

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

SL4082-2017

Radicación No 42445

Acta 10

Bogotá, D. C., veintidós (22) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por ambas partes, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 30 de junio de 2009, en el proceso que instauró **REYNALDO MARTÍNEZ BURGOS** contra **CARULLA Y CIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

REYNALDO MARTÍNEZ BURGOS llamó a juicio a **CARULLA Y CIA S.A.**, con el fin de que se declare: que las partes estuvieron vinculadas mediante un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 4 de agosto de 1976 y el 8 de agosto de 2000, el cual fue terminado unilateralmente y sin causa justa por la empleadora; que no

tiene efecto legal el calificativo de salario integral que se da en el documento de cláusulas adicionales, firmado por él, y que en cambio la cuantía de esa calificación errónea se tenga como parte integrante del salario base de liquidación de su contrato; y que se declaren sin efecto legal los pagos parciales de cesantía que se le efectuaron.

Acto seguido impetró que se impusieran condenas a la demandada por concepto de cesantías, intereses de estas, primas de servicios, reajuste de vacaciones, aportes a salud, bonificación por navidad, intereses moratorios del artículo 99 de la ley 50 de 1990, indemnización por despido injusto, intereses moratorios del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, todo con aplicación de la indexación.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que laboró para la demandada durante 24 años 4 días; que su despido se hizo pretextando justa causa; que las irregularidades que para el efecto se adujeron son inciertas y no constituyen justa causa de despido; que el cambio de socios de la demandada precipitó muchos despidos; que en los últimos años del vínculo laboral sufrió una grave enfermedad renal que lo imposibilitó seguir laborando; que no se le concretaron o reglamentaron sus funciones en la demandada, concretamente en su cargo de director de mercadeo de carnes; que las irregularidades que se le endilgan para despedirlo son atribuibles a otros trabajadores de la empresa; que no hay norma legal, reglamentaria o convencional que imponga la obligación de escuchar en descargos al inculpado, para despedirlo con

causa justa; que a pesar de ello se le hizo presentar descargos y fue objeto de presiones en esa diligencia, por lo que se negó a responder preguntas; que en 1998 se le llamó por la empleadora para que firmara unas cláusulas contractuales adicionales, que buscaban someterlo al salario integral; que dicho salario se fijó en \$3.214.000, incrementado con un factor prestacional del 59.54%; que a pesar de firmar este documento, la empleadora no le liquidó de manera definitiva sus cesantías, ni sus demás prestaciones sociales; que el salario integral inventado por la demandada es ilegal, pues su valor es inferior al que corresponde, tasado en \$3.772.800.20, situación que se repitió para el año 2000; que las cláusulas adicionales violan el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo; que su último salario fue de \$4.267.737; que por liquidación del contrato laboral recibió una suma dineraria ínfima, y que nunca se le comunicó por la empleadora que haya solicitado autorización para realizar un despido colectivo (fls 1-8).

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y en cuanto a los hechos aceptó la existencia del contrato laboral y sus extremos, así como el despido, pero dijo que este había sido con justa causa. De los restantes dijo que no eran ciertos, o que no eran tales. En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, carencia de acción o derecho a demandar, la innominada, pago, prescripción y compensación (fls 92-106).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 17 de septiembre de 2008 (fls 668-684), condenó a la demandada a pagar al actor una indemnización por despido injusto, cuantificada en la suma de \$119.422.425,68, y la absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 30 de junio de 2009, previa apelación de ambas partes, confirmó la sentencia de primera instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su decisión, que el despido del demandante no fue con causa justa, pues de acuerdo con los testimonios de Salomón Trujillo Ortiz (fl. 457), Alcibiades Posada (fl. 459), Jesús Armando Bastidas Folleco (fl. 586), Juan Tomás Villanueva Pachón (fl. 600), Franco Homero Bravo (fl.608), más el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada (fl. 561), junto con el que absolvió el accionante (fl. 568), la responsabilidad de tener abastecida el área de ventas, elaborar pedidos y verificar fechas de vencimiento y recibo de mercancías, era del jefe de la sección de carnes y del jefe de la central de carnes, cargos que no desempeñaba el demandante.

En relación con la alegada ineficacia del salario integral del demandante, dijo el ad quem que no había lugar a declararla, pues para 1999 el salario mínimo legal era de \$236.460 y conforme al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, aquella remuneración no debe ser inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, aumentada en un 30% por factor prestacional, lo que equivale para tal año a \$3.073.980, en tanto el documento de folio 41 enseña que la remuneración integral del accionante fue de \$3.214.000, superior a la que por ley corresponde (fls. 11-31 cdno del Tribunal)

IV. RECURSO DE CASACIÓN PARTE DEMANDANTE

Interpuesto por ambas partes, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver, comenzando por el de la parte actora.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte “CASE *PARCIALMENTE* la sentencia de segunda instancia que condenó a la demanda (sic) CARULLA S.A a pagar la suma de \$119.422.425,68 por concepto de indemnización por despido injusto debidamente indexada, para que en sede de instancia se case en cuanto reconozca los reajustes del salario integral como las demás prestaciones legales, extralegales e indemnización moratoria.” (fl. 56).

