

SALA DE CASACION LABORAL

Radicación 9702

Acta 34

Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital, tres (3) de septiembre de mil novecientos noventa y siete (1997)

Magistrado ponente: RAFAEL MENDEZ ARANGO

Se resuelve el recurso de casación del BANCO DE OCCIDENTE, S.A. contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla el 8 de noviembre de 1996, en el proceso que le sigue IVAN OROZCO PAUTT.

I. ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de esa misma ciudad el recurrente fue llamado a juicio por Orozco Pautt, quien en la demanda con la que promovió el proceso le pidió que se declarara que entre ellos "existió un contrato de trabajo a término indefinido, que fue roto por la empleadora en forma unilateral e injusta" (folio 2) y que se le condenara a reintegrarlo al empleo que tenía cuando lo despidió y a pagarle los salarios que dejó de recibir, con todos los aumentos salariales, legales o convencionales, y "las cotizaciones por el tiempo que dure el despido hasta cuando sea reintegrado" (ibídem) o, subsidiariamente, a pagarle las cesantías, los intereses sobre cesantías, las primas, las vacaciones, el salario del último mes laborado, la indemnización por despido injusto y los "salarios moratorios".

Fundó sus pretensiones en que trabajó mediante un contrato a término indefinido desde el 18 de enero de 1982 hasta el 11 de agosto de 1993 "incluyendo dos (2) años con el Sena de aprendizaje en esa entidad" (folio 1) y fue despedido de su empleo de secretario de la agencia Paseo Bolívar en el que devengaba un sueldo de \$357.402,00.

El Banco de Occidente se opuso a las pretensiones del demandante, pues afirmó que Iván Orozco Pautt estuvo vinculado inicialmente mediante contrato de aprendizaje del 18 de enero de 1982 al 29 de diciembre de 1983, día en que renunció, habiéndole pagado oportunamente las prestaciones sociales de acuerdo con la ley; y posteriormente se volvió a vincular con un nuevo contrato de trabajo a término indefinido que tuvo vigencia desde el 2 de enero de 1984 hasta el 11 de agosto de 1993, fecha en la que dio por terminado unilateralmente dicho contrato con justa causa. Aceptó que el último empleo de Orozco Pautt fue de secretario de agencia; pero dijo que el sueldo básico mensual era de \$291.200,00 y que con la prima extralegal le quedaba un sueldo promedio de \$357.402,00.

En su defensa alegó el demandado que Orozco Pautt tenía la obligación, entre otras funciones que le estaban asignadas, de "revisar diariamente el listado de inconsistencias" (folio 16), respecto del cual dijo que se trataba de "un listado que arroja el sistema y que como su nombre lo indica en él aparecen las inconsistencias de los cheques que han sido pagados y capturados en el

día anterior, tales como órdenes de no pago, cheques ya utilizados y pagados, etc." (ibídem); y que el demandante incumplió esta obligación suya que era indelegable, según el manual de operaciones y las comunicaciones de 6 de mayo de 1992 y 9 de febrero de 1993, toda vez que el 31 de mayo de ese año fue consignado otro cheque con la numeración 5058298 y perteneciente a la misma cuenta corriente pero por valor de \$60.000,00, que también fue pagado, sin que Orozco Pautt hubiera verificado y controlado el "listado de inconsistencias", ya que de haberlo hecho hubiera advertido que el 26 de mayo de 1993 había sido pagado por canje el cheque 5058298 de la cuenta corriente 810-02701-1 por valor de \$8'196.543,00, cheque que fue consignado en una cuenta de ahorros de Conavi de la misma ciudad y que en el banco fue recibido en compensación procediendo a su pago.

Según la contestación de la demanda, el incumplimiento por parte de Orozco Pautt de funciones que eran indelegables y de las instrucciones que le habían sido impartidas, le causaron al Banco de Occidente graves perjuicios, "además [de] que si en esa oportunidad, cuando se consigna el segundo cheque con igual numeración, se detecta esa irregularidad, el banco hubiera podido evitar el ilícito, o muy seguramente se hubiera facilitado la localización y captura del autor o autores de la comisión del delito" (folio 17); pero la anomalía fue detectada por el titular de la cuenta corriente, Caribeña de Calzado Ltda., al conciliar el extracto del mes de mayo, que mediante comunicación telefónica y por carta que dirigió a Iván Orozco Pautt el 16 de junio de 1993 le hizo saber la inconsistencia, pero el demandante no le prestó atención a ese reclamo "lo que desde luego prolongó y retardó descubrir el ilícito" (ibídem).

También sostuvo que Orozco Pautt, mediante comunicación de 16 de julio de 1993 que le envió al gerente administrativo y de operaciones del banco, reconoció "expresamente que ciertamente hubo incumplimiento de procedimientos establecidos para la verificación del listado inconsistencias del canje de mayo 31" (folio 17); y que esta conducta está claramente prevista como falta grave sancionable con la terminación del contrato de trabajo en el reglamento interno de trabajo y en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que el demandante tuviera derecho al reintegro por cuanto el mismo sólo procede para los trabajadores que el 1º de enero de 1991, al entrar en vigencia la Ley 50 de 1990, llevaran por lo menos diez años de servicios continuos con el empleador.

El juez del conocimiento por sentencia de 7 de junio de 1996 condenó al banco demandado a pagarle al demandante las sumas de \$670.063,04, \$46.904,41, \$5'570.705,84 y \$11.913,40 diarios desde el 12 de agosto de 1993, por concepto de auxilio de cesantía, intereses a la cesantía, indemnización por despido injusto e indemnización por mora, respectivamente. La absolvió de las demás pretensiones y le impuso las costas.

## II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La alzada se surtió por apelación del banco y concluyó con el fallo acusado en casación, mediante el cual el Tribunal de Barranquilla confirmó la decisión de su inferior, pero no lo condenó en costas por el recurso.

