



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL4547-2018
Radicación n.º 70847
Acta 38

Bogotá, D.C., diez (10) de octubre de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso **GUILLERMO GUTIÉRREZ CRUZ** y la **DISTRIBUIDORA SAN FERNANDO S.A.S.** contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, el 30 de septiembre de 2014, en el juicio que en su contra adelanta **MIGUEL ANTONIO TRIANA ESTÉVEZ**.

I. ANTECEDENTES

Mediante proceso ordinario laboral Miguel Antonio Triana Estévez pidió que se declare que Guillermo Gutiérrez

Cruz y la Distribuidora San Fernando S.A.S. terminaron su contrato de trabajo sin justa causa el 23 de julio de 2012; que incumplieron la obligación de demostrar el pago de las cotizaciones a la seguridad social y aportes parafiscales y, como consecuencia de ello, solicitó que se declare la ineficacia del despido, su reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales, descansos remunerados y demás derechos laborales causados desde el momento del retiro y hasta su reinstalación.

En forma subsidiaria, pretendió el reconocimiento de los perjuicios morales y materiales causados con el despido injusto, *«por el valor equivalente a los salarios correspondientes al tiempo que faltare por cumplir el plazo estipulado del contrato»* y el pago de la sanción moratoria por no pago oportuno de las prestaciones sociales.

En sustento de sus peticiones, adujo que celebró contrato de trabajo a término fijo de un año desde el 1.º de junio de 2012, para desempeñar el cargo de administrador general con Distribuidora San Fernando S.A.S. y Guillermo Gutiérrez Cruz, *«quien actuó en su doble condición de gerente de la sociedad y persona natural»*, para lo cual pactaron una remuneración de \$10.000.000 pagaderos quincenalmente.

Indicó que durante el desempeño de su labor afrontó dificultades operativas y de planeación, pues *«se le impidió el ingreso a la oficina; fue despedido vía telefónica por los*

demandados; se le exigió la entrega del cargo a un señor WILSON CASTRO, sin que se oficializara por escrito la terminación del vínculo (sic) laboral; se le modificaron las condiciones contractuales y se le desautorizó sin razón alguna en más de una oportunidad».

Refirió que a partir del 16 de julio de 2012 los demandados informaron a sus subalternos que el actor no trabajaría más y que *«no le entregaran (sic) información ni le presentaran (sic) ninguna documentación para la autorización o firma»*. Aseguró que mediante oficio de 17 de julio siguiente, le insistió a los accionados sobre la terminación por escrito pero estos se negaron, para así inculparlo y atribuirle abandono del cargo.

Afirmó que a través de oficio de 23 de julio de 2012 los convocados a juicio se ratificaron en su decisión de terminar unilateralmente y sin justa causa su contrato de trabajo, con fundamento en *«la causal del numeral 5º del artículo 60 del código sustancioso (sic) del trabajo, ley (sic) 50 de 1990, “prohibiciones a los trabajadores”»*, misiva que contestó el 25 de julio del mismo año, en la que dejó claro que no desertó y que con anterioridad había requerido, por escrito, la terminación de su contrato de trabajo.

Aseveró que a la fecha no le han cancelado sus prestaciones sociales; que no se le pagaron aportes parafiscales, ni cotizaciones a la seguridad social y que la

inestabilidad le ha ocasionado perjuicios morales, pues «*se ha puesto en entredicho su competencia laborales (sic)*», además de los trastornos a la salud que le ha generado el despido, al punto que ha recibido tratamiento para el estrés.

La Distribuidora San Fernando S.A.S. y Guillermo Gutiérrez Cruz contestaron conjuntamente oponiéndose a las pretensiones principales y subsidiarias. En cuanto a los hechos, aceptaron la existencia del contrato de trabajo a término fijo, su objeto, la fecha de iniciación y que la remuneración pactada fue de \$10.000.000, pagaderos en 2 quincenas y como salario integral. Aclararon que el contrato de trabajo terminó «*por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador, con fundamento en las faltas a las obligaciones laborales en que incurrió el demandante y que se le comunicaron verbalmente y en la comunicación de fecha 23 de julio de 2012*» (f.º 68), toda vez que el actor abandonó el cargo desde el 19 de julio de 2012. Finalmente, formularon las excepciones de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, compensación, pago, buena fe del empleador y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Con sentencia de 8 de mayo de 2013, que fue adicionada en la misma oportunidad, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES y por sustracción de materia no pronunciarse sobre las restantes.

SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor MIGUEL ANTONIO TRIANA ESTEVES (sic), como trabajador y como empleadores DISTRIBUIDORA SAN FERNANDO S.A.S. Y GUILLERMO GUTIERREZ (sic) CRUZ existió un contrato de trabajo a término desde 1º de junio de 2012 hasta el 26 de julio de 2012.

TERCERO: Condenar a la demandada al pago de los aportes a la seguridad social –pensiones- al fondo que elija el demandante, autorizando a la demandada para que realice los descuentos que correspondía cancelar al trabajador, por el período comprendido del 1º de junio a julio 26 de 2012; con un IBC de \$10.000.000 de pesos.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

QUINTO: CONDENAR al demandado a pagar las COSTAS. Del proceso en un \$500.000.

(...)

ACLARACION (sic) DE SENTENCIA, solicitada por la parte demandante.

SE ADICIONA NUMERAL 6º. Quedó así:

SEXTO: Que el contrato de trabajo terminó el 26 de julio de 2012, TERMINÓ CON JUSTA CAUSA.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al conocer la apelación que formuló el demandante, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, mediante fallo de 30 de septiembre de 2014, decidió:

PRIMERO: REFORMAR la sentencia apelada, proferida el día 8 de mayo de 2013, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio, en el proceso ordinario laboral adelantado por el señor MIGUEL ANTONIO TRIANA ESTEVES (sic), en contra de la sociedad DISTRIBUIDORA SAN FERNANDO S.A.S. y del señor GUILLERMO GUTIÉRREZ CRUZ, para estos efectos:

1. *MODIFICAR Y ADICIONAR el ordinal PRIMERO de la sentencia recurrida, para declarar probadas parcialmente las excepciones de “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES; COBRO DE LO NO DEBIDO Y PAGO”; probada la excepción de “BUENA FE DEL EMPLEADOR” y no probada la excepción de PRESCRIPCIÓN, propuestas por los demandados.*

2. *ADICIONAR el ordinal SEGUNDO del fallo apelado, para precisar que el contrato allí declarado, terminó de manera unilateral y sin justa causa, por parte de los empleadores demandados.*

3. *ADICIONAR el ordinal TERCERO de la citada sentencia, para CONDENAR a los demandados sociedad DISTRIBUIDORA SAN FERNANDO S.A.S. y señor GUILLERMO GUTIÉRREZ CRUZ, a pagar al demandante MIGUEL ANTONIO TRIANA ESTEVES (sic), la suma total de ciento un millones seiscientos sesenta y seis mil seiscientos sesenta y seis pesos moneda legal (\$101.666.666), por concepto de indemnización por despido injusto.*

4. *CONFIRMAR en lo demás, la sentencia apelada.*

SEGUNDO. CONDENAR a los demandados distribuidora SAN FERNANDO S.A.S. y GUILLERMO GUTIÉRREZ CRUZ, al pago de las costas de esta instancia, a favor del demandante MIGUEL ANTONIO TRIANA ESTEVES (sic). Líquidense por Secretaría.

(...)

Frente al reconocimiento de la indemnización por despido injusto, el *ad quem* avocó los artículos 58, 60, 62 (num. 6.º y 10.º) y 64 del Código Sustantivo del Trabajo y las sentencias CC-594-1998, CC-299-1998 y T-546-2000. Con sustento en ello, afirmó que al finalizar la relación laboral con justa causa, «*el empleador no puede pasar por alto el deber de comunicar al trabajador los motivos o razones concretas y específicas por las cuales se le termina su contrato de trabajo*» y, asimismo, debe permitirle al trabajador que ejerza sus derechos de contradicción y defensa frente a la causal de despido que se le enrostra.

Enseguida, procedió a analizar si en el *sub judice* el despido del demandante estuvo amparado en una justa causa. Para el efecto, se remitió al material probatorio adosado, compuesto por el contrato de trabajo que suscribieron las partes (f.º 19 a 21 y 77 a 80; C- 1); el oficio de 16 de julio de 2012 por el cual el demandante rindió informe sobre las tareas realizadas desde su vinculación (f.º 26-31; C-1); la comunicación de 17 de julio de 2012 que envió el actor a Guillermo Gutiérrez Cruz (f.º 34 y 35; C-1); la carta de 23 de julio de 2012, que los demandados, aducen, fue la que sirvió para terminar con justa causa el contrato (f.º 15, 81 y 82; C-1); la comunicación de 25 de julio de 2012, en la que el demandante respondió el oficio anterior y aclaró que fue el empleador quien en días anteriores le comunicó vía telefónica su intención de terminar la relación laboral (f.º 24 y 25; C-1); los comprobantes de consignación de salarios fechados 16 de junio, 4 de julio y 2 de agosto de 2012 (f.º 74; C-1); los interrogatorios de parte del demandante y del demandado y los testimonios de los señores Wilson Castro, José Daniel Buitrago Millán y Alfredo Caviedes Pastor.

Tras estudiar las instrumentales citadas, el Tribunal concluyó que Antonio Triana Estévez fue despedido el 26 de julio de 2012, de manera unilateral y sin justa causa por los demandados. En sustento, consideró:

Lo que permite deducir el material probatorio reseñado es que la única comunicación que los empleadores demandados enviaron al trabajador demandante para la terminación del contrato de trabajo corresponde a la fechada el 23 de julio de 2012, al examinar el contenido de la misma puede apreciarse que en

dicha comunicación no se está terminando el contrato de trabajo que tuvo lugar entre las partes, sino haciéndosele reclamaciones porque el demandante no quiso hacer entrega del cargo al también administrador de la demandada Wilson Castro el día 17 de julio de 2012, exigiendo para ello de una carta de terminación del contrato de trabajo, actitud que el demandado y representante legal de la accionada interpretó como intención del actor de dar por terminado el contrato de trabajo y como abandono del cargo.

Le reclamó igualmente por no haber comparecido a la citación que se hizo para el 23 de julio de 2012 en Bogotá, sin que en el proceso medie prueba de la citación oportuna a dicha reunión. Luego, le dio 72 horas para que concurriera a las instalaciones de la distribuidora advirtiéndole que de no presentarse se le cancelarían los salarios causados hasta el 19 de julio de 2012, fecha en que el señor Gutiérrez indica, el trabajador dejó de asistir y decidió abandonar el cargo.

La citada carta o comunicación no tiene la virtud de probar la justa causa para la terminación del contrato de trabajo entre las partes: 1) porque en ella lo que el empleador hizo al demandante fue una advertencia para que se presentara en las 72 horas siguientes a las instalaciones de la distribuidora para definir los problemas existentes entre ellos; 2) porque en esa comunicación no se le estaba dando la oportunidad al trabajador de rendir descargos y que ejerciera los derechos de contradicción y defensa, como se exige jurisprudencialmente, tan solo se le citó para definir el asunto de la entrega del cargo; 3) porque si para entonces, 23 de julio de 2012, el empleador estaba recriminando al demandante por no haber hecho entrega del cargo al también administrador Wilson Castro, omisión que dijo se interpretaba como decisión del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo y de abandono del cargo, es porque 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; 4) porque pasadas las 72 horas del plazo fijado por los empleadores estos no emitieron ninguna decisión final de terminación del contrato de trabajo en donde le expusieran las causales concretas alegadas para la finalización del vínculo laboral, lo cual se requería por cuanto la comunicación de 23 de julio de 2012, constituía una simple advertencia al trabajador de terminación de su contrato de trabajo, por lo que en este proceso no pueden aducirse las causales de incumplimiento de obligaciones contractuales y de abandono del cargo que alegan los empleadores demandados.

Siendo así, ha de tenerse que, tal como lo reclama el actor, su contrato se terminó de manera anticipada e injusta por los empleadores, lo cual conduce al reconocimiento a su favor y a cargo de los demandados de la indemnización tarifada de los perjuicios materiales por daño emergente y lucro cesante

previstos en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que en el caso se tasan así:

Como el contrato de trabajo a término fijo se suscribió por el término de un año, con inicio el 1 de junio de 2012 y salario integral de 10 millones de pesos mensuales, es decir de \$333.333,33 pesos diarios, quiere decir que su duración se extendía hasta el 1º de junio de 2013, atendiendo a que el contrato terminó el 26 de julio de 2012, la indemnización por despido injusto corresponde al término pendiente de ejecución contractual, o sea, al equivalente a 305 días, dando este como resultado la suma de \$101.666.666, monto por el cual se emitirá condena en contra de los empleadores demandados y a favor del actor.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpusieron los demandados, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretenden los recurrentes que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada, *«en cuanto condenó a los demandados al pago de la indemnización por despido injusto; y que en sede de apelación CONFIRME la sentencia del Juzgado Segundo Laboral de Villavicencio proferida el 8 de mayo de 2013, proveyendo en costas como corresponda».*

Con tal propósito, formulan dos cargos que fueron objeto de réplica y que la Sala estudiará conjuntamente, toda vez que ambos, aunque formulados por vías distintas,

se contraen a descalificar el raciocinio probatorio del Tribunal.

VI. CARGO PRIMERO

Acusan la sentencia impugnada de violar directamente, en la modalidad de infracción directa los artículos 60 y 61, del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 304 del Código de Procedimiento Civil «*como violación medio*», que generó la aplicación indebida del artículo 64 y de los numerales 6.º, 9.º y 10.º del aparte a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la fundamentación del cargo sostienen que el Tribunal concluyó sobre el despido injusto, «*sin hacerle absolutamente ningún análisis a las pruebas*», pues aunque reseñó los documentos de folios 19, 77, 26 a 33, 34 a 35, 15, 81 y 24 a 25, lo cierto fue que se limitó a leerlos sin efectuar examen alguno, con lo que infringió los artículos 60 y 61 del estatuto procesal del trabajo y el entonces vigente artículo 304 del Código de Procedimiento Civil que exigen al juez analizar todas los medios de convicción allegados en tiempo y fundar toda sentencia en «*un análisis crítico de las pruebas*».

Indican que el sentenciador de alzada al infringir las normas procesales «*falló en conciencia, inspirándose solamente en su íntima convicción, pero sin exponer qué*

mérito le asignó a cada prueba, o cuál fue su apreciación y valoración racional», lo que, a su vez, implicó la aplicación indebida del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para condenar a la indemnización por despido injusto.

Finalmente, acusan la aplicación indebida de los numerales 6.º, 9.º y 10.º del aparte a) del artículo 62 *ibidem*, «*pues ninguno de ellos fue referido por las partes*».

VII. RÉPLICA

La oposición destaca falencias técnicas del cargo, ya que emplea la modalidad de infracción directa de disposiciones procesales; además que invoca preceptos del Código de Procedimiento Civil y olvida incluir en la proposición jurídica el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que autoriza su aplicación en materia laboral y que resulta crucial dado el concepto de violación medio que escogió.

En cuanto al fondo, indica que el cargo carece de sustento, pues a partir del minuto 57:40 de la sentencia confutada se constata el examen minucioso que hizo el Tribunal de las pruebas tanto documentales como testimoniales, a partir de las cuales concluyó que el despido fue injusto. De igual modo, expone que el juzgador le dio mayor valor a la comunicación de 23 de julio de 2012, «*con la cual llegó a la convicción de que allí no se estaba*

terminando un contrato sino haciendo reclamaciones por no haber entregado el actor el cargo a Wilson Castro el 17 de julio de 2012».

Sostiene, que como el Tribunal no encontró prueba de la justa causa alegada, procedió a emitir la condena que se reprocha. Así, la decisión recurrida está basada en las pruebas legal y oportunamente recaudadas, que fueron valoradas conforme a las reglas de la sana crítica y los principios de la lógica, sin que pueda llegar a afirmarse que el *ad quem* se limitó a enlistar el material probatorio sin hacer ninguna percepción racional.

VIII. CARGO SEGUNDO

Aseguran que la providencia viola indirectamente la ley, por aplicación indebida de los artículos 64, numeral 3.º, artículo 62, numerales 6.º, 9.º y 10; artículo 58, numeral 1.º y artículo 60, numerales 4.º y 5.º, del Código Sustantivo del Trabajo.

Atribuyen la violación legal a la comisión de los siguientes errores de hecho:

- 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante fue despedido de manera unilateral y sin justa causa por parte de los empleadores demandados el 26 de julio de 2012.*
- 2. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante fue el que terminó su relación de trabajo por su inasistencia al trabajo, como quedó consignado precisamente en la carta apreciada erróneamente por el Tribunal.*

Igualmente, aducen que tales errores se produjeron debido a la apreciación errónea de la carta de 23 de julio de 2012, que milita a folios 15, 81 y 82; C1.

Señala la censura que el *ad quem* luego de referirse a los documentos obrantes a folios 19 a 21, 77 a 88, 26 a 33, 34 y 35, 15 y 81 y 82, 24 y 25 y 74, además de hacer un recuento de la prueba testimonial, concluyó que la única comunicación que los empleadores enviaron al trabajador fue la carta del 23 de julio de 2012, es decir, dicho documento fue «*la única prueba que le sirvió de fundamento al Tribunal para la conclusión de que el demandante fue despedido sin justa causa por los empleadores*».

No obstante, dejó de tener en cuenta que en tal misiva se adujo que el demandante dio por terminado el contrato al no acudir a su trabajo, o bien sea, que «*ante la inasistencia injustificada del demandante al sitio de trabajo, el empleador consideró, pues así lo consignó varias veces en la misiva glosada, que el trabajador incurrió en “abandono del cargo”*», causal que si bien no está prevista en el aparte a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no desnaturaliza la falta en la que este incurrió, de ahí que es factible entender que el contrato se terminó debido a la ausencia del actor y, precisamente, el numeral 6.º del artículo *ibidem* establece como una justa causa de terminación, la violación de las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 58 y 60 del citado código, siendo una obligación de todo trabajador realizar

personalmente la labor, por tanto, su incumplimiento conlleva a la finalización del vínculo.

De esta manera los recurrentes, exponen: *«Lo que la carta demuestra, de su tenor literal, es que el trabajador dejó de asistir al trabajo, y por eso fue éste (sic) el que dio por terminado el contrato de trabajo. Además, el hecho de que no se le hubiese llamado a descargos, no conlleva la demostración de la justa causa, como lo considera el Tribunal. El empleador no dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Fue el demandante el que lo terminó, con su ausencia injustificada».*

Finalmente, explican que de haberse apreciado adecuadamente la carta de 23 de julio de 2012 se hubiera concluido que fue la falta injustificada al trabajo lo que dio lugar a la terminación del vínculo laboral.

IX. RÉPLICA

El demandante menciona que la parte recurrente pretende demostrar con la carta de 23 de julio de 2012 que el despido obedeció al supuesto abandono del cargo, que la extrae de la conducta del trabajador, quien se rehúso a hacer entrega del puesto hasta tanto no se le comunicara por escrito la finalización de la relación laboral. Tal interpretación proviene de la parte a la que favorece, que de acogerse estaría frente *«una prueba elaborada por los*

demandados en su favor y nadie puede ser el autor de su propia prueba».

Adicionalmente, menciona que la decisión impugnada está fundada en 4 circunstancias que los recurrentes no cuestionan: (i) que la carta remitida al demandante fue una advertencia para que compareciera a una reunión; (ii) que al actor no se le dio la oportunidad de rendir descargos frente a las imputaciones; (iii) que para el 23 de julio los accionados ya lo había despedido, y (iv) que transcurrieron más de 72 horas sin que le hubieran expuesto las causales de terminación del contrato de trabajo. Todas estas conclusiones las elaboró el Tribunal a partir del análisis de la carta de 23 de julio de 2012, la cual confrontó con la de 17 de julio del mismo año y no fueron cuestionadas en modo alguno por los recurrentes, lo que hace que la sentencia permanezca incólume.

X. CONSIDERACIONES

Para dar respuesta a las glosas que formula el opositor frente al primer cargo, por cuanto aquel acusa únicamente normas de carácter procesal y omite integrar a la proposición jurídica el artículo 145 del estatuto adjetivo laboral, se debe resaltar que los interesados invocan este tipo de preceptos porque aluden a la «*violación medio*», o bien sea, denuncian el quebrantamiento de normas procesales como causa mediata de la violación de preceptos

de orden sustancial, de suerte que el planteamiento está apropiadamente orientado.

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 adoctrinó 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”.

Descendiendo al *sub iudice*, según fueron formulados los ataques, 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.

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.

Lo antedicho deja sin piso lo alegado en el recurso, en tanto la sentencia se soportó en un análisis racional y concienzudo de los medios de prueba aportados al proceso, a los que el juzgador confirió el mérito que consideró pertinente, por las razones que aquel expuso.

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

Pasa la Corte al estudio de los errores de hecho relacionados en la demanda, no sin antes memorar que según el artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, que modificó el 23 de la Ley 16 de 1968, su existencia se predica si se constata la falta de apreciación o errada valoración de una

prueba calificada, que resulte trascendente para el sentido de la decisión.

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:

(...) me dirijo a usted con el fin de manifestarle, mi profundo desconcierto, ante la decisión adoptada por usted, de abandonar el cargo de Administrador General, de la Distribuidora San Fernando S.A.S. y Estación de Servicios La Llanerita de la ciudad de Villavicencio (Meta), donde con su actitud, se desprende, la intención de dar de manera unilateral la terminación del contrato de trabajo, por parte de usted, ya que el día 17 de julio del 2012, se dirige hacia mí, y me radica una carta, con el señor WILSON CASTRO, informándome que no le puede hacer entrega del cargo de Administrador General de sus negocios, hasta tanto no se reciba una comunicación formal por parte mía, a mi sentir su comportamiento, no es acorde y de buen recibo por parte de usted, ya que si su decisión es dar por terminado el contrato de trabajo debió informármelo por escrito a su empleador y no a otra persona distinta incurriendo en abandono del cargo, generándose la causal del numeral quinto (5º) del Art. 60, del Código Sustancioso (sic) del Trabajo, Ley 50 de 1990 “Prohibiciones a los trabajadores”.

Usted se comunicó por vía telefónica con el Abogado LUIS A. CAVIEDES PASTOR, donde usted le informó, unas inquietudes, y unas afirmaciones, que había sostenido con el suscrito, quedando usted en sostener una reunión con su empleador el día 23 de Julio de 2012, a las 7:30 de la mañana, en mi oficina, (...) y no concurrió a dicha reunión, debo manifestar también que usted no ha hecho entrega por medio de un acta del cargo, el cual usted todavía ostenta, conforme al contrato de trabajo, ni ha rendido un informe del trabajo real y creíble de las actividades encomendadas y de las órdenes impartidas por el suscrito, tampoco ha hecho entrega de los elementos de trabajo, y un

manejo de los inventarios a que hace mención las cláusulas (sic) adicionales del presente contrato de trabajo.

Conforme a lo anteriormente expuesto, y en vista de su incumplimiento al contrato individual de trabajo, le manifiesto que le doy un plazo máximo de setenta y dos (72) horas, a la fecha de recibo de la presente comunicación, para que usted pueda concurrir a las instalaciones de la Distribuidora San Fernando S.A.S. ubicada en la Ciudad de Villavicencio, para tomar una decisión que en derecho corresponda teniendo en cuenta su actitud de abandonar el cargo de dirección, confianza y manejo, el cual se le había asignado.

Con su actitud ha provocado una suspensión intempestiva del trabajo y ha causado perjuicios de tipo económico a la empresa, la cual yo represento.

En caso de no concurrir a esa reunión, se le consignarán los dineros correspondientes a la quincena, más los días laborados hasta el día 19 de julio del año 2012, fecha en la cual usted abandonó el cargo, suma de dinero esta que le serán consignada a favor de usted, en un Juzgado Laboral del Circuito de Bogotá (reparto), consignación que se hará en el Banco Agrario Depósitos Judiciales, vencido dicho plazo.

Así de esta manera dejo plasmada mi llamada de atención en lo concerniente a la actitud tomada por usted, quien da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, incurriendo en la causal de abandono del cargo.

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:

[A]l examinar el contenido de la misma puede apreciarse que en dicha comunicación no se está terminando el contrato de trabajo que tuvo lugar entre las partes, sino haciéndosele reclamaciones porque el demandante no quiso hacer entrega del cargo al también administrador de la demandada Wilson Castro el día 17 de julio de 2012, exigiendo para ello de una carta de terminación del contrato de trabajo, actitud que el demandado y representante legal de la accionada interpretó como intención del

actor de dar por terminado el contrato de trabajo y como abandono del cargo.

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 (5º) 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 Triana Estévez, 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*.

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 aseveración, 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 repunte 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.

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.

Lo que sucedió es que 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

Miguel Antonio Triana Estévez 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: «*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*».

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.

Sin costas en casación al ser fundado el cargo.

XI. DECISIÓN

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 proferida el 30 de septiembre de 2014 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, en el proceso ordinario laboral que **MIGUEL ANTONIO TRIANA ESTÉVEZ** adelanta contra la **DISTRIBUIDORA SAN FERNANDO S.A.S.** y **GUILLERMO GUTIÉRREZ CRUZ.**

Sin costas en el recurso extraordinario.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN