

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

JORGE MAURICIO BURGOS RUÍZ

Magistrado ponente

SL 499-2013

Radicación No. 42687

Acta No. 22

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de julio de dos mil trece (2013).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por BAVARIA S.A. contra la sentencia del 30 de junio de 2009 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá dentro del proceso instaurado por ELSA VICTORIA ORTEGÓN GONZÁLEZ contra la empresa recurrente.

I. ANTECEDENTES

Para los fines que interesan al recurso, cabe decir que la parte actora promovió proceso para que, en síntesis, se declare que la trabajadora fue despedida sin justa causa cuando se encontraba amparada por el fuero circunstancial, además, por la estabilidad especial contenida en el artículo 8, numeral 5° del D.2351 de 1965; consecuentemente, pidió se condene su reintegro junto con el pago de los salarios y prestaciones respectivos. Subsidiariamente, solicitó condena por la indemnización de despido, la pensión convencional y la indemnización moratoria.

Pretensiones que se fundaron, en resumen, en que la actora laboró para la demandada desde el 3 de noviembre de 1980 al 15 de abril de 2003, es decir un poco más de 22 años, y que nunca se acogió al régimen de estabilidad consagrado en la Ley 50 de 1990. Que, para la época del despido, estaba en curso un proceso de negociación colectiva y que los hechos invocados como justa causa nunca aparecieron plenamente probados. Se precisó que el despido ocurrió cuando la trabajadora estaba desempeñando el cargo de operaria de recibo y entrega de Dirección y Ventas de la sede de esta ciudad y era beneficiaria de la convención colectiva.

La demandada se opuso a las pretensiones; aceptó la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales de la relación y alegó que el despido fue con justa causa, por lo que, a su juicio, era improcedente el reintegro solicitado.

Sobre la justa causa de despido, principalmente, sostuvo que la empresa citó a la trabajadora a

descargos para que justificara su conducta, lo cual ella nunca hizo. Que la empresa pudo establecer que el cargue efectivo de productos no correspondía a lo facturado; y que las firmas del supervisor y el conductor, no eliminaban la responsabilidad de la trabajadora, quien, en razón de sus funciones era la obligada a revisar con detalle que lo cargado correspondiera a lo facturado. Que el conductor se dio cuenta que el camión había sido cargado erróneamente antes de salir de las instalaciones de la empresa y, de inmediato, este puso la queja. Que la investigación se inició en seguida, la cual determinó que, efectivamente, se había cargado equivocadamente el vehículo.

Propuso las excepciones de prescripción, buena fe, despido justificado, compensación, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido e inconveniencia del reintegro.

El a quo concluyó que el despido fue injusto y, consecuentemente, condenó al reintegro consagrado en el artículo 8º, numeral 5º del D.2351 de 1965, junto con el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales, más el pago de las cotizaciones al sistema integral de seguridad social.

Sobre la prueba de la justa causa a cargo de la empresa, la primera instancia determinó que el hecho endilgado como justificación, sin duda alguna, ocurrió; y que, básicamente, este consistió en cargar un producto diferente al facturado. Sin embargo, sobre el supuesto de que para la configuración del despido no bastaba con que el trabajador hubiese incurrido en la falta que se le atribuye, sino que la misma debía constituir, a voces del artículo 62 del CST, justa causa de despido, concluyó que la terminación unilateral del vínculo laboral devino en injusta, en razón a que la demandada no había allegado la prueba del reglamento interno de trabajo, en el cual se calificase como falta grave la conducta desplegada, en arreglo a lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 7 del D.L.2351 de 1965.

Sobre la inconveniencia del reintegro alegada por la demandada con el argumento de que se perdió la confianza entre las partes, consideró que las pruebas aportadas al plenario no indicaban que la demandante hubiese actuado de mala fe, o con el ánimo de producir daño a la empresa, por lo que su actuar, estimó, no podía anular la confianza generada en más de 20 años de labores.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al resolver el recurso de alzada interpuesto por la parte demandada, con la sentencia aquí acusada, el Tribunal Superior de Bogotá confirmó la decisión del juzgado.

El tribunal comenzó por anotar que la demandada, mediante carta obrante a folios 62 a 63, comunicó a la demandante la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 15 de abril de 2003, en forma unilateral "...invocando la causal contenida en el literal A del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el reglamento interno de trabajo de la compañía y las demás normas concordantes y complementarias del Código Sustantivo del Trabajo, pues a través de la respectiva investigación estableció la responsabilidad de la demandante al no efectuar los despachos de manera adecuada el 8 de abril de 2003".

A renglón seguido, el ad quem dijo haber examinado el material probatorio obrante en el plenario, encontrando que no fue incorporado al proceso el reglamento interno de trabajo de la accionada, "...presupuesto indispensable para la calificación de gravedad de la conducta realizada por la actora, pues dicha calificación corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipula la valoración". Y para reforzar esta posición, transcribió un pasaje de una sentencia de esta Sala de

fecha 31 de enero de 1991, sin indicar radicado, donde se dice que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los instrumentos, precisamente, mencionados por él.

Tras lo anterior, concluyó lo siguiente:

“Del material probatorio obrante en el expediente se observa que efectivamente se dio por probada la ocurrencia del hecho endilgado como justa causa de despido y que básicamente consistió en cargar un producto diferente al facturado; no obstante, el artículo 62 del CST exige que la falta constituya justa causa de despido, circunstancia esta que no se presenta en este asunto, pues en la carta de terminación del contrato se califica como grave la falta cometida de conformidad con el literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y el reglamento interno de trabajo de la compañía, el cual no se aportó, sin embargo de las pruebas obrantes en el plenario no se encontró de que de conformidad con el ordenamiento legal dicha falta cometida por la trabajadora tenga la connotación de grave, para que constituya justa causa de terminación de la relación laboral, razón por la cual se confirmará la sentencia objeto del recurso de alzada.