Aunque textualmente en la sentencia el juez de apelación dijo que "... el señor Iván Orozco Pautt confesó que no revisó el listado de inconsistencias del 31 de mayo de 1993 no se ha(sic) podido determinar las causas de la no revisión dado que el mencionado listado no aparece en la oficina y no se ha podido verificar si fue generado o no por el empleado responsable..." (folio 200), concluyó que no existía certeza "...que el actor hubiese sido responsable de la no revisión del listado de inconsistencias, pues los testigos se limitan a decir en qué consiste el listado de

inconsistencias, en tanto, que la única prueba que aparece en torno de la no revisión es(sic) la(sic) confesiones extrajudicial y judicial hecha(sic) por el actor, en esta última hace la claridad que si bien le correspondía revisar el listado no intervenía en la elaboración del mismo y no apareciendo en el expediente no se puede llegar a la conclusión que efectivamente para la fecha en que debió ser revisado se hubiese generado, y como es sabido la confesión debe aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que la desvirtúe, que no es el caso..." (ibídem).

Concluyó que la relación laboral fue una sola, sin solución de continuidad, prohiendo la apreciación del juez, lo que le sirvió de fundamento para condenar por concepto de auxilio de cesantía, los intereses sobre dicha prestación y la indemnización por despido, apoyado en la sentencia de 29 de agosto de 1984 (Rad. 10207), no obstante que en el fallo impugnado textualmente asienta que: "Obra en el informativo un contrato de aprendizaje que se inició el 18 de enero de 1982 y terminó el 31 de diciembre de 1983 (fl. 124) y un contrato de trabajo que empezó el 2 de enero de 1984 y terminó el 11 de agosto de 1993" (folio 201).

Mantuvo la condena correspondiente a la indemnización por mora porque "existe abundante jurisprudencia de vieja data" según la cual "el contrato de aprendizaje es un verdadero contrato de trabajo con todas las implicaciones que éste conlleva" (folio 205), aunque tuvo por probado que "...en realidad fueron firmados dos contratos que en apariencia son distintos, por tener el de aprendizaje un objeto especial, cual es el de preparar el aprendiz en la actividad para la cual fue contratado, lo que no existe en los otros contratos de trabajo, amén que el primero fue totalmente finiquitado, es decir, por el mismo se le cancelaron al actor todas las prestaciones sociales que hasta esa fecha se generaron a su favor..." (ibídem), conforme está dicho en la sentencia.

### III. EL RECURSO DE CASACION

Como lo declara al fijar el alcance de la impugnación en la demanda mediante la cual sustenta el recurso extraordinario (folios 11 a 41), que no fue replicada, el banco recurrente pretende que la Corte case parcialmente la sentencia del Tribunal en cuanto mantuvo las condenas impuestas por el Juzgado, para que en sede de instancia las revoque y lo absuelva o, subsidiariamente, la case únicamente respecto de la condena a pagar la indemnización por mora y luego de revocar la de la primera instancia lo absuelva por este concepto.

Con tal propósito le formula dos cargos que se estudiarán en su orden.

#### PRIMER CARGO

Acusa al fallo de aplicar indebidamente los artículos 22, 23, 24 (modificadas estas dos normas por los artículos 1º y 2º de la Ley 50 de 1990), 81, 87 y 88 (modificados por los artículos 1º, 9 y 10 de la Ley 188 de 1959) del Código Sustantivo del Trabajo, infracción que dice el recurrente condujo consecuentemente a la aplicación indebida de los artículos 64, 65, 249 y 253 del mismo código (en la forma en que tales normas fueron modificadas por los artículos 8º y 17 del Decreto 2351 de 1965 y 6º de la Ley 50 de 1990) y del artículo 1º de la Ley 52 de 1975.

El recurrente no discute que el Tribunal asentó que en el proceso se probó que hubo un contrato de aprendizaje que se inició el 18 de enero de 1982 y terminó el 31 de diciembre 1983 y un contrato de trabajo que empezó el 2 de enero de 1984 y se extinguió el 11 de agosto de 1993, pues su argumentación se endereza a demostrar que este fallador aplicó indebidamente la ley cuando, "sin ningún análisis diferente" y luego de transcribir la sentencia de 29 de agosto de 1984, concluyó que por haber existido una sola relación laboral debía computarse el tiempo

servido durante el contrato de aprendizaje para los efectos de liquidar el auxilio de cesantía y sus intereses, así como la indemnización por despido, y que no actuó de buena fe, pues, no obstante haber aceptado que "el contrato de aprendizaje tuvo un objeto especial y fue finiquitado totalmente", consideró que existía una "abundante jurisprudencia conforme a la cual 'quedó establecido que el contrato de aprendizaje es un verdadero contrato de trabajo con todas las implicaciones que éste conlleva' (fl. 205)" (folio 17), tal cual está dicho en el escrito de demanda.

Según el impugnante, las conclusiones a las que llega la sentencia "desconocen la naturaleza jurídica del contrato especial de aprendizaje, diferente al contrato de trabajo ordinario, por cuanto ambos tienen regulación propia, objeto y causa jurídica diferentes" (folio 17), por lo que esta misma Sala en sentencia de 19 de noviembre de 1959 denominó al contrato de aprendizaje "forma especialísima de contrato" (ibídem). Explica que el aprendizaje tiene consagrada su propia normatividad en los artículos 81 a 88 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado, entre otras disposiciones, por la Ley 188 de 1959, lo que hace evidente que esta modalidad especial de vinculación tiene por objeto tanto la prestación de un servicio remunerado por parte de un trabajador que no conoce el cargo y oficio para cuya ejecución se le contrata, como el deber por parte del empleador de proporcionar al aprendiz los medios para adquirir formación profesional metódica y completa de dicho arte u oficio, el cual hoy se cumple por intermedio del Servicio Nacional de Aprendizaje.

Admite el banco recurrente que en aplicación del principio de la primacía de la realidad se ha considerado por esta Sala que la celebración de contratos sucesivos hacen presumir un contrato único, como ocurrió en los fallos de 19 de julio de 1977 y 24 de noviembre de 1988; pero recuerda que también ha admitido que la pluralidad de contratos puede darse en la realidad, conforme lo aceptó en las sentencias de 15 de julio de 1977 y 19 de enero de 1989, por lo que es preciso analizar cada situación para concluir si existió o no continuidad, la que se desvanece, cuando, como sucedió en este caso, las dos relaciones contractuales, cuyos soportes de hecho no controvierte, tuvieron diferente naturaleza y objeto y tienen distinta regulación legal.

