



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL16298-2017

Radicación n.º 55472

Acta 10

Bogotá, D. C., 13 de septiembre de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la sociedad **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 31 de octubre de 2011, en el proceso que instauró en su contra **LUIS EDUARDO MAZORCA CUBIDES**.

I. ANTECEDENTES

El señor Luis Eduardo Mazorca Cubides llamó a juicio a la Compañía Nacional de Chocolates S.A. solicitando el reintegro a su cargo, junto con el pago de acreencias laborales que relacionó en su demanda y las prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir.

Fundamentó sus peticiones, en que se vinculó a la Compañía Nacional de Chocolates S.A. el 1º de octubre de 1997, siendo su último cargo el de «*ayudante de ventas*» con un salario mensual de \$ 1.200.000. Adujo que estuvo afiliado a Sintranalchoc y que de ello se notificó a la empleadora el 8 de noviembre de 2005, que el día 9 de noviembre de 2005 fue citado a descargos para el día siguiente porque al cierre del mes de octubre quedó sin visar una factura. Señaló que Jesús Barrios -compañero encargado de la factura que no había sido visada-, certificó que a él le entregaron el pedido correspondiente a la factura no visada por medio de Jhon David Cómbita. Indicó que la empresa puso fin al contrato de trabajo el día 11 de noviembre de 2005 invocando como justas causas de terminación del contrato de trabajo las contempladas en los numerales 2 y 6 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con los numerales 1, 3 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalizó aduciendo que los hechos afirmados por la empleadora no concuerdan con las normas citadas en la terminación del contrato, en especial porque la factura en cuestión no fue entregada por él sino por un compañero, que las faltas que se le atribuyeron son una «*coartada de la demandada*» para despedirlo estando cubierto por el fuero circunstancial que tuvo origen en el pliego de peticiones que el sindicato presentó el 18 de julio de 2005 y que a la fecha de la presentación de la demanda aún no se había resuelto.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones. Aceptó la existencia de la relación laboral y su finalización por justa causa. Manifestó que no hay lugar al reintegro por fuero circunstancial toda vez que la desvinculación de la Compañía se produjo por justa causa imputable al trabajador de acuerdo con los numerales 2 y 6 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con los numerales 1, 3 y 5 del artículo 58 de Código Sustantivo del Trabajo. Adicionalmente, que el Sindicato de trabajadores Nacional de Alimentos, Bebidas y Chocolates –Sintranalchoc- no contaba con personería jurídica por cuanto la resolución mediante la cual se inscribió en el registro único sindical del entonces Ministerio de Protección Social fue revocada mediante resolución 04319 del 16 de diciembre de 2005, quedando por lo tanto sin sustento alguno la negociación colectiva iniciada por un sindicato inexistente, siendo infundado así mismo el presunto amparo alegado por el ex trabajador.

Propuso como excepciones de fondo, las de pago, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin justa causa, prescripción, compensación y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Descongestión de Bogotá, mediante fallo del 29 de mayo de 2009 resolvió absolver a la demandada. Fundó su decisión

en que la justa causa para la terminación del contrato por la demandada se encontraba probada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del demandante, conoció del asunto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, que en sentencia del 31 de octubre de 2011 revocó la decisión y ordenó el reintegro del demandante.

El Tribunal consideró como fundamento de su decisión, que existía conflicto colectivo y que no existió justa causa para la terminación del contrato. Para establecer su decisión, -en lo que importa al recurso-, señaló respecto a la protección del fuero circunstancial, que existió una negociación válida ya que la inscripción en el registro sindical de la organización fue cancelada en diciembre de 2005, después de la instalación de la mesa de negociación y del despido. Adujo que el pliego de peticiones fue presentado el 18 de julio de 2005, y fue prorrogada la negociación hasta el 16 de octubre de 2005. Una vez finalizada la etapa de arreglo directo se solicitó al entonces Ministerio de la Protección Social que se convocara un tribunal de arbitramento, lo cual se decidió en agosto de 2006.

Respecto a la justa causa adujo que endilgar una conducta negligente por el error en una factura, en un día de trabajo, resulta desproporcionada y que el perjuicio económico sufrido por la empresa tan solo ascendió a la suma \$15.000, al tiempo que *«ninguna falta grave cometió el*

actor y ninguna grave violación de sus obligaciones aparece demostrada».

IV. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se confirme la decisión de primera instancia.

Con tal propósito formuló un cargo por la causal primera de casación, por la vía indirecta, que, tras ser replicado por la oposición, pasa a ser examinado por la Corte.

V. CARGO ÚNICO

Acusó la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos «58, 60, 436 del C.S.T.; 7, 25, 27 del Decreto 2351 de 1965; 5, 60, 61 de la Ley 50 de 1990; 28 de la Ley 789 de 2002; 3 de la Ley 39 de 1985».

Como errores evidentes de hecho en que incurrió el Tribunal, adujo los siguientes:

- 1. No dar por demostrado, estándolo, que para el momento de la terminación del contrato del demandante, ya había finalizado el conflicto colectivo de trabajo que tuvo lugar entre COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A y SINTRANALCHOC.*
- 2. No dar por demostrado, estándolo que el demandante violó, además de sus obligaciones legales, varias de las establecidas a su cargo en el contrato de trabajo.*

3. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante dejó de informar al empleador sobre la conducta irregular en la cual incurrió en asocio de su compañero de trabajo.*
4. *Concluir en forma contraria a la realidad “que ninguna falta grave cometió el actor” y que “ninguna grave violación de sus obligaciones aparece demostrada”*
5. *Concluir sin fundamento alguno que “olvidó la juez haber calificado en la diligencia misma cuales(sic) preguntas eran susceptibles de confesión y cuáles no” y que por ello no se produjo la confesión ficta.*

Como pruebas no apreciadas señaló:

1. *Confesión ficta por inasistencia a la audiencia de conciliación (fs. 105 y s.s)*
2. *Confesión ficta por inasistencia al interrogatorio de parte (fs. 111 y s.s)*
3. *Acta de la asamblea de SINTRANALCHOC del 26 de octubre de 2005. (fs. 28 y s.s)*

Como pruebas mal apreciadas, denunció:

1. *Contrato de trabajo (folios 8 y s.s y 70 y s.s)*
2. *Diligencia de descargos del actor (Folios 14 y s.s y 77 y s.s)*
3. *Citación a descargos (f.º76)*
4. *Resolución No. 04319 del Ministerio de la Protección Social del 16 de diciembre de 2005 (folios 83 y s.s)*
5. *Acta de finalización de la prórroga de la etapa de arreglo directo (f.º27)*

Prueba no calificada:

- 1) *Testimonio de JESUS BARRIOS (F.º 120 y s.s)*
- 2) *Testimonio de MARÍA TERESA MANJARRÉS (F.º 133 y s.s)*
- 3) *Testimonio de FERNANDO CARREÑO (F.º 137 y s.s)*

En desarrollo del cargo, sostuvo que el Tribunal se equivocó al concluir que el conflicto colectivo «*aparece totalmente válido*» ya que, el 16 de octubre de 2005 finalizó la etapa de arreglo directo y su prórroga, por lo tanto, había concluido la negociación del pliego de peticiones que presentó Sintranalchoc y con esto, la protección especial del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. En este mismo sentido,

adujo que no resulta pertinente analizar si hubo o no negociación colectiva dada la negativa final de la inscripción en el registro sindical de Sintranalchoc.

Mencionó además, que el Tribunal no apreció las dos confesiones fictas que nacieron de la inasistencia a la audiencia de conciliación y del interrogatorio de parte del actor cuando fue citado debidamente.

Finalizó indicando que el juez colegiado dejó de ver que *«en el contrato de trabajo las partes establecieron en el contrato unas justas causas de terminación del contrato que no exigen el elemento de gravedad»*.

VI. RÉPLICA

Señaló que el cargo contiene errores de técnica dado que está formulado por la vía indirecta pero el recurrente atacó las normas por vía directa. Posteriormente, atacó las pruebas mal apreciadas y las pruebas no apreciadas, pero no indicó en qué tipo de error –de derecho o, de hecho- incurrió el Tribunal. Adicionalmente adujo que no se indicaron los numerales infringidos del artículo 58 y 60 del CST ni del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y no se puede inferir que se violaron de forma íntegra.

Sobre las pruebas supuestamente mal apreciadas, adujo que de ninguna de ellas se deriva un error por parte del Tribunal.

VII. CONSIDERACIONES

No le asiste razón al opositor cuando critica los presuntos errores en que incurre la demanda de casación. El censor cumplió con la obligación formal de indicar la vía de ataque -indirecta- y la identificación de los errores de hecho en que, a su juicio, incurrió el Tribunal, junto con la descripción de los medios de prueba que lo llevaron a formular los errores descritos por aquel, respecto de pruebas hábiles en casación. Así pues, cumple el cargo con las exigencias formales que permiten a la Corte iniciar un análisis de fondo para determinar su prosperidad.

Conforme a los errores de hecho formulados en la demanda de casación, existen al menos dos aspectos fundantes que constituyen el problema jurídico a resolver por la Corte: a) la convicción a la que llegó el Tribunal sobre la existencia del conflicto colectivo que cobijaba al actor, y b) la certeza del juez colegiado en encontrar finalizado el vínculo contractual sin justa causa. Es deber de la Corte entonces, verificar si el fallador de segundo grado incurrió en los errores atribuidos respecto de los citados tópicos de análisis.

1. La existencia de un conflicto colectivo y la consecuencia del fuero circunstancial

El Tribunal dio por sentado que existió una negociación válida, toda vez que cuando el pliego de peticiones fue presentado, el Sindicato estaba facultado para ello por lo que la demandada nunca se resistió o negó a dar inicio a la mesa

de negociación. Precisó que la cancelación de la inscripción en el registro sindical de la organización tuvo lugar en diciembre de 2005, después de la instalación de la mesa de negociación y del despido del trabajador, razón por la cual la protección especial de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 cobijaba al demandante.

A la anterior conclusión arribó tras valorar el pliego de peticiones presentado el 18 de julio de 2005, el acta de instalación de la mesa de negociación el 5 de septiembre de 2005, la prórroga de la negociación hasta el 16 de octubre de 2005 y la solicitud, al entonces Ministerio de la Protección Social, para convocar el tribunal de arbitramento.

La Sala encuentra que ningún error de apreciación pudo cometer el juez colegiado cuando no concluyó de los documentos obrantes en el expediente nada diferente a lo que se deduce de éstos de forma natural y ordinaria. De esta manera entonces, no se equivocó al deducir respecto de la valoración de las resoluciones del Ministerio de la Protección Social números 04319 del 16 de diciembre de 2005 y 02985 del 18 de agosto de 2006; del acta de finalización de la prórroga de etapa de arreglo directo, y del acta de la asamblea de Sintranalchoc del 26 de octubre de 2005; que existía un conflicto colectivo vigente al momento del despido del demandante.

En efecto, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, establece con claridad:

ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

A su turno, el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966, indicó:

ARTICULO 10. La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

De lo visto, se extrae con absoluta claridad que la protección foral sólo depende de la presentación del pliego de peticiones al empleador por parte de los trabajadores agrupados en una organización sindical o no, y sólo permanecerá vigente hasta que se suscriba una nueva convención colectiva o pacto colectivo, o quede ejecutoriado el respectivo laudo arbitral, cuando fuere del caso. Ello, sin perjuicio de los eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, por ejemplo, ante el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo, luego de que no fuera posible lograr el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo.

Así lo ha sentado la jurisprudencia de esta Sala en diversos pronunciamientos previos, entre otros, en las sentencias CSJ SL, 10660-2017; CSJ SL, 14066-2016; CSJ SL, 6732-2015; CSJ SL, 29822-2007; CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843; y CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170.

Lo anterior lleva a concluir por la Sala, en sintonía con lo dicho por el Tribunal, que al momento de la finalización del contrato de trabajo del demandante sí existía un conflicto colectivo que le protegía en contra del despido unilateral e injusto por el empleador, pero que no enerva un despido fundado en una justa causa legal.

2. Análisis de la existencia de la justa causa para la finalización del vínculo contractual

El segundo de los elementos fundantes de la demanda de casación, hizo referencia al presunto error en el que incurrió el fallador al no encontrar justificado el despido del demandante.

Debe recordar la Sala que el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10

mar. 2009, rad. 35105; reiterada entre otras, en la CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518; y más recientemente en la CSJ STL12438-2015, en donde dijo:

“Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”

Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación:

*“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. **Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T.** Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”. (Negrillas y subrayas originales).*

Del análisis precedente, emergen las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave y (ii) en la segunda, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta (CSJ SL12904-2017).

El ataque del censor, tiene por objeto, entre otras cosas, la de evidenciar la mala apreciación del contrato de trabajo, al haberse allí pactado por las partes una serie de conductas que constituirían una falta grave para dar lugar a la terminación del contrato con justa causa. Sobre este particular, concluye la Sala que se equivocó el juez de la segunda instancia al restarle importancia al texto del contrato para la definición del pleito, comoquiera que ante el evento de decidir sobre la existencia de una justa causa

alegada por el empleador respecto de una conducta específica, debió inicialmente revisar el documento fundante de la relación de trabajo para verificar si los hechos denunciados por el empleador ya habían sido objeto de calificación previa por las partes respecto de su gravedad, para luego –en su ausencia- analizar si le competía valorar la gravedad o no de la conducta reprochada al empleado.

De esta forma, debió ver el Tribunal, aun con independencia de la pasividad o actividad de los litigantes en juicio, que la cláusula décima del contrato de trabajo en los numerales 14 y 15, se habían consagrado por las partes algunas conductas que en su libre autonomía calificaron como faltas graves, dentro de las cuales se encuentran los incumplimientos atribuidos al actor en la carta del 11 de noviembre de 2005, a saber:

14. Poner en peligro, por actos u omisiones o por no informar oportunamente hechos que conozca en razón de su oficio, la seguridad de las personas y de los bienes de la EMPRESA y de terceros relacionados con ésta o confiados a la misma.

15. No cumplir en forma cabal y oportuna las prescripciones que para la seguridad de los locales, las operaciones o los dineros y valores de la empresa o que en ella se manejan, sean impartidas por la misma.

Así las cosas, encuentra error la Sala sobre las declaraciones del *ad quem* dado que dejó de ver que el contrato sí comprendía originalmente un compendio de hechos que las partes previamente calificaron como faltas graves, y antes de entrar a valorar la gravedad o no de la conducta, debió cerciorarse si ya ello había sido superado por las partes. Si la gravedad de algunas conductas ya estaban

calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.

Así lo había sentado la Corte de tiempo atrás, cuando en providencia CSJ SL, 31 ene. 1991, rad. 4005, citada en la ya mencionada providencia CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114, expresó:

Faltas calificadas como graves. Esta causal se fundamenta a (sic) la obediencia del empleado a las órdenes del patrono. La jurisprudencia ha expresado sobre el particular que ‘la obediencia del empleado a las órdenes del patrono constituye pues el deber cardinal suyo, que emana de la esencia misma del vínculo jurídico que los ata, y su inobservancia no puede ser calificada judicialmente como leve, así se trate de una servidor antiguo, ya que el mantenimiento de la disciplina interna de la empresa es tarea que le incumbe de modo privativo al patrono y que, por ende, no es dable compartir al juez.

De esta manera se configura al menos el error de hecho que le endilga el censor al fallador de segundo grado en lo referente a la valoración equivocada de la gravedad de la falta.

Con todo, respecto de la redacción de la carta de terminación del contrato de trabajo, en la que –como lo sostuvo el demandante durante el juicio, y fue secundado por el Tribunal–, no se aduce específicamente la causal décima del contrato de trabajo contentiva de las conductas

calificadas como faltas graves por las partes, también de vieja data esta Corporación ha adoctrinado que el empleador debe cumplir con expresar los hechos en que se funda el despido, los cuales no pueden ser variados o modificados con posterioridad, pero sin que le sea exigible –pese ser deseable– indicar con precisión en qué causal legal específica encuadran tales hechos.

En este sentido se pronunció la Sala, en sentencia CSJ SL11233-2015, CSJ SL, 28 oct. 2008, rad. 30774, en la que reiteró lo adoctrinado en la CSJ SL, 25 oct. 1994, rad. 6847, cuando dijo:

No obstante, la demandada no allegó, como era su obligación, el respectivo reglamento interno de la Empresa, por lo que necesariamente debe la Sala efectuar la confrontación jurídica de los hechos imputados, en este caso, con el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, pues, como lo ha sostenido en varias oportunidades, es al empleador, que decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, a quien corresponde especificar inequívocamente los hechos que generan el despido y al juez su calificación jurídica. Así lo expresó esta Corporación en sentencia del 25 de octubre de 1994 (rad. 6847), en donde dijo:

“En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe ‘en el momento de la extinción’, de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:

“a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita;

“b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y

“c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

“En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva.

“Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico [...]”

Tiene sentado la Sala que, aunque es indispensable que en la carta de despido se señalen los motivos por los cuales prescinde de los servicios del trabajador, el empleador cumple con esa carga describiendo los sucesos que soportan la medida, o invocando el precepto legal eventualmente trasgredido por el empleado, o ambos si lo prefiere, resultando lo más importante e imprescindible, que sean los hechos los que no se modifiquen o se aduzcan algunos nuevos.

Ahora bien, respecto de la confesión ficta, esta Corte ha señalado las reglas para que tal consecuencia procesal, dispuesta en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pueda tenerse en el proceso le corresponde al juez de primer grado declarar dicha confesión

ficta y precisar con claridad cuáles son los hechos susceptibles de ser confesados, para lo cual debe individualizar o identificar tales, en aras de garantizar el debido proceso y contradicción (CSJ SL11904-2017).

Resulta evidente que, como lo anota el casacionista, el *ad quem* dejó de ver que los hechos susceptibles de confesión sí fueron calificados en la primera instancia por el *a quo*. Razón por la cual, la mencionada prueba de confesión ficta que sí tuvo operancia en el proceso, fue mal apreciada por el juez de segundo grado. Por ende, prospera el reproche efectuado por el censor, en cuanto a que el *ad quem* ha debido tener por comprobada la confesión ficta respecto de los hechos 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 11 contenidos en la contestación de la demanda y las excepciones de mérito donde se establece que Luis Eduardo Mazorca era responsable de la totalidad de las facturas de la ruta realizada el 24 de octubre de 2005 y que los hechos imputables al ex trabajador constituyeron justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Finalmente, respecto de los testimonios incluidos en la demostración de la censura, tiene dicho la Sala que solo podrán ser revisados en casación, en los casos en que se demuestre previamente la comisión de un error de hecho manifiesto sobre las pruebas calificadas, como son el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial; hipótesis que se presenta en este evento.

Así pues, observa la Sala que, de la prueba testimonial en que se funda el fallo de segunda instancia que el demandante sí incurrió en las faltas endilgadas, particularmente en aquellas calificadas como graves dentro del contrato de trabajo, pero que no fueron tomadas como graves por el *ad quem*. Siendo ello así, los testimonios acompañan la certeza de la existencia de los incumplimientos del trabajador, pero equivocó su raciocinio el Tribunal frente a éstos al considerarlos demostrativos de la ausencia de gravedad de la falta, que –como se dijo–, no le competía valorar.

Las costas de las instancias estarán a cargo de la parte demandante.

VIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para decidir en instancia, sirven las mismas consideraciones ya hechas en sede de casación y bajo el entendido de que el censor en el alcance de la impugnación ha solicitado a la Corte que disponga confirmar la primera instancia debe anunciar la Sala que con el decaimiento de la sentencia de segundo grado impugnada, analizado el fallo de primer grado y lo discutido en el proceso, lo procedente es la confirmación del fallo absolutorio de primer grado, por las razones aquí expuestas.

La Sala encuentra acreditada la justa causa de despido alegada por la empresa, toda vez que las pruebas llevan a concluir que el señor Luis Eduardo Mazorca no comunicó

oportunamente al empleador las observaciones que conducirían a evitar daños al empleador ni cumplió con las medidas de seguridad para proteger los bienes de la empresa, fundado ello en el incumplimiento acreditado correspondiente a la falta de visación del documento que tenía a su cargo hacerlo, conductas que se encuentran calificadas como faltas graves para la terminación del contrato de manera unilateral, en la cláusula décima del contrato de trabajo en los numerales 14 y 15.

Encuentra asidero lo dicho principalmente en el mismo contrato de trabajo, la declaratoria de confesión ficta obrante en el proceso, y en el acta de descargos aportada al mismo, de lo que se deduce el incumplimiento del trabajador al incurrir en irregularidades en el recaudo de dinero y facturas bajo su responsabilidad, todo lo cual, respecto de su existencia, fue corroborado por los testimonios escuchados en juicio. Hechos éstos, además, que fueron los comunicados al trabajador por la empresa, en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Finalmente, y dado que el contrato de trabajo finalizó en forma justa, no resulta beneficiario el trabajador de la protección especial del fuero circunstancial alegado, en lo que hace referencia a la imposibilidad del despido sin justa causa, por las razones indicadas.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el treinta y uno (31) de octubre de dos mil once (2011) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUIS EDUARDO MAZORCA CUBIDES** contra **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES S.A.**

En sede de instancia, la Corporación dispone **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Descongestión de Bogotá.

Sin costas en sede de casación. En las instancias, las costas serán como se dijo en la parte motiva.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
(Salvamento de voto)