Por último, y en relación con la inconveniencia del reintegro, se tiene que la jurisprudencia laboral ha sido reiterativa en considerar que las circunstancias que hacen desaconsejable un reintegro pueden ser pretéritas, coetáneas o posteriores a la terminación del nexo contractual; esto es, que las situaciones que generen una desarmonía tal que impida la continuidad del contrato de trabajo, bien pueden presentarse antes de la desvinculación del operario, haber contribuido a producirla, fluir a raíz de ella, o manar luego del despido; pero en el presente caso se tiene que en el proceso no se demostró la existencia de acontecimientos que hagan desaconsejable el reintegro, pues la pérdida de confianza alegada en el recurso no genera incompatibilidades para el reintegro ordenado, más aún cuando en el proceso no se probó que la falta cometida por la actora hubiera sido de carácter reiterativo”.

III. RECURSO DE CASACIÓN

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Se persigue con el presente recurso la casación total de la sentencia de segunda instancia antes identificada, para que, en su lugar y en sede de instancia, se revoque la del juzgado en cuanto a las condenas que impuso a la demandada.

Subsidiariamente, se solicita la casación total de la sentencia de segunda instancia, para que, en su lugar y en sede de instancia, se revoque la del juzgado y, en su lugar, sea condenada solamente al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, y se absuelva de las demás peticiones de la demanda.

Con el citado propósito, se presentan cuatro cargos que fueron objeto de réplica; se comenzará con el estudio conjunto de los cargos primero y tercero por perseguir el derrumbamiento de la conclusión sobre la injusticia del despido y valerse de argumentos similares; y, seguidamente, se resolverán el segundo y cuarto cargos por controvertir la orden de reintegro con base en la misma de razón de inconveniencia que supuestamente inobservó el ad quem.

CARGO PRIMERO

Se acusa la sentencia de violar directamente, por interpretación errónea, los artículos 62, 64, 104 y 107 del Código Sustantivo de Trabajo; 7° y 8° del decreto 2351 de 1965; 6° de la ley 50 de 1990; 29 y 83 de la Constitución Política, y la infracción directa de los artículos 58 y 60 del CST.

DEMOSTRACIÓN DEL CARGO

Con relación a los razonamientos del tribunal sobre la falta de prueba del reglamento de trabajo que lo llevó a concluir que el despido fue injusto, comentó el recurrente que convenía advertir primero que para el propio tribunal no estaba en discusión “la ocurrencia del hecho endilgado” por la empresa como justa causa de despido, el cual básicamente consistió “en cargar un producto diferente al facturado”.

A continuación, precisó que se debía tener en cuenta que el artículo 62 del CST (subrogado por el 7° del decreto 2351 de 1965) prevé, de modo taxativo, las justas causas para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, bien sea por parte del empleador o por parte del trabajador. Que tal norma exigía, para lograr su efecto (despido por justa causa), la verificación del acaecimiento o no de los hechos que el empleador atribuye al trabajador, como justos para romper el vínculo laboral.

A lo que agregó que, jurídicamente, si un trabajador carga un producto diferente al facturado, sin duda está incurriendo en una justa causa de despido, porque, además de estar incurriendo en un acto inmoral consignando algo contrario a la verdad (artículo 62-5 del CST), al menos está incurriendo en grave negligencia (62-4), u omitiendo su deber legal de comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; obligación que tiene todo trabajador con arreglo al artículo 58-5 del artículo 62 del CST, inaplicado por el fallador.

Estimó cierto, como lo asentó el Tribunal, que la gravedad de una falta disciplinaria la puede calificar un reglamento interno de trabajo, pero que no era menos cierto que la gravedad de las conductas que surgen del incumplimiento de los deberes legales o contractuales o de la comisión de comportamientos prohibidos expresamente por el legislador a los trabajadores, las califica el legislador al darle el carácter de justa causa de extinción del vínculo o el propio juez en cada caso en concreto.

Sostiene que verificar si se está cargando un producto diferente al facturado es una obligación inherente a cualquier trabajador, y que informar acerca de ello a su empleador es un deber ineludible, sin que sea menester constatar que esté consagrado como falta grave en un reglamento de trabajo. Que esas formalidades no pueden anteponerse jurídicamente al hecho que dio por probado el sentenciador, y, aún más, a la “justa causa de despido” que ese comportamiento configura.

Agrega que si el tribunal consideró que la conducta del trabajador consistió en que se había “cargado un producto diferente al facturado”, eso es una inexactitud, y, como tal, es una conducta inmoral, que, por sí sola, constituye una justa causa de despido.

De aceptarse el planteamiento del fallo, dice el censor, no comunicar oportunamente al empleador hechos que le puedan causar perjuicios, sólo serían justa causa de despido si está consagrada su gravedad en el reglamento interno de trabajo, no obstante que “Del material probatorio obrante en el proceso se observa que efectivamente se dio por probado la ocurrencia del hecho endilgado como justa causa de despido.”

Concluye que el ad quem dio un alcance equivocado al artículo 62 del CST (artículo 7° del decreto 2351 de 1965), pues si bien es cierto el literal A dice que la falta grave debe estar calificada como tal en una de las fuentes jurídicas que allí se mencionan, no es menos cierto que

la plena identificación de un incumplimiento grave de las obligaciones legales o contractuales, habilita al juzgador para considerar que tal circunstancia constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, máxime cuando el mentado incumplimiento se radica en el sustento vital o núcleo fundamental de las funciones del trabajador.

TERCER CARGO

Esta vez, el censor acusa la sentencia de violar indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 62, 64, 104 y 107 del Código Sustantivo de Trabajo; 8° del decreto 2351 de 1965; 6° de la ley 50 de 1990; 29 y 83 de la Constitución Política, a consecuencia de los siguientes errores manifiestos de hecho:

No dar por demostrado, estándolo, que la demandante en desarrollo de sus funciones como operaria de recibo y entrega de la Cervecería Bavaria de Bogotá, el día 8 de abril de 2.008 dentro de su jornada laboral, realizó el conteo erróneo de la mercancía que debía ser cargada en el vehículo de placas AHJ866 operado por la distribuidora Jair A. Contreras & CIA Ltda.

No dar por demostrado, estándolo, que hubo negligencia grave de la demandante en el desarrollo de sus labores como operaria de recibo y entrega de la Cervecería Bavaria de Bogotá el día 8 de abril de 2008 dentro de su jornada laboral, cuando realizó el conteo erróneo de la mercancía que debía ser cargada en el vehículo de placas AHJ866 operado por la distribuidora Jair A. Contreras & CIA. Ltda.

No dar por demostrado, estándolo, que la demandante, en desarrollo de sus labores como operaria de recibo y entrega de la Cervecería Bavaria de Bogotá, el día 8 de abril de 2.008, incurrió en un incumplimiento de las labores esenciales y fundamentales de su contrato.

No dar por demostrado, estándolo, que existió justa causa legal para que la demandada terminara el contrato de trabajo de la demandante por justa causa.

Según el recurrente, los anteriores desaciertos fácticos se originaron en la falta de apreciación de las siguientes pruebas:

Testimonio del señor Jair Alberto Contreras Correa visible a folios 284 a 289 del expediente.

Testimonio del señor Francisco Rodríguez Rey visible a folios 289 a 292 del expediente.

Testimonio del señor Álvaro Enrique Escobar Alonso visible a folios 305 a 309 del expediente.

Testimonio del señor Jorge Orlando Bernal Guacaneme visible a folios 521 a 524 del expediente.

DEMOSTRACIÓN

Manifiesta el recurrente que si bien es cierto el tribunal dejó claro que del material probatorio se demostró el acaecimiento de los hechos endilgados a la demandante como aquellos que produjeron la terminación del contrato de trabajo con justa causa, también es cierto que, para el ad quem, dicha situación no fue suficiente para desatar el efecto jurídico perseguido por el artículo 62 del CST.

En este orden de ideas, prosigue el argumento del impugnante, sobre el supuesto de que la terminación del contrato de trabajo con justa causa sí procede en este caso, por la violación de las obligaciones legales y contractuales de la demandante, el Tribunal debió observar que las

funciones que ésta desempeñaba, eran precisamente aquellas sobre las cuales recayó el incumplimiento, y que, al ser estas las esenciales de su cargo, una falta como la cometida por la demandante, constituía una justa causa para dar por terminada la relación laboral que los ligaba.

Observa que en el interrogatorio de parte de la demandante, esta respondió afirmativamente a las preguntas 4, 5, 6, 7, 8 y 9, quedando totalmente claras las funciones que esta desempeñaba dentro de la empresa y cuál fue la falta por ella cometida el día en que ocurrieron los hechos.

Considera que a la misma conclusión se llega con la lectura de los testimonios de los señores Contreras Correa, Rodríguez Rey, Escobar Alonso y Jorge Orlando Bernal Guacaneme.

Sostiene que, como lo ha dicho hasta acá, el incumplimiento de la actora de sus obligaciones legales y contractuales genera, como tal, la consecuencia jurídica perseguida por el artículo 62 del CST, sin que sea indispensable que la falta se encuentre calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, pues, en este caso, se está hablando nada más, ni nada menos, de un incumplimiento directo de las funciones esenciales y fundamentales para las cuales la trabajadora fue contratada, es decir no se trata de un incumplimiento derivado de factores aleatorios o de funciones conexas a las contratadas, sino de aquellas que constituyen su misma esencia.

RÉPLICA:

El antagonista del recurso se aparta de los razonamientos expuestos por la censura en estos dos cargos, por considerar que, en el primero formulado por la vía directa, el recurrente no precisa cuáles de los numerales del listado normativo fueron infringidos por el sentenciador de segundo grado. Que, además, dice el replicante, al dirigirse el ataque por la vía directa se supone conformidad con las premisas fácticas, como la que el empleador no allegó la prueba del reglamento interno de trabajo donde conste que la conducta cometida por la trabajadora constituía falta grave.

Respecto del segundo cargo fundado en la falta de apreciación de las pruebas testimoniales y el interrogatorio de parte de la actora, señala que, al no ser estas pruebas calificadas en casación, no podían ser enrostradas en el presente trámite como fundamento para infirmar el fallo.

CONSIDERACIONES:

Para efectos de establecer si efectivamente se dio la interpretación errónea denunciada por el recurrente, sea lo primero contextualizar los razonamientos jurídicos del ad quem que le sirvieron de sustento a la conclusión que arribó sobre que el despido fue injusto, no obstante que había determinado que sí se probó la ocurrencia del hecho endilgado a la trabajadora y que, básicamente, se trató del cargue de un producto diferente al facturado.

El tribunal precisó que la demandada había manifestado en su recurso de apelación que, para ser grave una falta en el cumplimiento de los deberes laborales de un trabajador, no se requería de que así se calificara expresamente en el reglamento interno de trabajo u otra disposición semejante, pues la falta en la conducta podía ser grave en sí misma sin necesidad de tal tipificación, y que, en este caso, para el apelante, no existía duda de que la demandante incumplió de manera grave sus funciones, consistentes en verificar el adecuado cargue de los transportadores del producto que expende la demandada.

Para responder los argumentos de la alzada, el tribunal estableció que, según la carta de despido

visible a folios 62 a 63, la empresa calificó como grave la falta cometida de conformidad con la causal contenida en el literal A del artículo 7 del D.2351 de 1965 y el reglamento interno de trabajo de la empresa; anotó que, en el examen del material probatorio obrante en el proceso, no se encontró el reglamento interno de trabajo de la accionada, prueba que estimó indispensable para la calificación de la gravedad de la conducta realizada por la actora, pues interpretó que dicha calificación correspondía a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulara tal valoración, y, para reforzar esta posición, transcribió pasajes de la sentencia de esta Sala de fecha 31 de enero de 1991, sin indicar radicado, pero que coinciden plenamente con la providencia No.4005 del 31 de enero de 1991.

La cita jurisprudencial aludida por el ad quem refiere a la interpretación del numeral 6° de la parte A) del artículo 7 del D.L.2351 de 1965, es decir que el Tribunal, con base en el texto de la carta de despido, partió del supuesto de que la empresa había invocado esta causal, y, por esto, se refirió, en primer lugar, implícitamente a la contenida en la segunda parte del citado numeral que versa sobre la falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos; pues, si bien no mencionó, en forma expresa, la referida causal, es claro que sí la aplicó cuando, al no encontrar el reglamento interno de trabajo, lo estimó indispensable para la calificación de la gravedad; y, en cuanto a su interpretación, acogió la inteligencia dada por esta Corte a esta causal en particular, con la transcripción que hizo del precedente sobre el tema, en el sentido de que las faltas graves debían estar tipificadas como tal en los instrumentos indicados en la disposición y que no le incumbía al juez entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta; y que, respecto a la omisión de las obligaciones y prohibiciones especiales contenidas en los artículos 58 y 60 del CST, conforme al mismo precedente citado, la gravedad sí la debía calificar el juez colegiado o unipersonal, por tal razón, también, asentó el juez de segundo grado que, de las pruebas obrantes en el plenario y de conformidad con el ordenamiento jurídico, no se encontró que los hechos endilgados a la trabajadora tuviesen “la connotación de grave, para que constituya justa causa de terminación de la relación laboral.”

Para mayor ilustración, sobre la interpretación de esta Sala acogida por el ad quem, en relación a las justas causas contenidas en el citado numeral 6°, se recuerda in extenso el aparte pertinente:

“El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas determinación unilateral del contrato de trabajo. Una es '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', otra es '... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.'

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario 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 aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de

la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato

En este orden, sobre el supuesto fáctico del tribunal que no fue controvertido por el censor, consistente en que la empresa invocó la justa causa de despido contenida en el numeral 6° de la parte a) del artículo 7° del D.L.2351 de 1965, no se equivocó el ad quem en la interpretación dada a esta norma, pues no hizo nada distinto a seguir el precedente jurisprudencial fijado de vieja data.

Por otra parte, la demostración del cargo por interpretación errónea presentada por la censura refiere al artículo 62 en general, diciendo que este artículo consagra de modo taxativo las justas causas para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, bien sea por parte del empleador o por parte del trabajador; además, que esta norma exige, para lograr el efecto de justa causa del despido, la verificación del acaecimiento o no de los hechos que el empleador le atribuye al trabajador, como justos para romper el vínculo, dice el impugnante.

Lo dicho hasta aquí por el recurrente no contradice lo asentado por el ad quem, pues el citado razonamiento, aparte de que encaja y se complementa perfectamente con los razonamientos del ad quem, no contiene reflexión alguna de cara a la causal específica que fue aplicada e interpretada por el juez de alzada.

En lo que toca con la afirmación del censor sobre que “Jurídicamente si un trabajador **carga un producto diferente al facturado**, sin duda está incurriendo en una justa causa de despido porque además de estar incurriendo en un acto inmoral consignando algo contrario a la verdad (artículo 62-5 CST), al menos está incurriendo en grave negligencia (62-4) u omitiendo su deber legal de comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios; obligación que tiene todo trabajador con arreglo al artículo 58-5 del artículo 62 del CST, inaplicado por el fallador”, advierte la Sala que corresponden a reflexiones que no fueron planteadas ni en la carta de despido, ni en la contestación de la demanda, menos en el recurso de apelación. Por lo que se tratan de medios nuevos inadmisibles en el presente estadio de casación. (Las negrillas son del recurrente).

Por lo demás, no tiene razón la censura en los nexos de tipicidad que predica a modo de axioma entre el hecho de “cargar un producto diferente al facturado” y las justas causas de despido contenidas en los numerales 4° y 5° del artículo 62 del CST que refieren, en su orden, a toda grave negligencia que pone en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, y a todo acto inmoral o delictuoso del trabajador relacionado con el trabajo; tales causales contienen unos elementos circunstanciales necesarios para configurar la justa causa que no se observan en el solo hecho de “cargar un producto diferente al facturado”, ya que esta situación de por sí ni siquiera se puede calificar de inmoral o de grave negligencia, como lo alega el censor.

Si no tiene razón el contradictor de la sentencia al darle el carácter de axioma al nexo causal que invoca entre el hecho probado por el ad quem y las causales a las que alude, la supuesta interpretación errónea enrostrada al ad quem, aparte de que contiene alegaciones distintas a las expuestas en las instancias del proceso, carece de sustento, pues parte de un supuesto inexistente

en la norma, como es el que “cargar un producto diferente al facturado” es igual a grave negligencia o un acto inmoral de los que castiga con justa causa el Código Sustantivo del Trabajo.

Lo acabado de decir también se predica respecto de la afirmación hecha por el impugnante al estilo de un imperativo categórico sobre que “Verificar si se está cargando un producto diferente al facturado, es una obligación inherente a cualquier trabajador e informar acerca de ello a su empleador, es un deber ineludible, sin que sea menester constatar que esté consagrado como falta grave en un reglamento de trabajo”.

“Verificar si se está cargando un producto diferente al facturado” no es una acción que, conforme al artículo 62 del CST, guarde relación de conexidad necesaria con las funciones de todo trabajador, menos corresponde a un deber ineludible de todo trabajador de informar a su empleador.

Estas afirmaciones son tan solo consideraciones personales del censor que no se desprenden necesariamente de las causales de justificación del despido aludidas por el recurrente. Por tanto, tampoco estas premisas meramente subjetivas podían servir de sustento a la interpretación errónea acusada.

Los argumentos expuestos por el recurrente con el propósito de tipificar la justa causa que el tribunal no pudo determinar, los cuales no son acogidos por esta Sala por carecer, en síntesis, de soporte legal, en vez de demeritar el análisis jurídico del ad quem frente al caso del sublite, por el contrario hacen que salga a relucir la necesidad del empleador de contar con el reglamento interno de trabajo reclamada por el juez colegiado, donde estuviere tipificado el comportamiento de la trabajadora como falta grave.

De acuerdo con la causal de la parte A. del numeral 6 del artículo 62 del CST y la interpretación dada a la norma por la jurisprudencia atrás comentada, por regla general, demostrada la consagración del respectivo comportamiento como falta grave en el reglamento interno de trabajo, u otro de los instrumentos de los señalados por el legislador, ya no le es posible al juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador.

Justamente, la falta del nivel de concreción en la ley requerido por una empresa para el manejo disciplinario de sus trabajadores, ya que al legislador le es imposible prever todas las justas causas de despido posibles en razón a la infinidad de situaciones que se pueden presentar en la prestación personal del servicio por el trabajador a su empleador, se suple con el reglamento interno de trabajo, entre otros instrumentos, mediante el cual la empresa puede individualizar aquellas conductas que, de acuerdo con sus necesidades particulares, ameritan ser catalogadas como falta grave, meritorias de la terminación del contrato con justa causa.

Sin embargo, en el caso del sublite, a pesar de que el reglamento interno de trabajo fue invocado en la carta de despido, como lo observó acertadamente el ad quem, lo que, sin duda, habría facilitado la calificación de la conducta de la trabajadora establecida en el proceso, la verdad fue que la empresa no cumplió con su carga probatoria de allegarlo al proceso, y, por tanto, debía asumir las consecuencias correspondientes.

El ad quem, conforme a las pruebas obrantes en el expediente (dentro de las cuales bien se pueden entender comprendidas la carta de despido, el acta de descargos, el informe de la investigación de los hechos, sobre las cuales el censor no hizo ningún reparo de cara a su valoración en este cargo) estimó que la omisión de la trabajadora no tenía la “connotación de

grave”, sustento este que se mantiene inalterable dado que no fue atacado por el censor la valoración de los medios calificados que le sirvieron de sustento al fallador de segundo grado.

Por la vía de los hechos, el censor se queja de que, supuestamente, el juez de apelaciones no apreció los cuatro testimonios señalados y el interrogatorio de parte de la demandante, pues, para él, con tales medios probatorios quedaron totalmente claras las funciones que esta desempeñaba dentro de la empresa y cuál fue la falta cometida por ella el día de los hechos.

Conforme a la reseña de la sentencia de segunda instancia, el ad quem dijo haber examinado todas las pruebas obrantes en el plenario, por lo que, en este caso, no es apropiada la acusación de la falta de apreciación de determinados medios.

Además, tal como lo alega el replicante, la acusación se funda, exclusivamente, en pruebas no calificadas en casación, y es bien sabido que solo se puede estudiar un cargo por la vía indirecta cuando los yerros están fundados en la confesión, documentos e inspección judicial, y que solo cuando resulta fundado al menos uno de los reproches sobre estos medios, bien se puede hacer el examen solicitado de las pruebas testimoniales en el evento de que también hayan sido determinantes en la decisión.

Lo anterior basta, para que tampoco prospere este cargo, con la advertencia de la Sala que el censor, en esta parte, nada distinto a lo asentado por el ad quem sobre la prueba de los hechos atribuidos a la trabajadora estaba alegando, como quiera que el ad quem sí dio por demostrado el hecho endilgado como justa causa en la carta de despido “y que básicamente consistió en cargar un producto diferente al facturado”, solo que concluyó que tal conducta no era justa causa, en razón a que no se había allegado el reglamento interno de trabajo donde se calificaba este proceder como falta grave, ni de los medios probatorios obrantes en el expediente se podía decir que tal incumplimiento tenía la connotación de grave.

Decir que la falta es grave porque corresponde a un incumplimiento de las funciones propias de la trabajadora, como lo sostiene el recurrente, es fundar la gravedad en el solo incumplimiento, puesto que este solo se puede predicar de las funciones inherentes al cargo. Lo cual, estima esta Sala, es contrario a lo consagrado en la citada causal, como quiera que la norma en cuestión no eleva a justa causa de despido el simple incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del trabajador, sino aquel que tiene la categoría de “grave”.

En vista de la suerte corrida por los cargos que apuntaban a desquiciar el principal fundamento de la condena impuesta a la empresa en las instancias, sobre que el despido de la trabajadora fue injusto, la decisión del tribunal confirmatoria de la del a quo, en este sentido, conserva intacta su presunción de legalidad.

CARGO SEGUNDO:

Se acusa la sentencia de violar directamente, por interpretación errónea, los artículos 62, 64, 104 y 107 del Código Sustantivo de Trabajo; 7° y 8° del decreto 2351 de 1965; 6° de la ley 50 de 1990.

DEMOSTRACIÓN DEL CARGO

El recurrente precisa que este cargo sólo atañe a la incompatibilidad del reintegro fulminado por el fallo y objeta lo dicho por el ad quem sobre que “...en el proceso no se demostró la existencia de acontecimientos que hagan desaconsejable el reintegro, pues la pérdida de confianza alegada

en el recurso no genera incompatibilidades para el reintegro ordenado, más aún cuando en el proceso no se probó que la falta cometida por la actora hubiera sido de carácter reiterativo.”

Alude, primeramente, a que el propio Tribunal estimó: “Del material probatorio obrante en el proceso se observa que efectivamente se dio por probado la ocurrencia del hecho endilgado como justa causa de despido.”

De lo anterior extrae el recurrente que, si se dio por probada la ocurrencia del hecho, es elemental que, para cualquier empleador, tales “ocurrencias” generan pérdida de confianza hacia un trabajador, y, por tanto, son circunstancias que hacen incompatible el reintegro, así no sean constitutivas de justa causa por no haberse aportado el reglamento de trabajo que las contemple como faltas graves.

Añade que, entender como lo hizo el fallo acusado, que para la configuración de la incompatibilidad con el reintegro, la falta cometida por el trabajador, y probada en juicio, “debe ser reiterativa”, es una inteligencia equivocada del artículo 8° del decreto 2351 de 1965, porque si “Del material probatorio obrante en el proceso se observa que efectivamente se dio por probado la ocurrencia del hecho endilgado como justa causa de despido”, como lo dio por esclarecido el juzgador, es obvio que esa circunstancia, por sí sola, sea suficiente para generar desconfianza en el empleador, y, por tanto, deviene manifiestamente desaconsejable el reintegro, de una trabajadora que fue capaz de incurrir en la conducta demostrada por el sentenciador, así ésta no sea reiterativa, dado que por sí misma afecta el normal restablecimiento del vínculo, dada la explicable prevención patronal fundada en que se haga aparecer nuevamente como cargado un producto diferente al facturado.

Si el tribunal no hubiera incurrido en el vicio de juicio enrostrado, afirma el recurrente, no habría confirmado la sentencia condenatoria, sino que habría considerado que, en este caso, el reintegro de la demandante es abiertamente inconveniente, y, en vez del mismo, habría condenado solamente al pago de la indemnización por despido impetrada como petición subsidiaria.

CUARTO CARGO

Al igual que lo hizo respecto del cargo segundo, el impugnante aclara que este guarda relación con el alcance subsidiario de la impugnación.

Manifiesta que la sentencia acusada viola indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 8 del Decreto 2351 de 1965 y 6 de la ley 50 de 1990, en relación con los artículos 58 y 60 del CST.; 7 del Decreto 2351 de 1965; 17 y 22 de la ley 100 de 1993; 392 y 393 del CPC., a consecuencia de los errores manifiestos de hecho originados en la falta de apreciación de las siguientes pruebas:

Diligencia de descargos del 14 de abril de 2.003. Fls. 60 a 62.

Factura cambiaria de compraventa N° 1300010340. Fl 58 del expediente.

Registro de despacho de cargamentos. Fl 59 del expediente.

Carta de terminación del contrato. fls 63 y 64.

Interrogatorio de parte de la demandada visible a folios 282 y 283 del expediente.

Testimonio del señor Contreras Correa visible a folios 284 a 289 del expediente.

Testimonio del señor Rodríguez Rey visible a folios 289 a 292 del expediente.

Testimonio del señor Escobar Alonso visible a folios 305 a 309 del expediente.

Testimonio del señor Bernal Guacaneme visible a folios 521 a 524 del expediente.

ERRORES MANIFIESTOS DE HECHO

No dar por demostrado, estándolo, que existen incompatibilidades con el reintegro de la demandante.

DEMOSTRACIÓN

El censor dice que, la primera de las razones que hace inconveniente el reintegro, es la de que la decisión de despido no fue caprichosa sino que estuvo apoyada en la convicción de haber sufrido un perjuicio a consecuencia del incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales de la trabajadora, al ver cómo, en desarrollo de sus labores como operaria de recibo y entrega, la extrabajadora, negligentemente, realizó un erróneo conteo de la mercancía que debía distribuir Jair A. Contreras & CIA Ltda., el día 8 de abril de 2003, en el vehículo de placas AHJ866, según se podía evidenciar con los descargos de la demandante, su interrogatorio de parte y los testimonios de: Jair Alberto Contreras Correa, Francisco Rodríguez Rey, Álvaro Enrique Escobar Alonso y Jorge Orlando Bernal Guacaneme.

Manifiesta que no cabe duda de que la irresponsabilidad de la actora radicó precisamente en las funciones para las cuales fue contratada, lo anterior incluso es reconocido por ésta cuando en el acta de descargos visible a folio 60 del expediente manifiesta 'Mi cargo en la empresa es el de recibo de envase y entrega de productos, mis (sic) responsabilidad es cubicar el cargamento, mi responsabilidad es verificar el cargamento en ese cargo.'

Igualmente refiere que, en el interrogatorio de parte realizado a la demandante, cuando se le preguntó, si en la planilla de control ella consignó las cantidades facturadas pero no las efectivamente despachadas, ella respondió afirmativamente (folio 283 del expediente); de donde concluye que tales medios confirman no solo la comisión de la falta, sino el desarrollo negligente y poco responsable de sus labores fundamentales dentro de la empresa.

Agrega que incluso la demandante pretende evadir su responsabilidad cuando, en el acta de descargos, manifestó que “al revisarse el cargue al señor conductor se le hace el conteo general y se le hace firmar una nota por escrito en la cual dice: recibo conforme el total de marcas mayores, y firma al frente de dicha nota que esta bien el cargamento y se despacha el camión”, no obstante que, cuando se lee el testimonio del conductor del camión cargado señor CONTRERAS CORREA (visible a folio 285 del expediente), se encuentra que tal documento al que hace referencia la actora (visibles a folio 58 y 59 del expediente) se firma, 'antes de recibir el producto, si no no (sic) lo dejan ingresar a la planta, por tal razón se tiene que firmar con anticipación a la factura sin haber recibido el producto.'

Aludió a la carta de terminación del contrato (fl. 63 del expediente) cuando se dice “la función específica asignada a usted, tiene como fin evitar que la empresa se vea afectada en el control de sus inventarios, en su manejo contable, relaciones comerciales y en el pago de sus impuestos; por la realización de cargues de productos que no han sido facturados, o el despacho en menor cantidad de productos que efectivamente fueron pagados (...) Sin embargo, siendo de su absoluta responsabilidad el verificar el cargue del vehículo de placas AHJ866 de la firma distribuidora

Jair A. Contreras & CIA Ltda., usted lo despachó con un cargamento de cinco estibas por sesenta y tres canastas de Póker botella de 300 centímetros cúbicos por 30 unidades, es decir 315 cajas de este producto y 33 canastas de Águila, las cuales no estaban facturadas, cuando el cargue que debía efectuar era de 311 canastas de Águila, 33 canastas de Póker, entre otros productos, de acuerdo con la factura N° 1300010340 del 8 de abril de 2.003”.

Considera importante observar cómo los demás testigos señalan la responsabilidad exclusiva que recaía sobre la demandante en tratándose del desarrollo de las labores de conteo y verificación tantas veces aludidas que, en efecto, RODRÍGUEZ REY (fl. 292 del expediente) al preguntársele quién era el funcionario de Bavaria encargado de verificar que la entrega de productos del 8 de abril de 2.003 a Jair Contreras fuera la contenida en la factura cambiaria de compraventa, respondió que la responsable era la demandante. Que de la misma manera se expresó el señor BERNAL GUACANEME.

De todo lo anterior, colige el recurrente que al ad quem no se le presentó duda alguna en cuanto al hecho motivador de la terminación del contrato de trabajo, el cual, como se ha dicho hasta acá, no es otra cosa que la violación de las obligaciones legales y contractuales de la actora derivadas del negligente desarrollo de sus labores fundamentales y esenciales.

Concluye que las citadas pruebas acreditan que la demandada tenía razones fundadas para perder la credibilidad en la demandante y para establecer que sobre la actora recae toda la responsabilidad por la falla cometida.

La segunda razón que hace desaconsejable el reintegro, según el impugnante, es la pérdida de confianza en esta trabajadora por el hecho del perjuicio tan grave que le ocasionó a la empresa. Las funciones que desempeñaba la trabajadora requieren de precisión y cuidado, pues se trata de una labor de conteo que, negligentemente realizada, puede generar, además del descuadre en los inventarios de la compañía, la pérdida de los clientes para los cuales iba dirigida la mercancía y el paralelo incumplimiento de las obligaciones contractuales contraídas con el contratista distribuidor.

Para el recurrente, es difícil pensar que la demandante, frente a esos hechos tan graves, deba ser reintegrada, o que la empresa pueda confiar que esos hechos no se van a volver a presentar, por lo tanto, dice el censor, es sumamente grave o inconveniente el reingreso al trabajo por la obvia pérdida de confianza que tiene la compañía hacia la señora Ortegón González.

RÉPLICA:

El antagonista tampoco comparte estos cargos y dice que no deben prosperar.

IV. CONSIDERACIONES

Conviene recordar primero que el ad quem sí estableció que la actora cometió una falta en el ejercicio de sus funciones, pero que, por una parte, ante la ausencia del reglamento interno de trabajo en el expediente, no se podía considerar dicho proceder como falta grave; y, por otra, que de las pruebas obrantes en el informativo tampoco se desprendía la connotación de grave de la conducta de la trabajadora. Tales premisas superaron el estudio de los anteriores cargos, por lo tanto siguen siendo sustento del fallo.

En lo que respecta a la inconveniencia del reintegro alegada por la empresa, el tribunal no le dio la razón a la empresa, con base en dos premisas; la primera, de orden jurídico, consistente en que

la jurisprudencia laboral tiene asentado, de manera reiterativa, que las circunstancias que hacen desaconsejable el reintegro pueden ser pretéritas, coetáneas o posteriores a la terminación del contrato del vínculo; y la segunda, de orden fáctico, según la cual, en el proceso, no se demostró la existencia de acontecimientos que hagan desaconsejable el reintegro, “pues la pérdida de la confianza alegada en el recurso no genera incompatibilidades para el reintegro ordenado, más aún cuando en el proceso no se probó que la falta cometida por la actora hubiera sido de carácter reiterativo”.

El censor funda la interpretación errónea en que si el propio tribunal estimó demostrada la falta de la trabajadora, “...es elemental que en cualquier empleador tales ocurrencias generan pérdida de la confianza”, razonamiento que no corresponde propiamente a un razonamiento jurídico sino fáctico.

Ahora si lo que pretende el censor es que se interprete que probada la conducta endilgada a un trabajador en la decisión de despido, así esta no sea justa causa, equivale a perder la confianza, no comparte la Sala dicho razonamiento, porque no siempre que el trabajador cometa un comportamiento irregular en algún momento, la consecuencia automática es la pérdida de la confianza. Recuérdese que, en arreglo a la jurisprudencia de esta Sala, no cualquier error en que pueda incurrir el trabajador conlleva la pérdida de la confianza que hace desaconsejable un reintegro. Cumple citar lo dicho por esta Sala al respecto en sentencia 40276 del 17 de abril de 2012:

“Es menester puntualizar que la inconveniencia del reintegro del trabajador a la empresa, ha de referirse y deducirse, no de cualquier circunstancia, sino de condiciones calificadas, idóneas e imperativas, que en el presente caso no concurren; pues como lo adoctrinó la Sala en sentencia del 29 de septiembre de 2009 radicado 35696 'los hechos que se invoquen, además de aparecer en el proceso controvertidos y probados, también deben ser relevantes o contundentes y que tengan la capacidad de incidir negativamente, según un juicio razonable, para el desenvolvimiento equilibrado de la relación de trabajo en caso de que sea reanudada, esto es, que en verdad afecten la continuidad del vínculo contractual e infieran en el normal desarrollo del entorno laboral, o en otras palabras, que afecten desfavorablemente el clima de armonía en que se ha de desenvolver el vínculo de trabajo, en alguna de sus dimensiones, con la virtud de perturbar el ánimo de cooperación y de buen entendimiento que debe reinar en los equipos de trabajo, al igual que la confianza que ha de imperar de los jefes hacía sus subalternos y viceversa, entre otras situaciones, naturalmente todo ponderado bajo las particularidades del tipo de oficio del trabajador y de la actividad de la sociedad empleadora'.

En esa misma dirección, conviene agregar, que el poder discrecional que la ley laboral le otorga al Juez, para que sea él quien decida cómo proteger la estabilidad laboral del trabajador, si otorgándole una indemnización o el reintegro a su puesto de trabajo, propendiendo al equilibrio con los intereses de la empresa, se debe de ejercer para estimar perentoriamente si las incompatibilidades, deficiencias o diferencias, son superables como acá ocurre; o si por el contrario, existe un factor que entrase de manera seria y continua la relación contractual.”

De acuerdo con el derrotero trazado por la jurisprudencia para efectos de evaluar las condiciones de inconveniencia o no del reintegro, no se equivocó el ad quem al interpretar el numeral 6º del artículo 8 del D.L.2351 de 1965, puesto que era su deber examinar las circunstancias que rodearon la conducta de la trabajadora en el conteo equivocado de la mercancía despachada y, por esto, tuvo en cuenta que su conducta no había sido reiterativa, lo cual es evidente que, en el sublite, dicha circunstancia tenía gran peso, dado que la actora, para la fecha de los hechos,

llevaba acumulado más de 20 años de servicio; por tanto, el juzgador hizo bien al tener en cuenta la no reincidencia, pues él no podía tomar una falta aislada de la trabajadora como motivo suficiente para dar por quebrada la confianza que había sido construida a lo largo de una relación de mucho tiempo.

En lo que toca a la inconformidad de la censura relacionada con la supuesta falta de apreciación de las pruebas acusadas, nuevamente advierte la Sala que el ad quem, varias veces, se refirió a las pruebas obrantes en el plenario, de donde se infiere que sí las examinó todas, así haya dejado de mencionar algunas en forma expresa. De tal manera que no se le podía acusar, como lo hizo el recurrente, de falta de apreciación de los medios señalados.

Por demás, de las pruebas acusadas no aflora nada distinto que pudiera resquebrajar la consideración fáctica del ad quem sobre la falta de prueba de un acontecimiento que hiciera desaconsejable el reintegro; por el contrario, para ahondar en más razones, en el examen de las pruebas señaladas, la Sala no pudo dejar de ver el informe escrito de lo sucedido (fl.163), dado que este fue presentado por uno de los testigos incluidos en el listado de pruebas, supuestamente, ignoradas por el ad quem (Sr. Escobar Alonso), por tanto no se podía dejar de lado por la estrecha conexidad entre estas dos pruebas.

Consta en dicho informe, en resumen, que el conductor Contreras, hacia las 15:40 horas, se presentó, en la gerencia de depósitos, para comentar que le habían cargado mal el carro, pues él había facturado Águila 300 y le despacharon Póker 300; que tal situación fue constatada por quien rindió el informe; que, en vista de lo sucedido, y enterado de que el despacho lo había cargado el operario del elevador, Sr. Triana, y que había sido revisado por la señora demandante, este funcionario procedió a pedirle al nombrado operador del elevador que le mostrara el lote del cual hicieron el despacho de Águila 300 y este le había confirmado que él estaba despachando unas estibas de Águila 300 que se encontraban "...en el piso cerca del pale del equipo #1, que Raúl Díaz, operario del autoelevador que se encontraba atendiendo producción en la pale del equipo #1, le había dicho que esas estibas de Águila se podían cargar a los vehículos". Ante esto, dijo el funcionario que él había ido a cerciorarse mediante la revisión física del producto, y pudo constatar que, efectivamente, era Póker 300, y, para solucionar el problema en forma rápida, le pidió a otro operario que llevara las estibas de Póker a la zona de revueltos y que, del arrume de Águila 300, trajeran las estibas para remplazar las del camión.

Lo anterior, si se estuviera en fallo de instancia, indicaría que el error en la revisión de la mercancía en el que incurrió la trabajadora, fue a causa de la falta de organización de la bodega, pues fue provocado por el cambio de referencia de producto en el cargue que realizó el operario del elevador de apellido Triana, quien a su vez había sido mal informado por otro operador. Situación esta que pudo ser corregida a tiempo y no causó mayores contratiempos, y, al parecer, no pasó de ahí. Por tanto, la empresa tuvo la posibilidad de tomar los correctivos del caso para que esto no se volviera a repetir, inclusive, de hacer los llamados de atención correspondientes, sin que se observen por esta Sala motivos serios para perder la confianza en la trabajadora, quien, como lo dijo el ad quem y no desvirtuado por la parte recurrente, no era reincidente en esta conducta.

Todo lo anteriormente discurrido, deja sin sustento los argumentos del censor, por tanto se rechazan los cargos segundo y cuarto.

En consecuencia, no se casará la sentencia.

Costas a cargo de la parte recurrente. Se le condena a pagar la suma de \$6.000.000 por concepto de agencias en derecho.

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, NO CASA la sentencia del 30 de junio de 2009 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá dentro del proceso instaurado por ELSA VICTORIA ORTEGÓN GONZÁLEZ contra BAVARIA S.A.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

2



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

 logo