Pide que se estudie nuevamente el asunto a la luz de las disposiciones legales vigentes, en especial del cambio legislativo ocurrido con la expedición de la Ley 188 de 1959, de la que dice no hace mención el fallador, recordando que la redacción inicial del artículo 88 del Código Sustantivo del Trabajo al regular los efectos jurídicos del contrato de aprendizaje expresaba en su numeral 2º que "para todos los efectos legales el contrato de trabajo se entiende iniciado desde que comienza el aprendizaje", norma modificada por el artículo 10 de la Ley 188 de 1959 que no reprodujo dicha disposición, por lo que debe colegirse que fue clara la intención del legislador de separar el contrato de aprendizaje del contrato de trabajo que se llegara a celebrar entre las mismas partes posteriormente.

En apoyo de su tesis invoca la opinión de un autor nacional según la cual --y de acuerdo con la cita que trae el cargo-- "...el tiempo de servicios durante el aprendizaje no podrá computarse con el prestado durante el contrato de trabajo para liquidación de prestaciones..." (folio 20).

Destaca que es importante considerar que si de acuerdo con lo dispuesto con el numeral 4º del artículo 10 de la Ley 188 de 1989 al finalizar el contrato de aprendizaje el patrono debe reemplazar al aprendiz por otro a fin de conservar la proporción legal, ello obedece a que el anterior aprendiz ha dejado de tener dicha condición y si para beneficio recíproco conviene continuar los servicios personales, debe entenderse que surge una nueva relación contractual laboral ordenada por las disposiciones ordinarias y de naturaleza totalmente diferente, "hasta el

punto que hoy en día dicha contratación está totalmente intervenida por el Estado a través del Servicio Nacional de Aprendizaje" (folio 21), por lo que concluye que el Tribunal aplicó de manera indebida las normas que regulan el contrato de aprendizaje y en especial el artículo 10 de la ley, el cual no regula los hechos que fueron materia de controversia, de manera que "no había lugar a sumar el tiempo laborado por el actor mediante contrato de aprendizaje" (ibídem).

## SE CONSIDERA

Tiene razón el recurrente cuando acusa al fallo de haber aplicado indebidamente la ley porque no obstante haber dado por probado que los hoy litigantes celebraron dos contratos laborales diferentes, el primero un contrato de aprendizaje que se inició el 18 de enero de 1982 y finalizó el 31 de diciembre de 1983 (folio 124) y el segundo un contrato de trabajo sin término de duración para "empleados de dirección, confianza o manejo" (folio 125) que comenzó el 2 de enero de 1984 y se extinguió el 11 de agosto de 1993, para efectos de liquidar el auxilio de cesantía y sus intereses y la indemnización por despido injusto, concluyó que se trataba de una sola relación laboral y que por desconocimiento de la "abundante jurisprudencia de vieja data" había obrado de mala fe cuando distinguió entre uno y otro vínculo jurídico.

En efecto, aunque no es necesario acudir a reminiscencias que podrían resultar impertinentes frente al expreso texto positivo de la ley, conviene recordar que el contrato de aprendizaje encontró por primera vez consagración legal en nuestro derecho positivo con el artículo 12 del Decreto Legislativo 2350 de 1944, que como es sabido constituye la matriz de la Ley 6a. de 1945, estatuto que en su artículo 9º consagró también esta modalidad de contrato laboral. Con esta sucinta remembranza legislativa, puede sin más anotarse que, como lo afirma el recurrente, originalmente el Código Sustantivo del Trabajo al regular el contrato de aprendizaje establecía en el artículo 88 que "para todos los efectos legales el contrato de trabajo se entiende iniciado desde que comienza el aprendizaje", previsión legal que no figura en el artículo 10 de la Ley 188 de 1959, que se refiere exclusivamente al "contrato de aprendizaje" para establecer que el término de duración del mismo "empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica", debiendo presumirse como período de prueba los tres primeros meses, aunque en lo demás este período inicial de prueba se rija por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Como también de manera explícita lo dispone el artículo 9 de la Ley 188 de 1959, para ningún arte u oficio el término de duración del contrato de aprendizaje "puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales", debiendo pactarse por el término que para cada uno de tales contratos se prevea "en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo"; pero si dicho contrato, cuya finalidad principal es la formación profesional metódica y completa del arte y oficio para el aprendiz que se contrata, es celebrado por un término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, "se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo el lapso que exceda de la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio".

Significa lo anterior que en virtud de las previsiones contenidas en la Ley 188 de 1959 quedó sin base legal la doctrina según la cual el contrato de aprendizaje constituía "una etapa preliminar de la contratación definitiva". Este criterio encontraba asidero en lo que disponía el numeral 2º del original artículo 88 del Código Sustantivo del Trabajo, que estatuyó que "para todos los efectos legales el contrato de trabajo se entiende iniciado desde que empieza el aprendizaje"; pero perdió sustento frente a la redacción introducida por los artículos 9 y 10 de dicha ley, en cuanto ambas

normas separan el "contrato de aprendizaje" del "contrato de trabajo" al precisar la última de estas disposiciones que el término de duración de aquél "empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica" y al disponer el primero de los preceptos que únicamente cuando el contrato de aprendizaje es celebrado por un término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, para todos los efectos legales debe considerarse el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio "regido por las normas generales del contrato de trabajo".

Además de ser distintos el objeto y la finalidad de los contratos de aprendizaje y de trabajo, es también diferente la remuneración mínima que debe pagarse, puesto que en el contrato ordinario de trabajo quien presta el servicio no puede recibir menos del salario mínimo legal y el aprendiz, en cambio, puede ser inicialmente vinculado con la mitad del salario "mínimo convencional" o del que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u "otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje", de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° del Decreto 2375 de 1974 que modificó el artículo 5° de la Ley 188 de 1959. Según la misma norma, la remuneración que inicialmente se pacte, que puede ser inferior al salario mínimo legal, debe aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser "al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia" (Dto. 2375/74, art. 7°), vale decir, igual al salario mínimo convencional o al que rija para otros trabajadores en el mismo oficio o a otros equivalentes o que pueden ser asimilados a aquél en el cual es formado profesionalmente el aprendiz.

También hay diferencia entre ambos contratos laborales en cuanto a la capacidad para celebrarlo, ya que el contrato de aprendizaje puede celebrarlo validamente el mayor de 14 años con estudios primarios o que posea conocimientos equivalentes a ellos, mientras que el contrato de trabajo puede celebrarlo inclusive un analfabeta, exigiendo la ley únicamente que sea mayor de 18 años, o si se trata de menores de esta edad pero mayores de 14, que exista la respectiva autorización.

