ausentó y por ello entendió que la terminación obedeció al “abandono del cargo”, con lo cual se configuró “la causal del numeral quinto (5°) del Art. 60, del Código Sustancioso (sic) del Trabajo, Ley 50 de 1990 “Prohibiciones a los trabajadores”.

Es dicha ausencia del trabajador, la que explicaría por qué en la carta de terminación se le cita en forma perentoria a presentarse en las instalaciones de la Distribuidora San Fernando S.A.S. dentro de las 72 horas siguientes al recibo de dicha comunicación. Así, de tal misiva se colige la intención de los demandados de finalizar el contrato de [...], sin que el hecho de que aquella contenga una citación a una reunión lo desnaturalice o lo convierta en una simple “advertencia”, como mal lo entendió el ad quem.

[...]

Así las cosas, no es que la carta de 23 de julio de 2012 carezca de un mensaje claro de finalización del contrato con justa causa, como erradamente lo infirió el Tribunal, pues en ella se refirió expresamente “la causal o motivo de esa determinación”, mediante la indicación de las razones o hechos como justificación del despido y la invocación de la causal legal, con lo cual se encuentra satisfecha la garantía establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN - El empleador tiene la carga de probar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral cuando el trabajador prueba el hecho del despido -la

carta de despido por sí sola no demuestra la existencia de los hechos que allí se invocan-

Tesis:

«Al margen de los desaciertos cometidos por Colegiado de instancia en la valoración de la documental, suficientes para tener como demostrado el primer error de hecho que se le endilga, hay que decir que, si bien el segundo cargo es fundado, no hay lugar a casar la sentencia, porque en sede de instancia se llegaría a la misma conclusión.

No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio -lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, “el abandono del cargo”, no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

Al respecto ha dicho la Corte:

"(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. ([CSJ SL, 26 ago. 2008, rad. 33535](#))."

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputa justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN - En la terminación del contrato de trabajo por abandono del cargo, el empleador debe demostrar la utilización de

manera razonada de todos los medios a su alcance para localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia

Tesis:

«[...] el demandado no demostró que lo invocado como causal de despido, en realidad ocurrió, lo cual habría sido factible mediante la aportación de citaciones personales a las direcciones registradas, intentos de localización del trabajador con amigos y/o familiares, constancias, entre otras gestiones orientadas a ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia o que le imposibilitaron acudir al trabajo (hospitalización, privación de la libertad, calamidad, fuerza mayor, etc); incluso una citación a rendir descargos habría sido útil para esclarecer los hechos. Por consiguiente, si bien no existe una lista taxativa o una forma preestablecida para demostrar el abandono del puesto de trabajo, lo mínimo que se espera es que el empleador de manera razonable haga uso de los medios a su alcance para intentar localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia.

Sin embargo, fracasó el extremo pasivo en tal labor porque del caudal probatorio no es viable determinar que [...] incurriera en la conducta atribuida a título de “abandono del cargo” o, lo que es lo mismo, que no se presentara a trabajar desde el 19 de julio de 2012 por causas imputables al mismo empleado, pues contrariamente, del oficio de 16 de julio de 2012 se observa el informe de actividades que presentó el actor, en el que manifestó (sic) “cuento con toda la disposición para continuar con las actividades pero insisto se requiere que se den las condiciones originalmente propuestas de inversión en otros productos y delegación plena para el desarrollo pleno de las funciones”».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » PROPOSICIÓN JURÍDICA - En el recurso de casación es necesario señalar por lo menos una disposición sustantiva de orden nacional que constituya la base esencial de la sentencia o que haya debido serlo, sin que se requiera integrar la proposición jurídica completa

Tesis:

«De otro lado, tampoco se advierte que la acusación esté incompleta por no integrar el artículo 145 ibidem. En el criterio vigente de esta Sala, no es indispensable acusar todo un determinado conjunto normativo para aprehender el conocimiento del recurso. Así se adocrinó en las sentencias [CSJ, 25 oct. 2011, rad. 37547](#) y [CSJ SL, 29 may. 2012, rad. 43333](#), en la primera se precisó:

"Quizá en antaño, la omisión de denunciar el quebranto del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social -que, precisamente es el canon que autoriza la utilización de las normas de procedimiento civil y, en el caso concreto, el artículo 177 del estatuto que gobierna los ritos civiles- hubiera hecho inane el cargo, desde el prisma de la vieja

construcción jurisprudencial de la proposición jurídica completa, entendida como la carga del recurrente en casación de hacer una acusación total e íntegra de un conjunto normativo, en la hipótesis en que la sentencia combatida en casación decide una situación dependiente no de una sola norma, sino de varias que se combinan entre sí, hasta el punto de que la denuncia parcial daba al traste con el ataque y relevaba a la Corte de adentrarse en su examen de fondo.

Pero, en hogaño, tal omisión carece de virtud de trocar inocua la impugnación, en razón del mandato contenido en el artículo 51 del Decreto 2.651 de 1991 -convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998 e impregnado de la noble filosofía de infundir mayor dinamismo, consistencia y utilidad a la función señera de la Corte de unificar la jurisprudencia-, que atemperó el rigor técnico que en el pasado se consideró válidamente exigible, en cuanto enseña que “Será suficiente señalar cualquiera de las normas de esa naturaleza que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violado, sin que sea necesario integrar una proposición jurídica completa”».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en: PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA > APLICACIÓN - En la terminación del contrato de trabajo por abandono del cargo, el empleador debe demostrar la utilización de manera razonada de todos los medios a su alcance para localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia