

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
Magistrado ponente

SL15094-2015
Radicación n.º 40607
Acta 031

Bogotá, D. C., nueve (09) de septiembre de dos mil quince (2015).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ MAURICIO CASTRO** contra la sentencia dictada el 24 de julio de 2008 por el Tribunal Superior de Cundinamarca, en el proceso que le sigue a **CRISTALERÍA PELDAR S.A.**

AUTO

Téngase a la abogada Claudia Liévano Triana, con T. P. 57020, como apoderada sustituta de la sociedad demandada Cristalería Peldar S.A., en los términos y para los efectos del escrito de sustitución.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, José Mauricio Castro demandó a Cristalería Peldar S.A., para que se declarara la nulidad del despido de que fue objeto el 25 de septiembre de 2003, y para que consecuentemente fuera reintegrado al cargo que ocupaba y a pagarle los salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta cuando sea reintegrado. Subsidiariamente solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, los intereses moratorios y la indexación.

Fundó sus pretensiones en que le prestó sus servicios personales a la demandada mediante contrato escrito de duración indefinida entre el 3 de marzo de 1968 y el 25 de septiembre de 2003, siendo su último cargo el de Coordinador S.P.C.; que en el artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, se dispuso que la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin previo aviso, constituye sanción disciplinaria, mientras que en el artículo 83 ibídem se consagró que *«antes de aplicarse una sanción disciplinaria la empresa debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que aquél pretenezca»*; que mediante comunicación del 25 de septiembre de 2003, le fue terminado su contrato de trabajo sin que previamente se cumpliera el trámite previsto en el citado artículo 83, que su último salario mensual fue

de \$5.329.455 , y que el horario de trabajo fue entre las 7.30 y las 12 M y entre la 1 pm. y las 5 pm, de lunes a viernes.

La demandada se opuso a las pretensiones, ya que las funciones que debía desarrollar el trabajador como Coordinador Control de Estadística de Procesos era velar por el cumplimiento de los procedimientos tendientes a asegurar el producto y como no las había cumplido, había sido despedido con base en una justa causa, permitiéndole ejercer el derecho de defensa, además de que el despido no es una sanción disciplinaria. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos temporales del contrato de trabajo, el último salario promedio devengado y la fecha del despido. Propuso las excepciones de «*REINTEGRO DEL TRABAJADOR*», inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Fue proferida el 21 de noviembre de 2006, y con ella, el Juzgado declaró probada la excepción de improcedencia del reintegro y la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral sin justa causa por parte del empleador, condenando a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto por valor de \$154.444.781. Negó las demás pretensiones y dejó a cargo de la empleadora las costas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al conocer de la apelación de ambas partes el Tribunal revocó la decisión del a quo, y en su lugar absolvió a la demandada de todo lo pretendido en su contra. Dejó las costas de ambas instancias a favor de la accionada.

Respecto de la apelación de la demandada, el Tribunal tuvo en cuenta que la inconformidad se sustentó en que el despido no era una sanción disciplinaria, por lo que al demandante no le son aplicables las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo. Igualmente en que si bien a otros trabajadores aplicó sanciones disciplinarias por estar implicados en el hecho imputado como despido, al actor se le terminó el contrato de trabajo en ejercicio de su poder subordinante, además de que los hechos invocados en la carta de despido, se encuentran debidamente acreditados en el proceso.

Seguidamente advirtió, con base en la jurisprudencia, que el despido no es una sanción disciplinaria pues lo que se busca es terminar el vínculo laboral mientras que con la sanción la relación continua.

Luego expresó que el Reglamento Interno de Trabajo que aparece en los folios 55 y 56 no es aplicable en tanto el contrato de trabajo fue suscrito el 3 de marzo de 1986, y el que fue aprobado por Resolución 013 de 1968 es el que hace parte de los contratos individuales de trabajo y

sustituyó todas las disposiciones de los reglamentos aprobados en 1954.

Que el artículo 91 del reglamento vigente, contempla que *«Sí como consecuencia de la aplicación del procedimiernto de sanciones disciplinarias resultare la posibilidad de un despido, el caso será sometido en una segunda etapa al estudio conjunto del supervisor correspondiente del director del personal, del superintendente administrativo y de tres miembros de la junta directiva del sindicato, quienes después de analizar conjuntamente los cargos y descargos del trabajador y las pruebas presentadas, buscarán en un ambiente de comprensión un acuerdo sobre el caso...»*. A renglón seguido afirmó que el caso del demandante no encajaba dentro de dicha disposición, porque no se le despidió por causa de una sanción disciplinaria. Destacó que los artículos 88 y 89 de dicho estatuto regulan un procedimiento previo a la imposición de una sanción disciplinaria, además de que su artículo 83 contempla las clases de faltas con sus correspondientes sanciones.

Precisó que el aludido reglamento no contiene un procedimiento previo para la terminación del contrato de trabajo, aunque su artículo 87 señala las faltas graves que constituyen justas causas de depido, entre las cuales está la grave negligencia del trabajador, por lo que la exigencia para el empleador es la comprobación de los hechos pero no el cumplimiento de un procedimiento especial convencional.

Analizó la carta de despido, de la cual reprodujo el hecho invocado y la calificación de grave negligencia, así como los correos electrónicos cursados entre el actor y Carlos Sánchez, donde se le piden explicaciones al primero sobre el hecho que ocasionó el despido, para concluir que el demandante sí rindió los descargos aludidos en dicha carta.

En relación con las pretensiones subsidiarias expresó:

«...la sala no cuenta con los fundamentos fácticos que las respalden pues la demanda carece de ellos cuando es requisito indispensable señalar «los hechos y omisiones que sirvan de fundamento a las pretensiones, clasificados y enumerados» (art. 25 num. 7), lo anterior con el fin de no vulnerar el derecho de contradicción del demandado, quien debe conocer los hechos que dieron origen a la pretensión y así poder ejercer su defensa, además la sentencia debe estar en consonancia no solo con las pretensiones de la demanda sino con los hechos que las sustentan (art. 305 C. de P. C.).

IV. EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En la demanda que lo sustenta, que fue objeto de réplica, el demandante recurrente solicita la casación de la sentencia impugnada para que en sede de instancia se revoque la del Juzgado y en su lugar se declare «nulo el

despido del actor por violación del trámite reglamentario y de su derecho de defensa y, en consecuencia, CONDENE a la sociedad demandada a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba cuando fue despedido, pagándole los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta cuando sea reintegrado».

Como alcance subsidiario, solicita que luego de casada parcialmente la sentencia en cuanto revocó las condenas proferidas por el juez a quo, en instancia confirme la del Juzgado.

Para tal efecto formuló cinco cargos propuestos por vías diferentes, que serán resueltos en forma conjunta los dos primeros por referirse al alcance principal. De los tres restantes, relacionados con el alcance subsidiario, se estudiará el quinto por su vocación de prosperidad.

VI. PRIMER CARGO

Por la vía indirecta, acusó la sentencia por aplicación indebida *«de los artículos 19, 55, 58, 60, 61, 62, 64, 104, 107, 108 y 115 del C.S.T., 7°, 8° y 10° del Decreto 2351 de 1965, 3° de la Ley 48 de 1968, 5° y 6° de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 6°, 1613, 1620, 1740, 1741 y 1746 del C.C., 29 y 53 de la C.P. y 7° del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo».*

Asevera que por haber apreciado indebidamente el Reglamento Interno de Trabajo vigente al momento de

producirse el despido e incorporado por la demandada en la inspección judicial, el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

«1. “Dar por demostrado contra la evidencia, que el Reglamento de Trabajo de CRISTALERÍA PELDAR S.A. «no tiene dispuesto procedimiento previo para la terminación del contrato de trabajo».

2. No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que CRISTALERÍA PELDAR S.A. tiene establecido en su Reglamento Interno de Trabajo el procedimiento previo para la terminación del contrato de trabajo por decisión patronal que la empresa incumplió».

En la demostración asegura que el Tribunal apreció superficialmente el Reglamento Interno de Trabajo porque se limitó a mirar los artículos 83, 88 y 89, que se refieren a las faltas disciplinarias, el procedimiento para su comprobación y las respectivas sanciones sin mirar que el artículo 91 contempla un procedimiento para los despidos sin justa causa, entendiendo que esta es la máxima sanción que se puede imponer a un trabajador de la Cristalería Peldar S.A., norma que además, remite a que previo al despido se aplique el procedimiento que existe para las faltas disciplinarias.

Continúa diciendo que el artículo 91 produce el efecto de que una vez el empleador lo deja de aplicar, genera la ineficacia del despido y consecuentemente el restablecimiento de la situación en que se encontraba el trabajador antes del despido.

VII. SEGUNDO CARGO

Acusa la interpretación errónea «de los artículos 61, 62, 64, 104, 107, 108 y 115 del C.S.T., 7° y 10° del Decreto 2351 de 1965, adoptados como legislación permanente por el artículo 3° de la Ley 48 de 1968, infracción que produjo como consecuencia, la aplicación indebida de los artículos 19, 55, 58, 60 y 64 del C.S.T., 5° y 6° de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 6°, 1613, 1620, 1740, 1741 y 1746 del C.C., 29 y 53 de la C.P. y 7° del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con los artículos 30 del C.C., 413 del C.S.T., 13 de la C.P., 44 y 45 del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y la recomendación 166 de la O.I.T.».

En el desarrollo transcribe la motivación del Tribunal en cuanto el despido no es sanción disciplinaria de acuerdo con la jurisprudencia, exégesis que considera equivocada puesto que el despido es la sanción más grave que el empleador aplica a un trabajador. Afirma que esa interpretación, apoyada en alguna jurisprudencia de esta Sala, debe ser corregida por no corresponder al genuino contenido de la normatividad legal, constitucional e internacional actualmente vigente sobre ese punto.

Sobre el particular anota que esta Sala ha precisado en torno al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que dentro de las justas causas de despido hay unas llamadas liberatorias y otras sancionatorias, y respecto de estas últimas, la Corte Constitucional, en sentencias C299 de 1998 y T-456 de 2000, que es obligatorio e indispensable

que se oiga previamente al trabajador, para garantizarle su defensa con arreglo al artículo 29 del Ordenamiento Superior, lo que igualmente dispone el artículo 7 del Convenio 158 y la Recomendación 166 de la O.I.T.

De otro lado, observa que de conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política, si todas las personas son iguales ante la ley y deben recibir el mismo tratamiento y tener los mismos derechos, libertades y oportunidades, debe recordarse que para los trabajadores del Estado el despido es y ha sido una sanción disciplinaria de conformidad con los artículos 44 y 45 del Código Disciplinario Único, por lo que resulta absurdo que siendo el despido de dichos trabajadores la sanción más grave, para el sector privado no lo sea.

Finalmente expresa que como no fue objeto de controversia que la demandada despidió al trabajador sin oírlo previamente en descargos y sin permitirle el derecho a la defensa, esa terminación del vínculo contractual es ineficaz de acuerdo con los artículos 19 y 115 del C. S. del T., 6, 1740, 1741 y 1746 del Código Civil y 88 del Reglamento, de donde la consecuencia que sigue es el establecimiento del contrato en las mismas condiciones en que se encontraba antes del despido nulo.

VIII. LA RÉPLICA

Sostiene que el Tribunal no incurrió en los yerros fácticos y jurídicos que le atribuye la censura, pues

ciertamente el Reglamento Interno de Trabajo no contempla procedimiento alguno previo al despido, y el despido no es una sanción disciplinaria, además de que el actor rindió explicaciones previas sobre el hecho que originó su despido.

IX. CONSIDERACIONES

El Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad demandada que obra en los folios 189 a 233 y s.s., en su capítulo XVIII, regula la escala de faltas y sanciones disciplinarias. El artículo 82 dispone que no se pueden imponer a los trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo. El artículo 83 establece las clases de faltas por retardo y faltas al trabajo, que van desde el llamado de atención y la suspensión en el trabajo por retardos o ausencias del trabajo, hasta la suspensión máxima de 15 días por causas distintas de las faltas al trabajo, así como la disminución del salario por los días de suspensión efectiva del trabajo. El artículo 84 habla de la redención de las faltas.

El Capítulo XIX se titula como justas causas de terminación del contrato de trabajo con previo aviso; el artículo 85 discrimina esas justas causas, que en lo esencial, son las mismas de los numerales 9 a 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 (artículo 62 del C. S. del T.). El Capítulo XX, en su artículo 86, singulariza las justas causas de terminación del contrato de trabajo, que en cuanto conciernen a la empresa, son básicamente las

mismas de los numerales 1 a 8 del citado artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

El Capítulo XXI señala otras faltas graves constitutivas de justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, como son: cualquier falta injustificada al trabajo sin justa causa en que incurra el trabajador después de haberse agotado la escala de sanciones por estas causas que prevé la convención, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 84; incurrir el trabajador en más de tres faltas distintas de las enumeradas en los capítulos XIX y XX del Reglamento; la ausencia injustificada al trabajo por seis días, con la excepción de lo previsto en el artículo 7°, Letra A, numeral 7° del Decreto 2351 de 1965, y toda grave negligencia del trabajador que cause daño material a la empresa o un perjuicio económico apreciable en sus instalaciones, máquinas, equipos y materiales de trabajo, en la producción o en sus relaciones comerciales, previa comprobación de los hechos.

El Capítulo XXII consagra el procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias, cuyos artículos 88 y 89 estatuyen el procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias. El capítulo XXIII establece el procedimiento de quejas y reclamaciones.

Por último, el Capítulo XXIV, titulado como procedimiento de despidos, a través de su artículo 91,

preceptúa lo siguiente: *«Si como consecuencia de la aplicación del procedimiento de sanciones disciplinarias resultare la posibilidad de un despido, el caso será sometido en una segunda etapa al estudio conjunto del Supervisor correspondiente, del Director de Personal, del Superintendente Administrativo y de tres miembros de la Junta Directiva del Sindicato, quienes después de analizar conjuntamente los cargos y descargos del trabajador y las pruebas presentadas, buscarán en un ambiente de comprensión un acuerdo sobre el caso. Cuando por falta de acuerdo el Sindicato someta el asunto a la decisión del Gerente de la Planta, éste podrá revocar la decisión de despido o conmutarla por una sanción disciplinaria; pero si se insistiere en el despido, la Empresa deberá pagar las indemnizaciones previstas en la Convención. El Supervisor podrá suspender provisionalmente al trabajador hasta que se haya tomado la decisión final, pero durante este lapso el trabajador continuará devengando su salario».*

Examinadas unas por otras las cláusulas mencionadas, fácilmente se observa que no hay en ellas un procedimiento previo específico para la cancelación de los contratos de trabajo por justa causa por parte de la empleadora. Inclusive, la causal invocada al demandante que fue la grave negligencia, aparece estipulada como autónoma en el capítulo XXI.

Por tanto, mal puede atribuírsele al Tribunal que hubiera incurrido en un error de hecho ostensible y manifiesto, como lo pregonan la censura.

Y en cuanto al cargo directo, lo primero que se observa es la discordancia fáctica que existe entre la censura y la sentencia recurrida, pues mientras que la primera afirma que no existe controversia en torno a que el trabajador no

fue llamado a descargos, la segunda asevera exactamente lo contrario en tanto así concluyó de los correos cruzados entre el actor y otro empleado de la empresa, supuesto fáctico que además no fue controvertido por la acusación.

De todas maneras, tampoco incurrió el Tribunal en yerro jurídico alguno. El artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que la censura sustenta parte de su argumentación, no permite la exégesis que ésta propone, sino que justamente avala la jurisprudencia de la Corte de que el despido no es una sanción disciplinaria. Y así se dice porque dicho precepto no puede examinarse aisladamente sino en el contexto integral de dicho Código. En efecto, los artículos 104 y siguientes del estatuto sustantivo laboral, regula lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 dispone que no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo; y el despido, como ya se dijo, no encaja dentro de ese mandato, pues de lo contrario tendría que asegurarse, con equívoco desde luego, que si en cualquiera de los instrumentos referidos no aparece el despido, el empleador queda imposibilitado para despedir a un trabajador. Debe recordarse que la terminación del contrato dentro de la legislación laboral, tiene una regulación propia prevista en el artículo 61 *ibídem*, dentro de las cuales debe destacarse, para lo que aquí interesa, la

del literal h), que permite la decisión unilateral del empleador en los casos de los artículos 7 del Decreto 2351 de 1965 y 6 de la Ley 50 de 1990, sin perjuicio, naturalmente, de que las partes o sujetos del contrato de trabajo puedan convenir de manera distinta dentro del principio de la autonomía y voluntariedad que los inspira.

Por lo demás, tampoco es admisible acudir al derecho a la igualdad que consagra el artículo 13 de la Constitución Política. Los fines esenciales del Estado dispuestos en el artículo 2° del Ordenamiento Superior, resultan suficientes para entender que no puede haber igualdad, como la propuesta por la censura, entre los trabajadores privados o particulares que generalmente corresponden a otros intereses, con los servidores públicos cuyas funciones deben estar detalladas en ley o reglamento, además de estar sometido a un régimen de inhabilidades e incompatibilidades y a una responsabilidad distinta de aquellos, que justifican, en principio, una diferencia en materia de finalización de vínculos laborales o reglamentarios.

No prosperan los cargos.

X. QUINTO CARGO

Por la vía indirecta, acusó la sentencia por aplicación indebida *«de los artículos 25, 31, 66A, 77, 82 y 145 del C.P.T.S.S., 177, 305 y 306 del C.P.C. y 29 del C.P., consecuentemente de los artículos 19, 55, 56, 58, 60, 61 y*

64 del C.S.T., 7° del Decreto 2351 de 1965 (3° de la Ley 48 de 1968), 5° y 6° de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 8° y 17 de la Ley 153 de 1887, 1613, 1614, 1615, 1616, 1617, 1626, 1627 y 1649 del C.C., y 831 del Co. De Co».

Asevera que por haber apreciado indebidamente la demanda inicial (folios 1 a 49), su contestación (folios 98 a 103) y la apelación interpuesta por la demandada contra la sentencia de primera instancia (folios 346 a 349), así como por no haber dejado de apreciar el acta de audiencia pública en la que el Juzgado fijó el litigio (folios. 346 a 349), el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. *“Dar por demostrado contra la evidencia, que la demanda inicial del proceso carecía de los fundamentos fácticos que respaldaban la petición de la indemnización por despido.*
- 2.. *Dar por demostrado contra la evidencia, que la demandada no conoció los hechos que dieron origen a la pretensión de la indemnización por despido para así poder ejercer su derecho de defensa.*
3. *No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que la demanda inicial del proceso si contenía los fundamentos fácticos que respaldaban la pretensión de la indemnización por despido.*
4. *No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que la demandada si conoció y controvirtió en el proceso los hechos que dieron origen a la pretensión de indemnización por despido y ejerció respecto de ellos sus derechos de contradicción y defensa.*

En la demostración recuerda que en la demanda inicial se pidió como pretensión subsidiaria la indemnización por despido sin justa causa, la que fundamentó en los extremos temporales de la relación laboral, en el último salario que devengó y en que a través de la comunicación del 25 de septiembre de 2003 se le terminó su contrato de trabajo, además de que en la fundamentación jurídica se dijo que en subsidio del reintegro, se le debía indemnizar de conformidad con la ley.

Alude igualmente a la contestación a la demanda en la que la empresa aseveró que la terminación del contrato fue por justa causa, por lo que no era procedente hacer pagos adicionales que no corresponden, mientras que en la proposición de la excepción de cobro de lo no debido alegó igualmente que la terminación del contrato fue por justa causa y que actuó dentro de los parámetros legales y justos para haber procedido de esa manera.

En ese orden reprocha al sentenciador por haber afirmado que no contaba con los elementos fácticos que respaldaran la pretensión de la indemnización por despido y que la demandada no los pudo contradecir.

Recalca que en la audiencia de fijación del litigio, que no apreció el Tribunal, el Juzgado determinó que debía establecerse si hubo o no justa causa de despido, lo que ratifica la equivocada conclusión del juez de la alzada, además de que en el escrito de apelación la empleadora reiteró su alegación de haber despedido con justa causa y

que en el expediente existía la justificación de su proceder, por lo cual la condena del juzgado debía revocarse.

XI. LA RÉPLICA

Sostiene que si se demostraran los errores fácticos denunciados, la sentencia no podía quebrantarse por cuanto en el transcurso del proceso se demostró ampliamente que el actor incurrió en las graves conductas que le fueron atribuidas y que tipificaron la justa causa.

XII. CONSIDERACIONES

Si en la demanda inicial se solicitó como pretensión subsidiaria la indemnización por despido, fundamentada en que mediante comunicación de 25 de septiembre de 2003, la empresa dio por terminado su contrato de trabajo, ningún esfuerzo debe hacerse para comprender que la alegación del actor es, simple y llanamente, que fue despedido sin justa causa.

Si a ello se le suma que en la contestación de la demanda, la empresa alegó que nada debía al actor por haber sido despedido con justa causa, ninguna duda podía haber en torno a cual era el objeto del litigio, el cual además fue fijado claramente por el Juzgado en la correspondiente audiencia sin reparo alguno de las partes, y que era el de determinar si el demandante había sido despedido con justa causa. Y consecuente con esa fijación, así decidió el a quo

al imponer a la demandada el pago de la indemnización por despido, decisión reprochada por la parte vencida al sostener que debía revocarse esa determinación por cuanto el despido había sido justo y esa justicia estaba acreditada en el expediente.

Se recuerda que la jurisprudencia ha sostenido de manera pacífica y reiterada que al trabajador, en causa judicial, le basta con acreditar el hecho del despido, correspondiéndole al empleador la demostración de la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización consecuencial, de manera que si no lo hace es imperioso el referenciado pago.

Así las cosas, resulta inexplicable que el Tribunal hubiera afirmado que la pretensión subsidiaria de la indemnización por despido no contaba con elementos fácticos que la respaldaran, omisión que implicaba la violación para la demandada de los derechos de defensa y contradicción. El recuento de los elementos probatorios denunciados por la censura, ponen en evidencia lo desacertado de la conclusión del Tribunal.

El cargo es fundado.

XIII. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

En la carta de despido del actor que obra a folios 63 y 64 del cuaderno principal, la motivación de la empresa fue la siguiente:

...por su falta cometida el día 23 de septiembre del año en curso, la cual consistió en tener que retener la producción por rebaba en el terminado en la línea U-1, siendo que usted es la persona que debe velar por el cumplimiento de los procedimientos para el aseguramiento del producto.

Los argumentos que me presenta en los descargos, no pueden ser aceptados por las siguientes razones:

1. Usted, mismo me manifiesta que los procedimientos están claros y bien definidos, por lo tanto, deberían detectarse las fallas a tiempo, entonces, no entiendo por qué demoró tanto tiempo para ello.

2. No podemos inculpar solamente a los controladores al efectuar las mediciones, porque la responsabilidad no se puede diluir y ésta estaba en cabeza de usted, como persona que garantiza el cumplimiento de los procedimientos.

3. Tampoco entiendo su actitud, de hablar ahora del uso de un comparador óptico, como implementación y otra herramienta de trabajo, para evitar repetir esos errores, cuando meses atrás se presentó otro problema de calidad y se habló que debería usarse dicho elemento, para la verificación de los terminados y evitar los problemas que presuntamente hoy se repiten.

Lo anterior, me hace concluir que su conducta fue de una grave negligencia, al no haber revisado los procedimientos tendientes al aseguramiento de la calidad, y lo cual tuvo como consecuencia, el haber retenido la producción, para su posterior reproceso y costos de la no calidad».

El juez de primera instancia consideró que el contrato de trabajo que existió entre José Mauricio Castro y Peldar S.A. fue terminado por decisión unilateral del empleador sin que existiera justa causa para ello, por lo que condenó a la empleadora a pagar la indemnización por despido sin justa causa indexada por un valor total de \$154.444.781.

En relación con esa condena la empresa demandada presentó el recurso de apelación en los siguientes términos:

«... en tratándose de analizar la falta cometida, le corresponde al patrono demostrar la justa cuasa en su actuar. Asi las cosas, dentro del plenario existen las justificaciones del actuar de mi representada, toda vez que el trabajador actuó con negligencia en el desarrollo de sus funciones. En su interrogatorio de parte visible a fol. 131 al responder las funciones que tenía como coordinador del Control Estadístico del proceso afirma: "Como coordinador de control estadístico de proceso las funciones inherentes a éste principalmente se fundamentan en resúmenes estadísticos de la operación, adicionalmente en control estadísticos y el representante (sic), el actor de control estadístico es la persona encargada de propender por una cultura al interior de la organización basada en técnicas estadísticas para esto esta coordinación era la encargada de entrenar al personal en las técnicas de solución de problemas, la instalación de los equipos requeridos para hacer las pruebas, la creación de grupos de mejoramiento de proceso y la elaboración de resúmenes estadísticos que se presentaban en la reunión de producción para planear el trabajo de las diferentes áreas (sic) esta gestión se facilitaba para el departamento de molduras, el Departamento de formación, el Departamento de selección y los demás departamentos administativos de la empresa".

Parece ser que dicho actor no tenía bien en claro estas funciones, porque precisamente actuó contrario a ellas, pues si era la persona encargada de entrenar al personal en las técnicas de solución de problemas, la instalación de los equipos requeridos para hacer las pruebas, no tiene explicación que cuando se le requirió de los motivos que ocasionaron la retención de toda esa producción, afirme textualmente "...vamos a implementar la observación cada 8 horas de los terminados en el comparador óptico con el ánimo de tener otra herramienta que nos evite la posibilidad de repetir este tipo de errores". Por qué no hizo los chequeos con las herramientas que la Empresa le había suministrado y que tenía a su disposición para haber evitado la retención de los pallets que originaron la pérdida de producción a la Empresa? Cómo es posible que solo hasta que pasó 1.5 turno se vino a dar cuenta del error para decir después que iba a implementar el comparador óptico y así evitar esos errores? Esa es la negligencia, que puso en peligro la seriedad de la Empresa, porque de no haberse detectado el problema, por alguien que tenía un estudio y preparación muy inferior a la del señor ingeniero encargado de Control Estadístico de Proceso, esa producción habría ido a dar al cliente con los consabidos problemas y perjuicios derivados de dicha negligencia.

En la carta de despido que le entregó la Empresa, consecuente con su falta se le explicaron muy bien los motivos que tuvo la empresa para prescindir de sus servicios; basta una simple lectura de esos hechos, para poder definir la justa causa con la que actuó mi representada.

Al respecto, se observa que en el interrogatorio de parte del actor, no hay confesión o declaración de parte alguna que permita evidenciar una responsabilidad suya en los hechos que le atribuyeron en la carta de despido. La apelación de la demandada, tampoco arroja claridad sobre

ello, en tanto esta basada en conjeturas y apreciaciones subjetivas.

A folio 104, aparece el correo enviado por Carlos Sánchez al actor en el que le manifiesta que no acepta los argumentos ni la falta de objetividad en las respuestas enviadas por aquel sobre los puntos que a continuación se detallan. Sin embargo, las dichas respuestas no aparecen, por lo que ninguna confrontación puede hacerse para efectos de determinar una posible responsabilidad del actor en los hechos que originaron su despido.

De las demás pruebas recaudadas, como el interrogatorio del representante legal de la demandada y los testimonios de Juan Miguel Mantilla González, Alejandro Uribe Mejía, Luís Eduardo Peña Rodríguez, Miguel Leonardo Romero Duarte, Eduardo Alfonso Alvarado Mejía, Mauricio de Jesús Rodríguez y Fabio Arturo Restrepo Vásquez, tampoco surge convicción alguna en relación con la existencia de la justa causa de despido por la grave negligencia del actor.

De la lectura de las mencionadas probanzas, se concluyen unos elementos comunes: Que el actor terminó su turno de trabajo el día 23 de septiembre, fecha en que sucedieron los hechos, a las 5 de la tarde; que minutos antes de terminar su turno, se realizó el cambio de una “boquilla” en una de las máquinas que estaban bajo su supervisión, la que tenía un anillo guía malo; que el defecto en la producción fue detectado después de esa hora; que el trabajador solo se enteró hasta el día siguiente, cuando

ingresó a trabajar, y que de todas formas la producción no llegó al cliente.

En relación con las funciones del cargo del señor Castro, respondió Juan Miguel Mantilla: *«La responsabilidad era la de explicar cómo se debía medir todas las variables para esa referencia específica además de explicar la tarjeta de especificaciones por la misma referencia la cual se encontraba en todos los puestos pertinentes a lo largo de la línea de producción»*. Sobre el mismo punto respondió el testigo Alejandro Uribe Mejía: *«La función inmediata era evitar que esa producción fuera a llegar donde el cliente»*. A igual inquietud respondió Fabio Arturo Restrepo Vásquez: *«En lo que tenía que ver con la implementación de los procesos de calidad, el seguimiento a estos y a la producción»*.

Para saber quien era el responsable del proceso productivo en el momento en que se detectó la producción defectuosa se le preguntó al testigo Mauricio de Jesús Rodríguez: *«PREGUNTADO. Sírvase decir quier era el responsable del control de calidad en la máquina U-1, el 23 de septiembre de 2003, al momento en que se presentó la falla en la producción del Envase? CONTESTÓ: “yo era el responsable de la producción en ese momento, pero como repito lo anteriormente mencionado, no vi este defecto, asumí mi responsabilidad y por tal motivo también acepté la sanción que me impuso la compañía de 15 días de suspensión del contrato de trabajo”»*.

Frente a lo anterior, se impone la confirmación de la sentencia de primer grado.

No hay lugar a costas por el recurso extraordinario. Las de las instancias serán a cargo de la parte demandada.

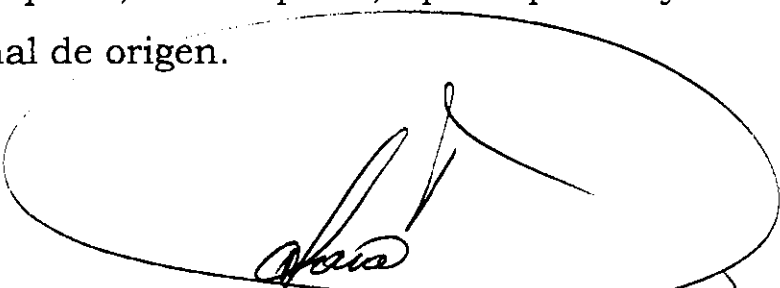
XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 24 de julio de 2008 por el Tribunal Superior de Cundinamarca, en el proceso ordinario laboral instaurado por **JOSÉ MAURICIO CASTRO** contra **CRISTALERÍA PELDAR S.A.**

En sede de instancia, **CONFIRMA** la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá el 21 de noviembre de 2006.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Presidente de Sala

Jorge Mauricio Burgos Ruiz
JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Rigoberto Echeverri Bueno

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Gustavo Hernando López Algarra
GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

Luis Gabriel Miranda Buelvas
LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

M.P. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se fijo edicto

Bogotá, D.C. 27 NOV 2015

Dinora C. Duran
Secretario

M.P. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se dio fijo edicto

Bogotá, D.C. 01 DIC 2015

Dinora Duran Noriega
SECRETARIA

M.P. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda en vigor la presente providencia

Bogotá, D.C. 04 DIC 2015 Hora: 5 pm

Secretario