El contrato de trabajo es esencialmente consensual, puesto que no se exigen formalidades de ninguna especie --salvo la escrita para algunas cláusulas que específicamente señala la ley, por ejemplo, el período de prueba, el término fijo de duración, etc.--; en cambio el contrato de aprendizaje debe ser por escrito y estar revestido de solemnidades tales que permiten afirmar que quizá es el único contrato laboral individual que puede ser incluido entre aquellos que para su validez requiere de solemnidades ad substantiam actus.

También hay diferencias en cuanto al término de duración, pues el contrato ordinario de trabajo puede pactarse a término fijo, por la duración de la obra o labor contratada, o no pactarse un término. Con el Decreto Legislativo 2351 de 1965 y hasta la expedición de la Ley 50 de 1990, existía la posibilidad de celebrar contratos temporales con la específica finalidad de incrementar la producción, el transporte o las ventas, o para reemplazar al personal en vacaciones o en uso de licencia, o para realizar "otras actividades análogas"; y también existe la posibilidad de celebrar contratos de trabajo para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, definiéndose como tal por el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo, "el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono".

Para el contrato de aprendizaje la ley no señala un término mínimo; mas no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, actividad docente y laboral que debe alternarse "en períodos sucesivos e iguales".

En ambos contratos se prevé el período de prueba; pero en el contrato de trabajo ordinario no puede ser superior a dos meses y en el contrato de aprendizaje se presumen como período de prueba los tres primeros meses.

Y como es apenas obvio, y precisamente por tener un objeto y finalidad distintas los dos contratos, en el de aprendizaje se consagran obligaciones para el aprendiz y para el empleador que serían extrañas en un contrato de trabajo ordinario, como son, verbigracia, para el primero el concurrir asiduamente a los cursos "con diligencia y aplicación" y "procurar el mayor rendimiento en su estudio", y respecto de este último, preferir al aprendiz en igualdad de condiciones para llenar las vacantes de empleos relativos a la profesión u oficio aprendido, pero únicamente si hubiera "cumplido satisfactoriamente el término de aprendizaje".

Significa lo anterior que el cargo prospera por demostrar el recurrente que el Tribunal aplicó indebidamente las normas con las que integra la proposición jurídica del cargo, especialmente los artículos 9 y 10 de la Ley 188 de 1959.

No obstante estar ya demostrada la violación de la ley que permite casar la sentencia en cuanto el Tribunal equivocadamente tomó como una sola relación jurídica los dos diferentes contratos laborales que celebraron Ivan Orozco Pautt y el Banco de Occidente, resulta pertinente anotar que por razón de lo dispuesto en el Decreto Ley 2838 de 1960, dictado por el Presidente de la República en uso de las atribuciones conferidas por el ordinal 12 del artículo 76 de la anterior Constitución Política y en ejercicio de las facultades legislativas de que lo investió temporalmente el artículo 8° de la Ley 188 de 1959 "para determinar las empresas o empleadores obligados a contratar aprendices, y la proporción de éstos, para los oficios que requieren formación profesional metódica y completa", este contrato laboral, a diferencia del contrato ordinario de trabajo, no puede considerarse como meramente consensual, conforme ya se explicó, en la medida en que la solemnidad escrita ordenada para esta clase de contratos no es la única diferencia entre estas dos modalidades contractuales, siendo quizá la más relevante la de que por virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 2838 de 1960 resulta obligatorio para los empleadores a los que se refiere el artículo 1° del mismo "contratar como aprendices, para los oficios que requieren formación profesional metódica y completa, un número de trabajadores que en ningún caso podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de ocupados", teniendo en cuenta la regulación que al efecto haga el Servicio Nacional de Aprendizaje, según las disponibilidades de formación profesional existentes en el país y las necesidades de mano de obra calificada.

El contrato de aprendizaje, rigurosamente regulado por la ley, limita a los empleadores la facultad de contratar aprendices exclusivamente para los oficios u ocupaciones que figuren en las listas que periódicamente debe publicar el Ministerio de Trabajo, atendiendo las recomendaciones técnicas del Servicio Nacional de Aprendizaje; y "trabajador aprendiz" sólo puede serlo el "matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, o en los por él reconocidos, fuere en establecimientos especializados o dentro de las mismas empresas, cuando se cumplan las condiciones y requisitos determinados por el Consejo Nacional de esa entidad" (Decreto Ley 2838/60, Art. 5°).

En la industria de la construcción los empleadores están exceptuados de contratar aprendices formados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, por haberlo así dispuesto el artículo 6° del Decreto Legislativo 2375 de 1974, dictado por el Presidente de la República en uso de las facultades que le otorgaba el antiguo artículo 122 de la Constitución Política de 1886. Para reemplazar esta obligación se creó el Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria

de la Construcción a cargo de los empleadores de ese ramo de la actividad económica; sin embargo, la administración del fondo está a cargo de dicho instituto, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1047 de 1983.

Aun cuando tal situación no se dio en este caso, no está demás precisar que si las partes convienen que el lapso correspondiente a la ejecución del contrato de aprendizaje se tome en cuenta para computar el total del tiempo laborado, este pacto es perfectamente legal por cuanto supera el mínimo de derechos y garantías que la ley consagra en favor del trabajador. Lo mismo ocurrirá en aquellos casos en los cuales no se liquida expresamente el contrato de aprendizaje y el trabajador continúa prestando servicios para el patrono, sin que importe que suscriban un nuevo contrato de trabajo, por deberse entender que implícitamente los contratantes quisieron tener en cuenta la totalidad del tiempo laborado.

## SEGUNDO CARGO

Por la vía indirecta acusa al fallo de aplicar indebidamente las mismas normas con las que integra la proposición jurídica del primero, en razón de haber incurrido en los errores de hecho manifiestos que puntualiza en la demanda de la siguiente manera:

"1°. No tener por demostrado, a pesar de estarlo, que el Banco tuvo justa causa al despedir al demandante;

"2°. No dar por establecido, a pesar de estarlo, que el actor incumplió de manera grave la obligación de revisar el listado de inconsistencia del día 31 de mayo de 1993, deber que le correspondía en el desempeño de su cargo de secretario de la oficina Paseo Bolívar de Barranquilla;

"3°. No tener por acreditado, a pesar de estarlo, que como consecuencia de dicha omisión y de la actuación negligente del demandante, el Banco no pudo detectar oportunamente que se había presentado para el cobro un cheque gemelo a otro de igual numeración que ya había sido pagado el 26 del mismo mes y año contra la cuenta de la sociedad Caribeña de Calzado Ltda.;

"4°. No dar por probado, a pesar de estarlo, que el demandante hizo caso omiso de las comunicaciones verbales y escritas que le enviaron funcionarios de la firma Caribeña de Calzado Ltda., para que se investigara la inconsistencia, lo cual condujo a que la investigación sólo se hubiera iniciado después de un tiempo significativo, facilitando la desaparición de los autores del ilícito;

"5°. Tener por demostrado, a pesar de no estarlo, que el Banco actuó de mala fe al no liquidar la cesantía del demandante con inclusión del tiempo laborado bajo contrato de aprendizaje;

"6°. No dar por acreditado, a pesar de estarlo, que la entidad demandada tuvo motivos atendibles para considerar que existieron dos contratos, de aprendizaje y de trabajo, autónomos e independientes;

"8°(sic). No tener por establecido, a pesar de estarlo, que al haber liquidado en forma definitiva el contrato de aprendizaje por vencimiento de su término, el Banco podía considerar de manera razonable que la liquidación final únicamente debía comprender el tiempo servido bajo el segundo contrato;

"9º(sic). Dar por probado, a pesar de no estarlo, que la demandada actuó de mala fe por existir abundante jurisprudencia de vieja data conforme a la cual el contrato de aprendizaje es un verdadero contrato de trabajo con todas la(sic) implicaciones que éste conlleva" (folios 23 y 24).

Afirma el recurrente que los yerros se originaron en la apreciación errónea de la carta de terminación del contrato de trabajo, el informe rendido por Iván Orozco Pautt el 16 de julio de 1993, el contrato de trabajo suscrito el día 6 de enero de 1984, la carta enviada por Caribeña de Calzado Ltda. al demandante el día 16 de junio de 1993, el contrato de aprendizaje suscrito entre las partes el 18 de enero de 1982, las liquidaciones finales de prestaciones sociales de los dos contratos, el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, los testimonios de Marco Tulio Sánchez (a quien el Tribunal denomina como Marco Tulio Vargas), Fernando Hoyos Restrepo, Maritza Cano, Carlos Tapias, Magaly Mogollón y Henry Enciso Saldaña; y por no haber apreciado las cartas enviadas por la firma Caribeña de Calzado Ltda. los días 14 y 15 de julio de 1993, las comunicaciones enviadas al demandante el 6 de mayo de 1992, el 9 de febrero de 1993 y 14 y 15 de julio del mismo año.

En la demostración del cargo el recurrente afirma que entre las funciones de Ivan Orozco Pautt estaba la de revisar "los listados de cheques para detectar las inconsistencias que pudieran aparecer en ellos" (folio 30) y que mediante la comunicación AS0-042 de 6 de mayo de 1992 le manifestó expresamente a él que "el listado de inconsistencias del canje recibido (Bofi 32 DA) debe ser generado diariamente y verificado para efectuar las correcciones a los cheques que aparezcan en este listado"; instrucción que le reiteró en la comunicación ASO-015 del 9 de febrero de 1993, en la cual le advirtió que entre los tres criterios que debía tener en cuenta para esta verificación diaria estaba el de establecer que el cheque no hubiera sido ya utilizado, "que fue precisamente la forma como se cometió el ilícito a través del sistema de cheques gemelos con igual numeración" (ibídem).

Dice el impugnante que con las comunicaciones de 14 y 15 de julio de 1993 le solicitó explicaciones a su trabajador, expresándole en la segunda de dichas cartas que no aceptaba sus explicaciones por no existir justificación alguna para que no hubiera revisado el "listado de inconsistencias" de conformidad con lo determinado en el manual de operaciones y en las comunicaciones de 6 de mayo de 1992 y 9 de febrero de 1993, y que al responder esta última comunicación, Iván Orozco Pautt "de manera clara y precisa, sin que su confesión dé lugar a otras interpretaciones, admite expresamente que '...es cierto que hubo incumplimiento de procedimientos establecidos para la verificación del listado inconsistencias del canje de mayo 31, también es cierto que el cheque con el cual se comete el hecho entró en compensación en mayo 25 y no el 31 día en el cual se incumplió el procedimiento' (fl. 59)" (folio 31), destacándose en la demostración por el impugnante que allí el demandante no expresa que el 31 de mayo no se hubiera producido el "listado de inconsistencias" y, por el contrario, aceptó plenamente su responsabilidad, pues únicamente vino a plantear este hecho al absolver el interrogatorio, incurriendo en una abierta contradicción con su inicial explicación.

Asevera el banco recurrente que la aceptación de los hechos por parte de Orozco Pautt demuestra cabalmente las imputaciones que le hizo en la carta de despido, sin que la gravedad de su conducta y su actitud negligente se justifique por el hecho de que el primer cheque hubiera sido cobrado, pues si bien ya se había efectuado el pago fraudulento, la revisión oportuna del "listado de inconsistencia" hubiera facilitado la localización y captura del autor o autores del delito que afectó sus intereses, por lo que fue esta "omisión gravemente culposa" la que adujo para adoptar su determinación, con independencia de que ya hubiera sido sustraído ilícitamente el dinero.

Para el impugnante la negligencia en que incurrió el trabajador está igualmente acreditada por la circunstancia de que Orozco Pautt no hubiera hecho caso a la reclamación efectuada por la compañía titular de la cuenta corriente, verbalmente de manera inicial, y por escrito una vez recibió el extracto correspondiente al mes de mayo de 1993; y dice que inclusive de admitirse en gracia de simple hipótesis que él no hubiera recibido este reclamo, ello no subsana su actitud culposa, ya que era su deber revisar el "listado de inconsistencias" sin esperar las reclamaciones de los clientes, las que sólo se producen después de transcurridos varios días o inclusive semanas de haber recibido el extracto correspondiente al mes inmediatamente anterior.

Sostiene que Iván Orozco Pautt estuvo perfectamente enterado de los hechos irregulares, según resulta de las comunicaciones que los días 14 y 15 de julio de 1993 le envió Caribeña de Calzado, independientemente de que haya o no recibido la carta del 16 de junio de ese año, por lo que durante más de un mes él no informó a sus superiores los hechos que habían llegado a su conocimiento, permitiendo así que se demorara el comienzo de la investigación y dificultando la captura de los delincuentes.

Anota que en el contrato de trabajo se calificó como falta grave cualquier acto de negligencia, descuido u omisión en que incurriera en ejercicio de sus funciones y también "demorar el trámite, esconder o destruir un documento del banco, o de sus clientes estando el documento en poder de la empresa" (folio 34).

Refiriéndose al interrogatorio absuelto por Orozco Pautt, manifiesta que fue apreciado erróneamente porque allí éste confiesa que entre sus funciones como secretario de la oficina estaba la revisión diaria del "listado de inconsistencia", que el mismo constituye un medio de control para detectar cualquier "fraude o error en la captura de documentos" (folio 34) y que al encontrar anomalías se debe "verificar el documento físico contra la información contenida en el listado y proceder a su corrección", además de informar al departamento de seguridad, dependiendo de la gravedad de la anomalía encontrada; e igualmente que no revisó dicho documento el 31 de mayo de 1993 y que los empleados conocen las funciones que deben desempeñar mediante la información que les suministra con las circulares reglamentarias, manuales de procedimientos, cartas y aun verbalmente; habiendo también aceptado que "la no verificación del listado de inconsistencias dificulta que el banco tenga conocimiento inmediato de irregularidades que se hayan cometido o que se pretendan cometer" (folio 35).

Considerando demostrados los desaciertos que le atribuye al fallo se ocupa de examinar la prueba testimonial para concluir que de lo declarado por Fernando Hoyos Restrepo, gerente de la sociedad Caribeña de Calzado Ltda., Marco Tulio Sánchez Medina, jefe del departamento de seguridad, Maritza Cano Noguera, Carlos Tapias Pinilla, Magaly Mogollón Peralta y Henry Enciso Saldaña, gerente administrativo y operativo, resulta que los deponentes fueron unánimes al atribuir a Iván Orozco Pautt la responsabilidad de haber omitido "la verificación del listado de inconsistencias que arroja diariamente el sistema" (folio 38) y que ésta era una función propia del cargo de secretario de la oficina bancaria, como consta en los manuales, circulares y comunicaciones internas, por lo que si bien es cierto que la falla en que incurrió no hubiera evitado el cobro del cheque adulterado, "sí habría permitido que la falsedad y la estafa se hubieran descubierto rápidamente" (ibídem), dándole la posibilidad de tomar medidas inmediatas, por lo que el incumplimiento de su obligación especial y su conducta culposa deben calificarse de graves, y por consiguiente justifican la terminación del contrato de trabajo; pero como el Tribunal llegó a una conclusión diferente al confirmar la decisión del Juzgado que calificó de injusto el despido, se debe casar la sentencia para revocar el fallo en instancia y

absolverla de la indemnización que le fue impuesta.

Continúa su argumentación demostrativa refiriéndose a los cuatro últimos errores de hecho que le atribuye a la sentencia, para afirmar que en este asunto lo que fluye de manera palmaria es la buena fe de su conducta, porque aunque el Tribunal se refiere a la "abundante jurisprudencia de vieja data" únicamente menciona la sentencia de 29 de agosto de 1984, que, a su vez, se remite a una sentencia de 27 de enero de 1950 del Tribunal Supremo del Trabajo, por lo que ni siquiera se está ante una doctrina probable en los términos del artículo 4º de la Ley 169 de 1896, además de que no se tiene en cuenta el cambio legislativo que resultó de la Ley 188 de 1959.

Finalmente, asevera que en el expediente aparece que el contrato de aprendizaje que suscribió Ivan Orozco Pautt por intermedio del Servicio Nacional de Aprendizaje, expiró el 31 de diciembre de 1983 y que en esa misma fecha fue liquidado quedando expresa su voluntad inequívoca de no prorrogarlo; habiéndose el contrato de trabajo firmado el 6 de enero de 1984, en cuya undécima cláusula se estipuló que se sustituía por mutuo acuerdo entre las partes cualquier otro que viniera operando entre ellas. En este segundo contrato se hizo constar que la relación laboral se inició el 2 de enero de ese año, sin que se vislumbre "que dicho cambio se hubiera efectuado con fraude a la ley o para simular una solución de continuidad en la relación laboral que, por el contrario tuvo una mutación esencial en su objeto, causa y regulación legal" (folio 40), y al término de éste recibió el trabajador "la liquidación final de sus acreencias sin dejar constancia alguna de inconformidad, quedando totalmente finiquitado el referido vínculo como lo acepta el mismo Tribunal" (ibídem).

#### SE CONSIDERA

Del examen de las pruebas que el cargo reseña, y cuyo estudio se comienza por las que se indican como erróneamente apreciadas, resulta objetivamente lo siguiente:

a). En la carta de terminación del contrato de trabajo, fechada el 11 de agosto de 1993 y aportada al proceso por el propio demandante con su demanda, el Banco de Occidente le adujo a Iván Orozco Pautt que entre sus funciones estaba la de revisar diariamente el "listado de inconsistencias" y que el 31 de mayo se presentó por segunda vez el cheque número 5058298 por valor de \$60.000,00, que ya había sido pagado por \$8'196.543,00 el 26 de ese mes, "lo que dice a las claras que si se hubiera revisado el listado de inconsistencias, se hubiera facilitado la localización y captura del autor o autores de la comisión del delito con que se han afectado los intereses del banco" (folio 6); y también que él "hizo caso omiso de la reclamación inicial hecha por el titular de la cuenta inicialmente afectada, lo que desde luego prolongó descubrir el ilícito y facilitó la huida del delincuente" (ibídem).

Aparece claro que la razón expresada para terminar el contrato de trabajo al momento de extinguirse el vínculo laboral fue la omisión por parte de Orozco Pautt de su obligación de revisar diariamente lo que en dicha comunicación se identifica como "listado de inconsistencias" y el que no hubiera hecho caso a la reclamación del titular de la cuenta afectada por el pago fraudulento de la suma de \$8'196.543,00, de manera que no se le atribuyó responsabilidad en el ilícito que dio lugar a que alguien se apropiara de tan cuantiosa suma, sino el hecho de no haber cumplido con su obligación de revisar diariamente dicho "listado de inconsistencias".

La omisión de este deber resultaba clara para el banco recurrente por el hecho de que el 31 de mayo se hubiese pagado por valor de \$60.000,00 un cheque con exactamente la misma numeración del que antes había sido pagado por \$8'196.543,00.

Es obvio que si Orozco Pautt hubiera cumplido con su obligación de revisar el 31 de mayo de 1993 el denominado "listado de inconsistencias", habría advertido que un cheque de la misma cuenta con la numeración 5058298 ya había sido pagado el 26 de ese mes, o sea cuatro días antes, por la cuantiosa suma de \$8'196.543,00; y si a ello se agrega que no hubiera actuado de inmediato frente a la reclamación del titular de la cuenta que aparecía afectada con el cobro fraudulento de tal cantidad de dinero, no cabe racionalmente duda que de ser ciertos tales hechos se está frente a una innegable justa causa de terminación del contrato de trabajo; mas, como es obvio, la carta en la que se expresan las razones que se tienen para dar por terminado el contrato únicamente prueba el motivo aducido y no que el hecho haya ocurrido.

b). El informe rendido por Ivan Orozco Pautt a Henry Enciso Saldaña, gerente administrativo de operaciones del Banco de Occidente, obrante al folio 59 del expediente, prueba, sin lugar a dudas, que el demandante Orozco Pautt, aceptó como un hecho cierto que "hubo incumplimiento de procedimientos establecidos para la verificación del listado de inconsistencias del canje de mayo 31", pues ello es lo que textualmente registra dicho documento, sin que la paladina aceptación del incumplimiento de este procedimiento de control al cual estaba obligado se vea desvirtuada por la circunstancia de que allí mismo él aclare que "el cheque con el cual se comete el hecho doloso entró por compensación en mayo 25 y no el 31, día en el cual se incumplió el procedimiento", por cuanto el motivo que se expresó como justa causa de su despido no fue el hecho de que se hubiera cobrado el cheque de \$8'196.543,00, sino que el 31 de mayo de 1993 -- día que él acepta incumplió el procedimiento "establecido para la verificación del listado de inconsistencias del canje de mayo 31"-- se hubiere pagado por segunda vez el cheque 5058298, que corresponde a la misma numeración del cobrado el 26 de ese mes, pero en esta ocasión por tan solo la suma de \$60.000,00.

Este documento de 16 de julio de 1993, suscrito por Ivan Orozco Pautt, y cuya copia debidamente autorizada por notario obra en el expediente, sí prueba fehacientemente el hecho aducido por el banco empleador para terminar por justa causa el contrato de trabajo.

c). En el contrato de trabajo suscrito el 6 de enero de 1984 (folio 56 y 125), aparece estipulado como una falta grave "cualquier acto de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en ejercicio de las funciones propias de su cargo, tales como dejar abierta la bóveda de caudales o de valores, dejar conocer las claves de giros, o las cajas fuertes puestas bajo su responsabilidad", "cualquier falta u omisión así sea en materia leve de manera dolosa o culposa respecto al cumplimiento de obligaciones de este contrato" y "demorar el trámite, esconder o destruir un documento del banco o de sus clientes estando el documento en poder de la empresa, o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas por el banco".

Significa lo anterior que expresamente se calificaron como faltas graves los hechos aducidos por el Banco de Occidente como motivos para justificar su determinación de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de Ivan Orozco Pautt.

Esto quiere decir que el recurrente demuestra los tres primeros errores de hecho manifiestos que le imputa a la sentencia, por cuanto el Tribunal de Barranquilla, contrariando la evidencia que resulta de las pruebas examinadas, no dio por demostrado que el Banco de Occidente tuvo justa causa para despedir a Ivan Orozco Pautt, en razón de haber incumplido éste "la obligación de revisar el listado de inconsistencias del día 31 de mayo de 1993, deber que le correspondía en el desempeño de su cargo de la oficina Paseo Bolivar de Barranquilla", y que esta omisión y su actuación negligente posterior le impidió al hoy recurrente "detectar oportunamente que se había presentado para el cobro un cheque gemelo a otro de igual numeración que ya había sido pagado

el 26 del mismo mes y año contra la cuenta de la sociedad Caribeña de Calzado Ltda.".

d). La carta enviada por Caribeña de Calzado Ltda. a Iván Orozco Pautt el 16 de junio de 1993 (folio 60) tiene el carácter de documento declarativo proveniente de un tercero, el cual debe ser apreciado como un testimonio, en los términos del artículo 277 del Código de Procedimiento Civil, por lo que, en principio, no permitiría fundar un error de hecho manifiesto en la casación del trabajo; pero como el impugnante demostró ya la comisión de los tres primeros desatinos que atribuye a la sentencia, de acuerdo con la jurisprudencia vigente sobre el punto de derecho, está habilitada la Corte para examinarlo.

En dicho documento, Maritza Caro Noguera, en nombre de Caribeña de Calzado Ltda., le solicitó el 16 de junio de 1993 a Iván Orozco Pautt que le explicara el porqué en el extracto aparecía pagado por valor de \$8'196.543,00 el cheque número 5058298, cuyo valor real era de apenas \$60.000,00.

Como lo anota el impugnante, aun si se aceptara, en gracia de discusión, que Orozco Pautt, no recibió esa comunicación, ello no subsanaría la grave falta en la que incurrió al no cumplir su deber de revisar el 31 de mayo de 1993 el denominado "listado de inconsistencias", en la medida en que para cumplir con sus obligaciones laborales contraídas con su patrono no tenía que esperar las reclamaciones de los clientes.

e). El contrato de aprendizaje celebrado entre las partes el 18 de enero de 1982 (folio 124) junto con el contrato de trabajo suscrito el 6 de enero de 1984 (folio 56 y 125), ya examinado atrás, permiten probar que el Banco de Occidente tenía un fundamento serio y atendible para razonablemente considerar que se trataba de dos vínculos jurídicos diferentes, por lo que, inclusive dentro de la errónea interpretación que el Tribunal dio a las normas legales que rigen el contrato de aprendizaje (conforme quedó explicado al estudiar el primer cargo), tendría que aceptarse la buena fe que como patrono tuvo el banco recurrente en sus relaciones postreras con quien fuera su trabajador, y el cual está dicho despidió por una justa causa.

