

Casación No. 12337

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER

ACTA 08

RADICACION 12337

Santafé de Bogotá D.C., diez (10) de marzo de dos mil (2000)

Procede la Sala a resolver el recurso de casación interpuesto por el apoderado de CENTRAL TUMACO S.A., contra la sentencia de 29 de abril de 1999 proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali en el juicio ordinario laboral que adelanta contra la recurrente el señor SILVERIO RIASCOS TORRES.

I. ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a la demandada con el fin de obtener su reintegro, el pago de los salarios dejados de percibir durante la desvinculación, las prestaciones extralegales correspondientes, y la declaración de no existir solución de continuidad. En subsidio, la indemnización por despido injusto, el reajuste de las prestaciones sociales, la indemnización moratoria, la indexación de las condenas, y las costas del proceso.

Como hechos fundamentales de las pretensiones adujo, que prestó sus servicios del 25 de enero de 1977 al 6 de junio de 1997, con contrato escrito a término indefinido, desempeñándose en oficios varios efectuados en el campo; que fue citado a rendir descargos por haberse presentado a laborar en estado de embriaguez; que la empresa le comunicó, comprobado técnicamente su estado de alicoramiento, que daba por terminado el contrato de trabajo a partir del 6 de junio de 1997; que la anterior afirmación no acierta, pues si bien ingirió licor hasta horas tempranas de la noche anterior, para el momento en que se presentó a trabajar se encontraba en sano juicio y, además, le permitieron laborar de las 6 a las 10 y 30 de la mañana, hora en la que lo llamaron a rendir descargos; que el hecho de haber desarrollado su labor es muestra que su conducta no encaja en la hipótesis descrita en el ordinal 2º del artículo 60 del C.S. del T. Finalmente, que la prescripción de la acción fue interrumpida el 26 de junio de 1997, mediante solicitud presentada por el sindicato al que se encontraba afiliado donde pidió su reintegro.

Al contestar la demanda la empresa se opuso a todas la pretensiones, y refiriéndose a los hechos, aceptó la existencia del contrato y negó todos los demás. Propuso las excepciones de carencia de la acción o derecho para demandar, inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, prescripción, y compensación, pago, y, la que denominó "existencia de serias y graves incompatibilidades para el reintegro anteriores concomitantes y posteriores al despido."

Surtido el trámite de la instancia el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira, mediante sentencia proferida el 29 de octubre de 1997, absolvió a la demandada de todas las pretensiones

y condenó en costas a la demandante.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al decidir la alzada interpuesta por el apoderado del actor, el Tribunal revocó la sentencia proferida por el a-quo y, en su lugar, condenó a la empresa a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba, al pago de los salarios dejados de percibir durante la desvinculación, a razón de \$15.617,00 diarios; a las primas de navidad y antigüedad, y a las costas de ambas instancias, autorizando descontar de estas condenas las sumas entregadas por concepto de cesantía.

Al fundamentar la decisión encontró que el reglamento de trabajo establecía como prohibición al trabajador "...ejecutar el trabajo o presentarse al mismo, en estado de alicoramiento o bajo las influencias del mismo...", y que en el examen practicado por el Doctor Oscar Alonso Plaza Patiño, éste concluyó, que el empleado presentaba embriaguez aguda leve, cuyo estado equivale a lo que se conoce como guayabo o resaca. Dice, entonces, que el quebrantamiento de la prohibición no tenía el carácter grave exigido por ese mismo estatuto para justificar el despido, pues de los testimonios de varios de sus compañeros y de su jefe inmediato quedaba comprobado, que el trabajo lo había desarrollado bajo el dominio de sus facultades y de manera responsable, al punto de no notársele signo o manifestación alguna de embriaguez. Concluyó, que el despido resultó injusto y que la causal alegada no era suficiente para establecer la existencia de desconfianza entre las partes, el reintegro era viable.

II. RECURSO DE CASACION

Interpuesto por el apoderado de la demandada, concedido por el Tribunal, y admitido por esta Sala, con el recurso se pretende la casación total de la sentencia impugnada y, en sede de instancia, se confirme la del a-quo. Al efecto propone un solo cargo que replicado se procede a estudiar.

CARGO UNICO

Por la vía indirecta acusa la aplicación indebida de los artículos 7º, literal a), ordinal 6º y 8º, ordinal 5º del decreto 2351 de 1965, párrafo transitorio del 6º de la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 60, ordinal 2º, 104, y 108 del C.S. del T.

Aduce que las violaciones referidas se originaron en la apreciación errónea del reglamento interno de trabajo, y de los testimonios de los señores Hernando Eduardo Meneses Baraona, Francisco Solano, Mauro Hurtado Arboleda, Floresmiro Pechene, Manuel Santiago Cruz y Pedro Antonio Mandroñero.

Señala como errores de hecho:

"1. No dar por demostrado, estándolo, que la incursión del actor en la prohibición de presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas se encuentra calificada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo de Central Tumaco S.A.

"2. Dar por demostrado, sin estarlo, que al tenor de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, la violación de las obligaciones, deberes y prohibiciones es justa causa de despido siempre y cuando sea 'grave o repetitivo'.

"3. No dar por demostrado, estándolo, que al tenor de lo dispuesto en el artículo 66 del reglamento Interno del trabajo solo debe ser grave o repetitiva la violación de las obligaciones y

deberes generales o especiales del trabajador, más no, la de las prohibiciones que le incumben.

"4. No dar por demostrado, estándolo, que según lo dispuesto en el artículo 66 se encuentran calificadas como faltas graves las prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 53, 56 y 58.

"5. Dar por demostrado, contra la evidencia, que el hecho de encontrarse el demandante 'bajo la influencia del aguardiente que había tomado la noche anterior, dado que su organismo no lo había eliminado completamente' resulta insuficiente para ser apreciado como justa causa de despido.

"6.- No dar por demostrado, estándolo, que existen circunstancias que hacen desaconsejable el reintegro del señor Silverio Riascos Torres, pues el hecho originante de la ruptura del nexo laboral entre las partes es motivo suficiente para alterar las relaciones empleador –trabajador."

En síntesis, la posición del recurrente es, que el ordinal 6 del artículo 66 del reglamento Interno de Trabajo de la empresa establece la exigencia de que la falta sea grave o reiterativa únicamente en cuanto a la violación de las obligaciones y deberes que le incumben al trabajador, más no, de las prohibiciones señaladas en el artículo 58, entre las cuales se encuentra la de no presentarse al trabajo embriagado o bajo la influencia de bebidas alcohólicas. Tal circunstancia la deduce del texto de la cláusula 66 reglamentaria. Sobre los testimonios dice, que aun cuando los declarantes afirmaron que la falta cometida por el demandante fue leve, esa calificación resultaba inocua para el caso, toda vez, que la norma reglamentaria no exige tal calificación para que la violación de las prohibiciones sea considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Sostuvo finalmente, que el Tribunal se equivocó al calificar de leve la falta, porque el reglamento no permite esa calificación para las violación de las prohibiciones consagradas en el artículo 58.

La oposición, por su parte entiende que para que la prohibición contenida en el ordinal 5° del artículo 58 reglamentario pudiera calificarse como grave, era menester que incapacitara al trabajador para cumplir sus labores, y como la intoxicación alcohólica leve aguda equivalente al guayabo o resaca, no impidió al demandante cumplir sus funciones, la falta no podía ser considerada grave, y por eso, el despido fundamentado en ella es injusto.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La censura concreta su ataque a demostrar, que la interpretación que hizo el Tribunal del ordinal 6° del artículo 66 del Reglamento Interno de Trabajo fue errada. Para él, lo que se infiere de la lectura de la norma es que la necesidad de calificar la gravedad de la falta sólo la impone el reglamento en relación con la violación de las obligaciones o deberes generales o especiales del trabajador; pero no, con la violación de las prohibiciones establecidas en el artículo 58 de dicho reglamento, pues en su sentir, esa normatividad establece que la sola transgresión de esas prohibiciones constituye causa suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo y, por lo tanto, no requieren calificación.

Al respecto el ad-quem discurrió así:

"Al tenor de lo dispuesto en el numeral 6° del reglamento, la violación de las obligaciones, deberes y prohibiciones es justa causa de despido siempre y cuando sea "grave o repetitivo", características que no se presentan en el evento de autos o al menos no se probaron, porque como se va a calificar de grave el comportamiento del actor de ejecutar el trabajo bajo la influencia de

bebidas alcohólicas, cuando el trabajo a su cargo lo realizó bajo el dominio de sus facultades y actos, sin indisciplina de manera responsable al punto que su jefe inmediato el cabo de corte de caña señor Hernando Eduardo Meneses Barahona, no notó ningún signo o manifestación de encontrarse el Sr. Riascos embriagado...".

El Tribunal concluyó entonces, que para que la violación de la prohibición contenida en el ordinal 1º del artículo 58 del Reglamento de Trabajo sea justa causa de terminación del contrato, debe ser grave.

Ahora bien, en repetidas ocasiones la Corte ha dicho que los jueces gozan de la facultad de apreciar los medios fácticos libremente con la condición de que dicha valoración se ciña a las reglas de la sana crítica. En el presente caso, el ad-quem al valorar el Reglamento de Trabajo concluyó, en la práctica, que no eran solo los deberes generales y especiales los que requerían la calificación de su gravedad, sino, además, las prohibiciones impuestas al trabajador, y por eso calificó leve la transgresión cometida. Esta inferencia es de recibo y atendible, pues lógicamente se puede deducir de la norma, que textualmente dice:

"ARTICULO 66.- Se considera que el trabajador incurre en falta grave y por lo tanto la Empresa podrá dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, en cualquiera de los siguientes casos:

"(...) 6º Cualquier violación grave o repetitiva de las obligaciones y deberes generales o especiales, así como las prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o este Reglamento."

Entonces, como la cláusula admite varias interpretaciones, igualmente lógicas y atendibles, resulta palmario que el Tribunal no incurrió en los protuberantes errores de hecho que le atribuye la censura por la interpretación del Reglamento.

El cargo no prospera.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia administrando justicia en nombre del República de Colombia y por autoridad de la ley NO CASA la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito judicial de Cali el 12 de febrero de 1999 dentro del proceso ordinario laboral que le sigue el señor SILVERIO RIASCOS TORRES a la empresa CENTRAL TUMACO S.A.

Costas del recurso a cargo de la recurrente

Cópiese, notifíquese y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Carlos Isaac Nader

Francisco Escobar Henríquez José Roberto Herrera Vergara

Rafael Méndez Arango Luis Gonzalo Toro Correa

German G. Valdés Sánchez Fernando Vásquez Botero

Laura Margarita Manotas Gonzalez

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