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, lo cuales la Sala examinará

conjuntamente, pues aunque están dirigidos por distintas vías, tienen en común que cuestionan esencialmente la sentencia del Tribunal en lo concerniente con lo que decidió sobre el salario integral del demandante.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal de violar directamente por interpretación errónea el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, con su modificación, en relación con los artículos 13, 14 y 21 de la misma normativa, y los artículos 48 y 53 de la Constitución Nacional.

Para demostrar el cargo argumenta el recurrente: que el ad quem dio un alcance diferente al segundo inciso del artículo 18 de la ley 50 de 1990, que permite que empleador y trabajador al acordar el salario integral, pacten un factor prestacional superior al 30%, que establece la norma; que no discute que las partes consensuaron salario integral y un factor salarial del 59.54%, pero el Tribunal en su proveído terminó disminuyendo ese factor al 30%, interpretando con error aquél precepto, habida cuenta que la jurisprudencia de la Corte ha admitido que el factor en comento sea superior al fijado en la ley (fls. 56-60).

VII. LA RÉPLICA

Sostiene la opositora que la pretensión de reajuste al salario integral jamás fue formulada en la demanda, pues lo que el actor solicitó fue que se declarara ilegal el calificativo

de salario integral que la demandada introdujo en las cláusulas adicionales del contrato laboral; que el demandante pretende en casación aumentar su salario integral, lo cual le da validez al pacto e implica que no hay lugar a formular pretensiones sobre derechos que quedaron incorporados al salario integral; que el tema de los reajustes al salario integral constituye un hecho nuevo en casación, que es técnicamente inaceptable; que el alcance de la impugnación es deficiente pues es incomprensible que pretende el censor de la Corte, debido a que aparte que solicita se declare ilegal el pacto sobre salario integral, se persiguen unas condenas sobre derechos que no se mencionan; que no indica el recurrente qué aspectos de la sentencia deben quedar impactados con su pedimento de casación parcial; que tampoco indica qué debe hacer la Corte con la primera sentencia de instancia; que el cargo es más un alegato de instancia; que la proposición jurídica es incompleta pues no individualiza todas las normas sustanciales de orden nacional que se estiman transgredidas con el fallo; que las normas señaladas como infringidas son impertinentes; que no cabe señalar en casación la violación de normas constitucionales, sino se relacionan con normas sustantivas que desarrollen los derechos y principios de la Carta Política; que la inconformidad del recurrente con la sentencia del Tribunal, en torno al monto o el reajuste del salario integral del accionante es fáctica, por lo que no se puede plantear por la vía directa; que el Tribunal no hizo ninguna interpretación del inciso 2º del artículo 18 de la ley 50 de 1990, que modificó el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, y

que el salario ordinario del demandante a diciembre de 1998 era de \$2.014.500, al que las partes convinieron aplicarle un factor prestacional del 59.54%, como se desprende de los documentos de folios 41.42 y 43 del expediente, pero el censor pretende aplicar a ese salario un aumento automático del 17%, para llevarlo a \$2.364.600, igual a 10 salarios mínimos de 1998, para luego aplicarle el factor prestacional antes referido (fls. 84-93).

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar directamente, en la modalidad de infracción directa, el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 13, 14 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para el efecto argumenta el recurrente que el Tribunal se rebeló contra los principios rectores del derecho, pues no aplicó la condición más beneficiosa, lo cual va en contravía del artículo 13 de *“la Legislación Laboral”*, que establece la prohibición de renunciar a los derechos y prerrogativas de normas legales, como el inciso 2º del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, sobre monto del salario integral y factor prestacional; que la transgresión del Tribunal se evidencia en que habiendo las partes acordado un factor prestacional del 59.54%, dicho juzgador lo fijó en un 30%, rebelándose contra la norma en comento y absteniéndose de darle el alcance que le corresponde, con lo cual incluso se apartó de la jurisprudencia de la Corte sobre el tema (fls. 60-64).

109

IX. LA RÉPLICA

Insiste, con los mismos argumentos de oposición al primer cargo, que la proposición jurídica del segundo es deficiente; agrega que el censor acusa al Tribunal de haber interpretado mal una norma jurídica y al mismo tiempo de haberla aplicado indebidamente, conceptos de violación que son excluyentes; que en el cargo el recurrente continúa formulando inconformidades fácticas con la sentencia del tribunal en torno al monto del salario integral del demandante, y que la sentencia de casación citada en el cargo no se aviene al caso e, incluso, su sentido es contrario al que sostiene el ataque (fls. 93-96).

X. CARGO TERCERO.

Dice que la sentencia del ad quem viola indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 18 de la ley 50 de 1990, en relación con los artículos 13, 14, 21, y 134 del Código Sustantivo del Trabajo, y 48 y 53 de la Constitución Nacional.

Afirma que el Tribunal dio por demostrado sin estarlo, que para la fecha del acuerdo suscrito entre las partes, en 1999, con respecto al salario integral más el factor prestacional del 30%, ese pacto compensaba no solo el salario ordinario sino también el de las prestaciones legales y extralegales, y que no dio por demostrado, estándolo, que por el hecho de haber recibido el demandante \$3.214.000, a la fecha del acuerdo entre las partes en 1999, a título de

salario integral, ese valor era superior al que por ley debe establecerse; agregó que el Tribunal no dio por demostrado, estándolo, que el pacto suscrito entre las partes respecto al salario integral recibido por valor de \$3.214.000 más el factor prestacional del 30%, desconoció lo acordado con el trabajador, que otorgaba como *“beneficio”* el 59.54%.

Señaló como pruebas no apreciadas los documentos de folios 44, 45 y 46, y como mal apreciadas las documentales de folios 41, 42 y 43.

Tras decir que los errores que endilga al Tribunal son ostensibles, aduce que ello es así porque dicho juez colegiado no tuvo en cuenta que el demandante recibió otros factores salariales, fuera del salario integral, bajo el rubro ***“aplicación de servicios”***, lo cual explica que el factor prestacional fuera del 59.54% (fls. 34-37).

XI. LA RÉPLICA

Expone la oposición que la proposición jurídica del cargo, como la de los anteriores, es deficiente; que el tema de la diferencia de salarios es nuevo en el recurso extraordinario; que es impertinente la invocación de normas constitucionales en la proposición jurídica, y que el Tribunal no cometió ninguno de los errores fácticos que le enrostra la acusación, pues no dijo nada sobre los conceptos que compensaba el factor prestacional; que el salario integral de \$3.214.000 ya incorporaba un factor prestacional del 59.54%, aplicado al salario al 31 de

168
diciembre de 1998; que ese factor prestacional fue pactado sólo entre las partes; que el ad quem no incurrió en los yerros de valoración probatoria a que alude el recurrente, y que el desarrollo de la acusación es un alegato de instancia (fls 96-100).

XII. CONSIDERACIONES

Comienza la Sala por responder a la replicante, que aunque es cierto que el alcance de la impugnación presenta algunas deficiencias, como que expresamente no le dice a la Corte, qué debe hacer eventualmente en función de ad quem con la sentencia de primera instancia, lo cierto es que del examen a los cargos dirigidos contra la providencia del Tribunal, se deja ver que la censura también apunta a que se revoque el proveído de primer grado, que no accedió a las súplicas de la demanda ordinaria, relacionadas con el salario integral del demandante. Por tal razón no es posible entonces desestimar la demanda que sustenta el recurso extraordinario.

Tampoco son atendibles las críticas que por insuficiencia hace la réplica a la proposición jurídica de los cargos, pues visto que en ellos la censura cuestiona la decisión del Tribunal en lo atinente con el salario integral del demandante, se constata que el recurrente enlistó como norma sustantiva de alcance nacional presuntamente infringida por el ad quem, el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece los elementos de esa modalidad

salarial y los derechos que de ella se desprenden a favor de los trabajadores, lo cual se tiene por suficiente para satisfacer la exigencia del literal a) del numeral 5 del artículo 90 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

En este mismo escenario, también cumple decirle a la opositora, que no tiene asidero su crítica en torno a que los cargos estructurados por el recurrente, incorporen en su acervo jurídico normas constitucionales, puesto que si la Carta Política somete a todo el ordenamiento jurídico, y obliga a todas las autoridades públicas y a todos los administrados, como se desprende de su artículo 4, creando inclusive sistemas de protección de derechos, entre los cuales están los laborales, no hay razón para que no puedan ser enlistadas como transgredidas por el Tribunal, normas de rango constitucional, si la censura considera que una violación de ese talante se ha producido.

Ahora, abordado el estudio de fondo de los cargos encauzados contra la sentencia Tribunal, cumple recordar que en punto del salario integral del trabajador demandante, este se limitó a decir que no había lugar a declarar la alegada ineficacia de las cláusulas adicionales que las partes acordaron al respecto, pues para 1999 el salario mínimo legal era de \$236.460, y conforme al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, aquella remuneración no debe ser inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, aumentada en un 30% por factor prestacional, lo que equivalía para tal año a

\$3.073.980, en tanto el documento de folio 41 enseña que la remuneración integral del accionante fue de \$3.214.000, superior a la que por ley corresponde.

Se impone así recordar el contenido del fallo atacado, en el punto que se examina, porque el mismo enseña que efectivamente el *ad quem* se equivocó al limitar el estudio del salario integral del accionante, a que su cuantía respetara la cantidad mínima sobre factor prestacional, prevista en el tercer inciso del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando de la demanda emana claro, conforme se lee a folios 3-4 del plenario, que la queja del ex trabajador al respecto estriba, únicamente, en que la empleadora no ha respetado el factor prestacional pactado en las cláusulas contractuales adicionales que suscribió con ella, equivalente al 59.54% de \$2.364.600.00, que según él corresponde a la suma de diez salarios mínimos legales mensuales de 1999.

Además del dislate en que incurre el tribunal entorno a la comprensión de la demanda, también se denota una equivocada apreciación de la norma sustantiva en comento, esto es, el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en cuanto deja ver que el factor prestacional del salario integral no puede ser superior al 30%, pues como lo tiene adoctrinado la Corte de tiempo atrás, el monto mínimo del salario integral se determina por el equivalente a los 10 salarios mínimos legales más un 30% de dicha cuantía, pero es solo cuando el factor prestacional de la empresa sea

igual o inferior a un 30% mas no, como es apenas obvio cuando ese factor supere ese porcentaje, tal como sucede en el sub judice, en el que las mismas partes contendientes fijaron porcentualmente el factor prestacional que sería tenido en cuenta, para lo cual pueden consultarse las sentencias CSJ SL, de 15 de mayo de 2007, rad. 28256, reiterada en la CSJ SL13308-2016.

No obstante lo anterior, halla la Corte que el mencionado desacierto carece de entidad para quebrar el segundo fallo en ese tópico, pues la Sala, en sede de instancia, obtendría la misma conclusión absolutoria del *ad quem*, aunque por senda diferente, por las razones que a continuación se explican:

Según el propio escrito introductor (fl. 3), el salario integral del actor fue pactado de la siguiente manera: *“A partir del 1º de enero /99, salario de \$3.214.000, agregando que esta suma equivale a su salario a 31 de diciembre /98, incrementado con un factor prestacional de 59.54%”,* circunstancia que corrobora el documento de cláusulas adicionales contractuales, visible a folios 41 a 43 del expediente.

Más adelante, en la misma demanda, a folio 4, se lee que el salario del demandante para 1998, era de \$2.014.500.00, cantidad a la que sumado, según lo acordado, el 59.54% de su cuantía, por concepto de factor prestacional, equivalente a \$1.199.433, lo que compone un total de \$3.213.933 a título de salario integral, suma levemente inferior al pactado con el empleador, que es de

\$3.214.000.00, según la cláusula tercera del documento de adición contractual arriba foliado, también referida en el hecho 15 de la demanda, visible a folio 3 idem.

Apareja lo visto, que en lo que hace con el salario integral que inicialmente consensuaron las partes, que tuvo como punto de partida, se resalta, el salario devengado por el demandante en 1998, y no en 1999, como se dice en la demanda gestora del juicio, la empleadora en ningún momento sufragó al accionante una remuneración que compendiará una cifra por factor prestacional, inferior al porcentaje acordado inicialmente, que es de lo que se duele el reclamante, tanto en la demanda ordinaria, como en la que sustenta el recurso de casación.

Ahora, en relación con los salarios integrales posteriores al primeramente acordado, advierte la Sala que ninguno de los documentos señalados por el censor en el tercer cargo, enderezado por la vía indirecta, los acredita, por lo que carecería la Corporación de referente, para, en una eventual función de *ad quem*, lucubrar si en los mismos se respetó el porcentaje de factor prestacional que inicialmente se acordó por los contratantes.

En todo caso, es oportuno precisar, que si en hipótesis de discusión se asumiera que la sociedad empleadora incumplió el pacto de salario integral que suscribió con el accionante, por ejemplo, no reconociéndole el porcentaje representativo del factor prestacional convenido en las cláusulas adicionales de folios 41-43 del expediente, ello no

tiene la consecuencia que le atribuye la parte promotora del recurso extraordinario, esto es, la ineficacia del acuerdo sobre salario integral, sino que simplemente desata el reajuste correspondiente. Así se deduce de la sentencia CSJ 17214 del 17 de abril de 2002, en la que la Corte explicó:

“De modo, pues, que si bien es cierto que para 1996 el demandante pasó a devengar, por la modificación de la remuneración del salario mínimo legal, menos de 10 de esos salarios, tal circunstancia sobreviniente al contrato laboral y al pacto de salario integral que reunía todos los requisitos legales para la fecha en que se celebró, como lo permite entender el alcance y sentido del artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, no hace ineficaz ese convenio, sino que la consecuencia legal de tal hecho es que la cuantía inicialmente fijada por las partes por salario integral debe reajustarse en concordancia con la nueva remuneración mínima legal, quedando obligado el empleador a pagarla.”

Finalmente, en lo que atañe con los pagos que reportan los documentos de folios 44, 45 y 46 del expediente, en torno a los cuales la censura discurre en procura de que los mismos se tengan como integrantes del salario del accionante, debe recordar la Sala que la estipulación de salario integral, no excluye que el empleador efectúe al trabajador otros pagos, por diversos conceptos, los cuales pueden tener o no incidencia salarial, contexto en el que es menester dejar sentado que en el caso que se estudia, aquellas probanzas no permiten develar la naturaleza remuneratoria o no remuneratoria de los pagos que reportan, lo cual impide que un pedimento de ese talante salga adelante.

En torno al denominado salario integral mixto, que permite otros pagos salariales o no salariales, al trabajador que pacta el tipo salarial del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte orientó lo siguiente en la sentencia CSJ 10837 del 18 de septiembre de 1998:

“A este respecto debe aclararse que la estipulación del salario integral no requiere de fórmulas sacramentales y las partes pueden incluso acordar un salario mixto, como aconteció en el caso de los autos, todo en ejercicio de su autonomía negocial, siempre y cuando la modalidad adoptada se ajuste a los requisitos legales mínimos, entre otros, que conste por escrito la expresión inequívoca de convenir una remuneración global, sin repercusiones prestacionales en todo o en parte.”

En consecuencia, los cargos no prosperan.

XIII. RECURSO DE CASACIÓN PARTE DEMANDADA

Con fundamento en la causal primera de casación formula un solo cargo, por la vía directa.

XIV. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Procura que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida en cuanto condenó a la demandada a pagar a favor del actor indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato laboral, para que en sede de instancia revoque parcialmente la sentencia de primer grado, concretamente los numerales primero, segundo y cuarto de la parte resolutive de la sentencia del a quo, y en

su lugar, se absuelva a la demandada de las pretensiones formuladas , declarando probadas las excepciones propuestas (fl. 109).

XV. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de violar indirectamente, en el concepto de aplicación indebida, los artículos 64 del Código Sustantivo del Trabajo (con sus modificaciones), en relación con el artículo 61 del mismo código (con sus modificaciones), y con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicación indebida que trajo como resultado la no aplicación del artículo 62 del mismo estatuto, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Dice la censura que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho, que califica como evidentes e inexcusables:

“Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo del actor, sin justa causa comprobada.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que por el contrario el contrato de trabajo terminó por decisión unilateral de la demandada con fundamento en una justa causa comprobada.”

“Haber dado por demostrado, sin estarlo, que las obligaciones que la demandada le imputó incumplidas al actor como sustento de la decisión de terminar su contrato de trabajo le correspondía cumplirlas a otros trabajadores.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que cada una de las obligaciones que la demandada le imputó como incumplidas al actor en la comunicación de despido, le habían sido asignadas a este.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que cada una de las obligaciones que la demandada le imputó como incumplidas al actor en la comunicación de despido, las venía cumpliendo el demandante regularmente.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que el actor incurrió en un acto de grave indisciplina al negarse a responder las preguntas que se le formularon en la diligencia de descargos a la que fue convocado con el fin de garantizarle su derecho de defensa y el debido proceso dentro de una investigación que se adelantaba con relación a su desempeño como Director de Mercadeo de Carnes.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que la negativa del actor a responder las preguntas que se formularon en la diligencia de descargos constituyó renuencia a suministrar a su empleadora información de su interés, tendiente a evitarle perjuicios.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que la conducta del actor dentro de la diligencia de descargos que se surtió el 8 de Agosto de (sic) año 2000, evidenció su negativa a cumplir con su obligación legal y reglamentaria de suministrar la información que se le solicitó”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que el actor conocía el informe de auditoría No. 9140002 del 27 de Junio de 2000 sobre el que debía rendir descargos que le fueron solicitados en el mismo memorando y en el correo electrónico del Leonardo Sánchez del 4 de Julio de 2000.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que dentro de las funciones que debía cumplir el actor como Director de Mercadeo de Carnes estaban entre otras las siguientes: Programar, Coordinar, y Responder por la compra y abastecimiento oportuno de productos cárnicos para los almacenes de la empresa en la zona occidente. Programar, Coordinar, Supervisar y Responder por el manejo y rotación de los inventarios de productos cárnicos en las unidades de ventas y en la central de carnes. Programar, Coordinar, Supervisar y Responder por la calidad de los productos cárnicos expendidos al público, lo que incluye el control de vencimientos. Programar, Coordinar, Supervisar y Responder por la compra de productos para lo cual debía autorizar a los administradores de cada unidad de venta.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que en el inventario físico realizado en los cuartos fríos de la central de carnes el 27 de junio de 2000 se encontraron productos con vencimiento s del 21 al 30 de mayo de 2000.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que existiendo inventario alto de productos cárnicos del 27 de junio de 2000, el actor autorizó la compra directa por parte de los administradores de productos existentes en el inventario.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que el 4 de julio de 2000, el actor remitió 34.5 Kilos de Carne Kosher al almacén Carulla de San Fernando, productos que tenían vencimiento desde Enero de 2.000.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que las pruebas de microbiología a que fueron sometidos los productos enviados por el actor al Almacén Carulla San Fernando el 4 de Julio de 2000 dieron como resultado que los productos no eran aptos para el consumo humano.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que los administradores de los puntos de venta certificaron que en cada una de las oportunidades en que se encontraron productos vencidos o sobre Stocks en los inventarios, el actor impartió la orden de enviarlos a los puntos de venta y/o hacer compras directas de productos que reportaban existencias en inventarios.”

“No haber dado por demostrado, estándolo, que a pesar de que el 19 de Mayo de 2000 se le notificó al actor que debía formalizar las autorizaciones de compra con el Gerente del área correspondiente, el 16 de junio de 2000 autorizó a los administradores de los puntos de venta “comprar en forma directa Lomo Viche a la proveedora Lucía Palomino.”

A continuación dice la censura que el Tribunal apreció erróneamente el interrogatorio de parte del demandante de folios 568-572, los documentos de folios 16-18 y 107-109, 19, 20, 21 y 22, 49, 50, así como los testimonios de Alcibiades Posada, Jesús Armando Bastidas, Juan Tomás Villanueva y Franco Homero Bravo, de folios 459, 586, 600 y 608, respectivamente.

Como pruebas no apreciadas por el ad quem, señaló la censura los documentos de folios 301-303, 232, 233 y 234, 150, 149, 116, 117, 118, 119-144, 305, 317, 319, 235-249, 352-399, 250, 251, 334-350, 329, 330, 353, 415 y 54.

Para demostrar el cargo argumenta el recurrente: que en la legislación laboral colombiana está prevista como modo de terminación del contrato de trabajo, la decisión

unilateral de una de las partes, con o sin justa causa; que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que es justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, cualquier infracción grave de las obligaciones o prohibiciones de los artículos 58 y 60 de ese mismo código, en concordancia con el numeral 5 del primer precepto; que el demandante ha dicho que en la demandada no se le asignaron funciones por escrito, ni tampoco en el manual de funciones del cargo de director de mercadeo de carnes que desempeñó desde 1998, por lo que no era de su responsabilidad cumplir las obligaciones que se le señalaron desconoció; que, sin embargo, el contrato laboral es de tracto sucesivo y en él prima la realidad sobre las formas, por lo que en el desarrollo del mismo pueden ir surgiendo modificaciones, que no requieren formalidad escrita para su cumplimiento, pues las mismas pueden ser probadas por cualquier medio, bastando con acreditar que las nuevas obligaciones las impuso la empleadora y el trabajador las conocía.

Que las obligaciones y prohibiciones que tenía están demostradas documentalmente; que hasta mayo de 2000 el actor tuvo facultades para comprar carne en la demandada, y tenía poder subordinante sobre un grupo de trabajadores relacionados con la actividad de venta de cárnicos; que al actor se le imputó en la comunicación de despido, que en el área bajo su responsabilidad se hubieren encontrado productos no aptos para el consumo humano y sobre stocks en los mismos e irregularidades en su compra, por omisión en la verificación de las existencias, entre otras anomalías;

que el despido no fue por que no haya desempeñado personalmente esas actividades; que nunca se le imputó el no cumplimiento de funciones que correspondían a otros trabajadores; que tenía la responsabilidad de elegir proveedores que vendieran productos con la calidad exigida por la empresa, por lo que podía exigirles a sus subordinados el cumplimiento de los estándares mínimos de calidad en los cárnicos que llegaban a la empresa para ser vendidos a los consumidores, debiendo, en caso contrario, aplicar los correctivos de rigor e informar a la empleadora.

Precisó que está probado que el accionante tenía funciones tendientes a evitar o disminuir pérdidas de la empresa, procurando no adquirir más productos de los que la demandada podía vender, controlando obviamente su calidad; que la empresa hacía conocer sus políticas a personas como el demandante, a través de memorandos y circulares, muchas de las cuales no cumplió el accionante; que éste sabía de los procedimientos de la empresa para la compra de carnes; que el trabajador se rebeló contra la circular número 03 de la empleadora, y también evadió su deber de responder las preguntas que se le hicieron en los descargos, incurriendo en grave indisciplina.

Que también está probado que el demandante incumplió sus obligaciones con el envío de carne krosher en mal estado a un supermercado de la empleadora; que varios subordinados del empleador atribuyen al demandante el envío de carne no apta para el consumo humano, a varios

supermercados de la empresa; que el demandante firmó una factura por productos diferentes a los que recibió, con evidente perjuicio para la empresa demandada; que por apoyar su decisión en el dicho de testigos, incurrió ese juzgador en los errores de apreciación probatoria que se le señalan; que con la citación a descargos al demandante se le garantizó el debido proceso; que a la empresa le basta con demostrar una de las causas de despido, para que este sea justo, y que se equivocó el Tribunal al condenar a la demandada a pagar al actor indemnización por despido injusto, cuando está demostrado que adujo causas justas para extinguir ese vínculo (fls. 117-144).

XVI. LA RÉPLICA

Esencialmente sostiene el opositor, que no incurrió el ad quem en la violación normativa que refiere el cargo; que puede el juez laboral apoyar su sentencia en unas pruebas, haciéndolas prevalecer sobre otras, sin que necesariamente ello conduzca a error y menos con capacidad de desquiciar la sentencia; que los errores de hecho señalados a la sentencia de segunda instancia tampoco se configuran, pues no incurrió el Tribunal en las equivocaciones de apreciación de pruebas que le increpa la censura; que no incumplió el trabajador con sus obligaciones, y que más bien procuró el empleador, ante la enfermedad del trabajador, encontrar elementos justificativos para terminar su contrato laboral.

XVII. CONSIDERACIONES

Para confirmar el fallo de primer grado, que impuso a la demandada la condena de resarcir al demandante por la terminación injusta de su contrato de trabajo, dijo el Tribunal que el despido del demandante no fue con causa justa, pues de acuerdo con los testimonios de Salomón Trujillo Ortiz (fl. 457), Alcibiades Posada (fl. 459), Jesús Armando Bastidas Folleco (fl. 586), Juan Tomás Villanueva Pachón (fl. 600), Franco Homero Bravo (fl. 608), más el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada (fl. 561), junto con el que absolvió el accionante (fl. 568), la responsabilidad de tener abastecida el área de ventas, elaborar pedidos y verificar fechas de vencimiento y recibo de mercancías, era del jefe de la sección de carnes y del jefe de la central de carnes de la demandada, cargos que no desempeñaba el demandante.

En contraste, la censura abunda en argumentar que si el segundo juez colegiado hubiera apreciado los documentos que no apreció, o hubiera apreciado bien los que sí examinó en su sentencia, principalmente la carta de despido del actor, su conclusión habría sido que la empleadora demandada terminó con causa justa el contrato laboral de este, pues advierte que sí está acreditado en el proceso que como director de mercadeo de carnes de la demandada, tenía asignadas las obligaciones que por acción u omisión no cumplió, las cuales no correspondían a funciones de otros trabajadores, como también está probado que al abstenerse de absolver las preguntas que se le formularon

en la diligencia de descargos, incurrió en grave indisciplina, cuestión que también se le increpó en la misiva de despido.

Así planteado el ataque a la presunción de legalidad que asiste a la sentencia de segunda instancia, desde ya precisa la Corte que, en efecto, el Tribunal incurrió en la infracción normativa que le endilga el recurrente, habida cuenta que, efectivamente, contrario a lo que este juzgador coligió, en el debate la empleadora demostró, como era su carga en este tipo de procesos, que la terminación unilateral del contrato de trabajo del demandante, acaeció por causa justa, pues como director de mercadeo de carnes de la empleadora, incumplió obligaciones que le incumbían, relacionadas con la adquisición, expendio y comercialización de ese producto en distintos supermercados de la ciudad de Cali, que es lo que principalmente se le hace saber en la comunicación de terminación del contrato laboral visible a folios 18-22 del expediente.

En efecto, los documentos de folios 301-303, 232-234, 114-115 , 116, 117, 119, 144, 305, 317, 319, 235-249, 252-299, 328-329 y 353 del expediente, ciertamente no apreciados por el juzgador de segunda instancia, enseñan que el demandante tenía responsabilidad directa en la adquisición de productos cárnicos para su exhibición y venta en los supermercados de la demandada en Cali, función en la que debía velar por su compra proporcionada y de calidad, para no generar sobre oferta y ventas de productos de mala calidad, o vencidos.

Además, las mismas probanzas dejan ver que el trabajador, como jefe de mercadeo de carnes de la empleadora, tenía poder subordinante sobre los demás trabajadores de esta, aplicados a la venta de carnes, debiendo incluso custodiar el transporte, el almacenamiento y la correcta exhibición de los productos, todo lo cual desquicia la sentencia del ad quem en cuanto concluyó que la responsabilidad de mantener abastecida el área de ventas, elaborar pedidos, verificar fechas de vencimiento y recibo de mercancías, estaba a cargo del jefe de la sección de carnes y del jefe de la central de carnes de la empresa demandada, toda vez que lo que aquellos medios de convicción enseñan es todo lo contrario, es decir, que desde su dirección de mercadeo, el accionante tenía el control estratégico de toda la operación de comercialización de carnes de la demandada en Cali, por lo que era responsable de las actividades que el Tribunal, con notorio error, colocó en el ámbito de los subordinados laborales del accionante, sobre los que este, obviamente, en el marco del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, tenía funciones de inspección y vigilancia, pues sólo cumplían actividades operativas, mientras aquél era el que seleccionaba proveedores, establecía la cantidad de las carnes que adquiriría y el tiempo en el que lo hacía, debiendo tener en consideración para ello, como es apenas lógico, los niveles de rotación de los productos y su calenda de vencimiento, máxime si se trata de un producto tan degradable como la carne.

Sin embargo, aparte del que se acaba de identificar, el mayor dislate de la sentencia de segunda instancia, estriba en que el Tribunal no apreció las probanzas de folios 118 y 119, 120, 121, 122, 123-129, 135 que dan cuenta que el demandante, efectivamente, en el anterior escenario de funciones y responsabilidades laborales, como se le increpa en la documental de despido, envió productos cárnicos vencidos y en mal estado, no aptos para el consumo humano o, en algunos casos, que en todo caso no se le solicitaron, a distintos puntos de venta de la empresa demandada en Cali, lo cual era suficiente para tener por justificada la terminación unilateral de su contrato de trabajo, atendida la circunstancia de que la jurisprudencia ha orientado que ante la multiplicidad de causales y/o motivos alegados por la empleadora para extinguir con justa causa el contrato laboral de un trabajador, le es suficiente con que acredite uno u otra, para que esa decisión se tenga por avenida a derecho.

Efectivamente, el documento de folio 118, suscrito por el Jefe de Carnes de la demandada, informa que el 4 de julio de 2000, se recibieron en el almacén de San Fernando, productos cárnicos que no habían sido pedidos, no estaban facturados y se encontraban en mal estado, cuyo despacho fue autorizado por el demandante; el documento de folio 119, de la auditoría interna de la demandada, pregunta quién autorizó el envío de la anterior mercancía; el documento de folio 120 responde al anterior interrogante e informa, que el despacho de carne en comento lo autorizó el accionante y que la carne iba en estado de descomposición,

por mala rotación y mal uso; los documentos de folios 122 y 123, contienen exámenes microbiológicos sobre la carne en cuestión, indicando que el producto no era apto para el consumo humano y presenta características macroscópicas inaceptables; el documento de folios 123-129 es un memorando de auditoría sobre el manejo del negocio de carnes de la demandada en la sucursal occidente, en el que se concluye que el director general, es decir, el accionante, no cumple con las políticas de la empresa en el manejo de perecederos suministrando y abasteciendo carnes frescas y de excelente calidad, mientras el documento de folio 135, responde al memorando AL-297-00, y especifica, que el demandante es la única persona que autoriza compras por suministro directo a proveedores locales de carne.

Así las cosas, como el Tribunal no apreció las pruebas que se han identificado y, además, apreció con error la documental de despido del demandante, incurrió en equivocación fáctica al no tener por demostrado, sí estándolo, que éste fue despedido con causa justa, lo cual lo condujo a la transgresión normativa que señala la recurrente.

En consecuencia, el cargo prospera.

XVIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

Por las razones explicadas a propósito del estudio del único cargo formulado por la demandada a la sentencia del

Tribunal, la Sala, en sede de instancia, revocará la sentencia de primer grado, en cuanto halló demostrado que el despido del demandante fue injusto, y condenó a la empleadora a pagar al accionante una indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, para en su lugar, disponer decisión absolutoria por concepto de la indemnización por despido injusto pretendida.

Costas en las instancias a cargo del demandante.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandante, pues su recurso no salió avante y fue replicado. Como agencias en derecho se fija la suma de \$3.500.000 que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XIX. DECISIÓN

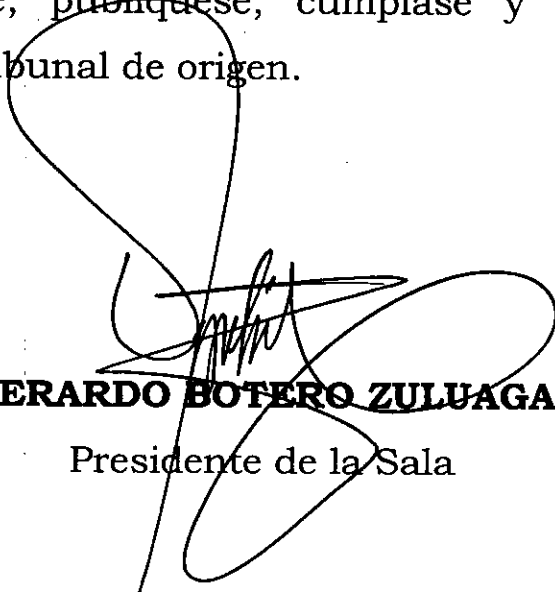
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA PARCIALMENTE** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 30 de junio de 2009, en el proceso que instauró **REYNALDO MARTÍNEZ BURGOS** contra **CARULLA Y CIA S.A.**, en cuanto condenó a la demandada a pagar al accionante la indemnización por despido injusto.

En sede de instancia, revoca la sentencia de primer grado, en cuanto concluyó que el demandante fue despedido sin justa causa y condenó a la demandada a pagar a éste indemnización por despido injusto, para en su lugar, absolver a la demandada del citado concepto.

Costas de primera y segunda instancia a cargo del demandante.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del demandante.

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

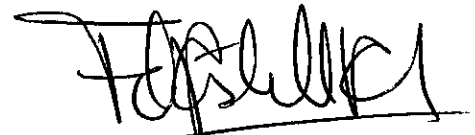


GERARDO BOTERO ZULUAGA

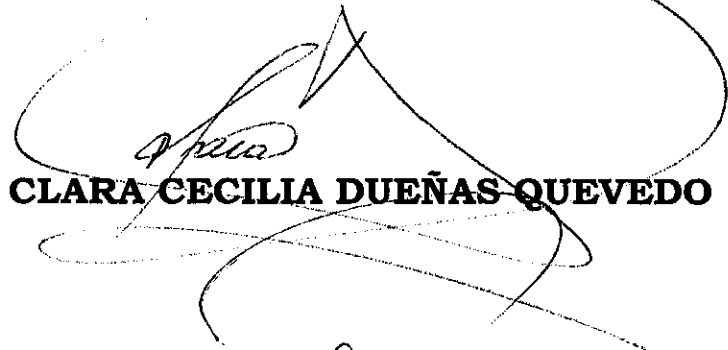
Presidente de la Sala



JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO



RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO



LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS



JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se fijo edicto

27 MAR 2017

Bogotá, D.C. _____

80m _____

Secretario _____

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto

27 MAR 2017

Bogotá, D.C. _____

SPm _____

DINORA DURAN NORIEGA
SECRETARIA

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora
señalados, queda ejecutoriada la presente
providencia

Bogotá, D.C. 30 MAR 2017 Hora: SPm

Secretario _____