Debe destacarse que en el mismo contrato de trabajo firmado el 6 de enero de 1984 se pactó el período de prueba por dos meses "contados a partir de la fecha de iniciación de la relación laboral" (folios 56 vto. y 125 vto.), habiéndose dejado la constancia por los contratantes de que "la relación laboral" se inició en forma continua el día 2 de enero de 1984" (ibídem), lo que pone aún más de manifiesto la indudable voluntad de las partes de diferenciar los dos vínculos jurídicos, separando el contrato de aprendizaje del que celebraron para que Iván Orozco Pautt, ya como trabajador regular, prestara sus servicios de manera indefinida desde esa fecha hasta el día que, por las faltas en que incurrió, el Banco de Occidente lo despidió con justa causa.

Demuestra entonces el impugnante los cuatro últimos errores de hecho que le atribuye al ilegal fallo del Tribunal, cuando concluyó que no probó su buena fe, no obstante reconocer que quienes hoy se enfrentan como litigantes firmaron "dos contratos que en apariencia son distintos, por tener el de aprendizaje un objeto especial, cual es el de preparar al aprendiz en la actividad para la cual fue contratado, lo que no existe en los otros contratos de trabajo" (folio 205), conforme lo reconoció expresamente en la sentencia, pese a lo cual, y arguyendo que existía "abundante jurisprudencia de vieja data", desconoció la realidad procesal acreditada en los autos.

f). Las liquidaciones finales de prestaciones sociales de los dos contratos (folio 7, 127 y 134) reafirman la buena fe que el impugnante tuvo como patrono al pagar lo que creyó deber a quien primero contrató como aprendiz y posteriormente mediante un contrato ordinario de trabajo.

Conviene destacar que Orozco Pautt al recibir lo correspondiente a la liquidación de su segundo contrato de manera expresa circunscribió su reserva al "derecho a reclamar la no existencia de la justa causa" (folio 127), sin que en ese momento hubiera manifestado algún reparo sobre el tiempo real de duración del vínculo laboral.

g). En el interrogatorio que absolvió Iván Orozco Pautt (folios 86 a 89) reconoció el incumplimiento de su obligación de revisar el día 31 de mayo de 1993 el denominado "listado de inconsistencias", cuando debía efectuar diariamente dicho control, por lo que con esta confesión resulta aún más patente lo inocultable de los dislates cometidos por el Tribunal al considerar que no hubo justa causa para terminar el contrato y que el Banco de Occidente actuó de mala fe al liquidar las prestaciones sociales definitivas del trabajador a quien hubo de despedir con justa causa.

Es preciso anotar que el juez de apelación se equivocó igualmente cuando no supo distinguir entre la aceptación de los hechos propiamente constitutos de confesión y las aclaraciones y explicaciones que hizo el absolvente, que debió apreciar separadamente por referirse a hechos distintos y valorarlos como una declaración de parte, por no guardar íntima conexión con lo confesado.

En efecto, la aceptación por Orozco Pautt de ser una de sus obligaciones de secretario de la oficina la de revisar diariamente el denominado "listado de inconsistencias", la que no cumplió el 31 de mayo de 1993, tiene carácter de confesión por versar sobre un hecho que le produce una consecuencia jurídica adversa, sin que para nada interese determinar "las causas de la no revisión" (folio 200), que fue la razón aducida por el Tribunal en el fallo para equivocadamente considerar que se estaba ante una confesión indivisible. Menos admisible resulta el argumento del fallador de que no se pudo establecer si dicho documento de control interno del banco "fue generado o no por el empleado responsable" (ibídem), pues este hecho, que únicamente alegó el absolvente durante la diligencia de interrogatorio, no era concerniente al confesado y, por lo mismo, le incumbía a él probarlo.

h). Habiéndose demostrado suficientemente los errores de hecho manifiestos cometidos por el Tribunal de Barranquilla en la sentencia impugnada, resulta innecesario en realidad examinar prolijamente los testimonios de Fernando Hoyos Restrepo, Marco Tulio Sánchez Medina, Carlos Tapias Pinilla y Henry Oswaldo Enciso Saldaña, bastando decir que le asiste razón al recurrente cuando afirma que estos declarantes son contestes en señalar a Iván Orozco Pautt como responsable de haber omitido verificar un control diario al que estaba obligado por razón de sus funciones, omisión que si bien no habría evitado el cobro del cheque adulterado, ya que ello había ocurrido el 26 de mayo de 1993 y el incumplimiento de su deber de secretario de la agencia sucedió el 31 de ese mes, de haber efectuado la revisión del denominado "listado de inconsistencias" hubiera permitido que se descubriera en esa fecha el ilícito y que el Banco de Occidente oportunamente tomara las medidas del caso.

i). No es necesario revisar las pruebas que se indican como no apreciadas, ya que los errores de hecho fueron plenamente demostrados con la prueba que fue mal valorada.

El cargo prospera.

Habiendo prosperado ambos cargos es forzoso concluir que la sentencia debe ser casada y que en instancia la Corte, como tribunal ad quem, debe revocar la también equivocada sentencia del Juzgado, sin que para fundamentar la absolución del Banco de Occidente sea necesaria

consideración adicional a las expresadas, por cuanto las infundadas condenas se basaron en la conclusión de ser una sola relación jurídica los dos diferentes contratos laborales que suscribieron Iván Orozco Pautt y en no haberse justificado la terminación del contrato de trabajo, supuestos fácticos que contradicen manifiestamente la realidad procesal resultante de lo debidamente establecido con las pruebas que se examinaron al despachar la segunda de las acusaciones contra la sentencia anulada.

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 8 de noviembre de 1996 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla y, actuando en sede de instancia, revoca las condenas impuestas por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Barranquilla en su sentencia de 7 de junio del mismo año, para, en su lugar, absolver al Banco de Occidente, S.A. de las pretensiones contenidas en la demanda que en su contra presentó Iván Orozco Pautt.

Sin costas en el recurso y las de primera instancia serán de cargo del demandante.

Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta Judicial y devuélvase al Tribunal de origen.

RAFAEL MENDEZ ARANGO

JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

JORGE IVAN PALACIO PALACIO GERMAN G. VALDES SANCHEZ

FERNANDO VASQUEZ BOTERO RAMON ZUÑIGA VALVERDE

ANA LIGIA VIATELA TELLO

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

