



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado ponente

SL2857-2023
Radicación n.º 94307
Acta 31

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **ELISA MERCEDES MONTERO TRIANA**, contra la sentencia proferida por la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el 5 de mayo de 2021, en el proceso que instauró contra **SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A.**

Se admite el impedimento presentado por la magistrada Dra. Marjorie Zúñiga Romero, de conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 141 del Código General del Proceso (PDF No. 12 Cdo. de la Corte Exp. Digital).

I. ANTECEDENTES

Elisa Mercedes Montero Triana llamó a juicio a Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo, que finalizó

sin justa causa. En consecuencia, solicitó el reintegro al cargo que desempeñaba, o uno de igual o superior jerarquía, junto con el pago de salarios, cesantías y sus intereses, vacaciones, primas de servicio, auxilio de transporte y dotación, dejados de percibir desde el momento de su despido hasta que se haga efectivo el reintegro; así mismo, pidió condena en costas. En subsidio, solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (fls. 1 al 8 Exp. Digital).

Fundó sus aspiraciones en que laboró para la accionada mediante un contrato a término indefinido desde el 12 de mayo de 1996 hasta el 19 de marzo de 2015, cuando fue despedida sin justa causa; el último cargo que ocupó fue el de «*RECIBIDOR en el negocio SAO 1251*», y que durante todo el tiempo que estuvo vigente la relación laboral, nunca le llamaron la atención; por el contrario, demostró haber sido una trabajadora eficiente, idónea, responsable y honesta.

Relató, que el 6 de marzo de 2015, le dio *«ingreso en el sistema SAP con nota de entrega 0812036870 a seis (6) televisores, pero físicamente solo entran cinco (5)»*, equivocación que se produjo por *«no verificar por segunda vez que la mercancía ingresada al sistema sea la misma que entra físicamente, y (...) porque confió plenamente que su compañero de trabajo ingresó en su totalidad la mercancía»*; que pese a lo anterior, subsanó de manera inmediata el descuido, *«dándole entrada físicamente al televisor que por error involuntario se había quedado en el vehículo»*.

Narró, que el 11 de marzo siguiente, incurrió *«en un error de Confusión de Código, porque habían dos tipos de mercancía que coincidían sus tres últimos dígitos con números iguales[,] y su error consistió simplemente en chulear el código de barras errado»*; dijo, que al percatarse del producto faltante, llamó en seguida a su compañero de trabajo *«y le preguntó por la nevera, pero como ella había dado un código de barra diferente[,] el (sic) le respondió que efectivamente dicho artículo había ingresado físicamente»*. Admitió, que frente a este hecho *«incurrió en error al no elaborar el reporte»*.

Manifestó, que con las anteriores faltas no persiguió ningún tipo de beneficios, y que las mismas se subsanaban con la realización de inventarios y cruces contables con seguridad. Afirmó, que el 19 de marzo de 2015, se llevó a cabo la diligencia de descargos en la que no le respetaron sus derechos al debido proceso, defensa y contradicción. Agregó, que la accionada no le practicó los exámenes médicos de egreso, y justificó su decisión en unas causas que no están descritas en el Estatuto Laboral ni en el reglamento interno de trabajo. Anotó que devengó un último salario por valor de \$1.477.566.

Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. se opuso a las pretensiones, y admitió la existencia del vínculo laboral, la modalidad, los extremos temporales, el cargo, el salario, el error en que incurrió la actora al *«no elaborar el reporte»*, y la diligencia de descargos (fls. 72 al 87 Exp. Digital).

Señaló, que los reportes de auditorías, los informes de seguridad y el acta de descargos, exhiben que la terminación

del contrato no fue arbitraria. Expuso, que la negligencia o la desidia en el ejercicio de las funciones que le encomendó a la accionante no pueden ser consideradas como un error involuntario; que bastaba con analizar la referida acta y lo descrito en el hecho décimo, para encontrar configurada la confesión de la actora al reconocer el error que cometió de cara a las funciones que le fueron asignadas como recibidora, entre ellas, la de verificar personalmente que la mercancía que ingresaba a la bodega correspondía a las especificaciones dadas en las órdenes de compra. Dijo, que el video de seguridad que adjuntó, daba cuenta de que aquella permitió el ingreso de 5 televisores *«sin verificar la cantidad de lo que establecen los documentos»*.

Negó que la promotora del litigio hubiera corregido de manera inmediata la falta que cometió con respecto al televisor; esto, como quiera que la gerente de la sede STO 253 Codazzi, se comunicó con el gerente del negocio SAO 251 - donde trabajaba la actora-, para recomendarle que *«verificará en su inventario el faltante de un televisor LED LG 80 CM HD 32LD58OD, toda vez que el vehículo de placas SPL279 que tenía la ruta de despachos dela (sic) Bodega 8029 de SAO 251 y STO 253, después de verificar la mercancía que debía recibir ese negocio, existía el sobrante de ese televisor»*; así pues, tras examinar lo anterior, confirmó que el electrodoméstico que faltaba *«correspondía al que omitió recibir la actora»*. Anotó, que si la gerente del municipio de Codazzi no hubiera intervenido de forma oportuna, se habría perdido el electrodoméstico que llegó hasta ese municipio.

Afirmó, que similar situación ocurrió con el ingreso de la nevera que no se despachó físicamente, dado que la actora «debió realizar o efectuar la novedad de recorte correspondiente y no lo hizo». Dijo, que si el receptor es lo suficientemente cuidadoso con las actividades que realiza, puede enmendar ese tipo de equivocaciones, previo registro adecuado y oportuno de las inconsistencias presentadas al momento de recepcionar la mercancía.

Explicó, que según el instructivo de la empresa, cuando existe un error en las órdenes de compra, los receptores cuentan con 48 horas para diligenciar las novedades en los formatos con código de FESA 20789, y los de control de novedades de mercancía almacén, mismos que la actora no tramitó. Dijo, que la accionante en la diligencia de descargos reconoció haber faltado a las funciones propias del cargo que ostentó, las que no podía delegar a terceras personas, y admitió, que recibió inducción sobre los procedimientos de recibo; luego, sabía que podía remediar las faltas de acuerdo con el diligenciamiento de los formatos preestablecidos, pero su desidia y negligencia puso en peligro la seguridad de la mercancía.

En su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, buena fe, pago, compensación, cobro de lo no debido, caducidad y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 28 de noviembre de 2016, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, resolvió:

1.- SE DECLARA LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO ENTRE LA TRABAJADORA ELISA MERCEDES MONTERO TRIANA Y SU EMPLEADORA SUEPERTIENFDAS (sic) Y DROGUIEAIAS (sic) OLIMPICAS (sic) S.A. 2- SE DECLARAN PROBADAS LAS EXCEPCIONES DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, BUENA FE, PAGO, COMPENSACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, LAS RESTANTES EXCEPCIONES POR SUSTRACCIÓN DE MATERIA NO SERÁN ANALIZADAS. 3. SIN COSTAS EN ESTA INSTANCIA. (fl. 138 Exp. Digital).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La demandante apeló; el Tribunal mediante proveído de 5 de mayo de 2021, confirmó la decisión de primer grado. Impuso costas a la vencida (fls. 13 a 19 Cdo. 2, Exp. Digital).

En lo que interesa al recurso de casación, centró el problema jurídico en definir si el despido de la demandante estuvo fundado en razones justas. Para ello, memoró que esta Sala tiene definido que, en casos como el presente, es necesario que el trabajador acredite la terminación del nexo, para imponer sobre el patrono la obligación de probar que su decisión estuvo amparada en la ley (CSJ SL1680-2019).

Del estudio de las pruebas, encontró acreditado que la demandante satisfizo la obligación que recaía sobre ella, como quiera que a folio 14, obraba la carta de despido que el jefe de relaciones laborales de la demandada le entregó el 19 de marzo de 2015. Afirmó, que la documental en cita, exhibía que la accionada fundó su decisión en los numerales 4 y 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 *ibídem*,

el reglamento interno de trabajo, y el manual de funciones adoptado para el cargo de recibidor.

Así mismo, de la aludida prueba destacó, que la llamada a juicio justificó la finalización del contrato en cuanto que la accionante *«violó normas y procedimientos establecidos para el normal desarrollo de las actividades convenidas, las cuales eran de su pleno conocimiento, por haber incurrido en graves omisiones, descuido e inaplicación de los procedimientos de recepción de mercancía bajo su manejo y cuidado»*. Que esto, se debió a que aquella dio ingreso en el sistema SAP a seis unidades de televisores Led LG de 80 cm, sin embargo, en físico solo recibió cinco, y a los días siguientes, ingresó una nevera marca Haceb APP 674 4P PLATA, que estaba cargada en la guía de despacho desde la bodega 8029, omitiendo reportar la novedad de recorte, otorgándole ingreso físico al electrodoméstico e incumpliendo de nuevo los procedimientos.

Memoró, que el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, faculta al empleador para terminar de forma unilateral el contrato cuando encuentre probada *«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, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos»*. Así pues, indicó que el análisis del acta de descargos y del interrogatorio de parte absuelto por la actora (fls. 15 al 19 y 133), permitía colegir que las causas invocadas estaban debidamente demostradas, dado que fue ella misma quien *«confesó expresamente haber cometido omisiones*

en el procedimiento de ingreso de mercancía al negocio[,] y no seguir el protocolo de manual de funciones».

Al respecto, precisó que el manual en cita (fls. 27 y 28), estipulaba que eran deberes de los recibidores, entre otros, el de registrar la novedad de recibo de los pedidos faltantes, las devoluciones de los artículos no solicitados, que estuvieran en mal estado, vencidos o próximos a vencerse, o que no tuvieran buena presentación, así como la de poner el sello de novedad en el recibo original y en la copia. También, debían informar oportunamente a su jefe inmediato las anomalías detectadas en el proceso de recepción de pedidos, los daños o rarezas detectadas en los equipos, implementos de trabajo e instalaciones locativas del área de recibo de mercancía, y responder por la seguridad de esta durante el proceso de recepción de pedidos.

De otra parte, anotó que el numeral 7 del artículo 59 del reglamento interno de trabajo (fl. 52), establece como falta grave y constitutiva de terminación del contrato *«cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo».*

Por lo expuesto, infirió que los hechos que motivaron el despido de la actora encuadran en las causas previstas en el numeral 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y el numeral 7 del art. 59 del reglamento interno del trabajo, razón suficiente para confirmar el proveído que puso fin a la instancia inicial.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante la formulación de dos cargos, replicados en tiempo, pretende que la Corte «CASE PARCIALMENTE» el fallo gravado, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, acceda a las pretensiones que motivaron la demanda inicial.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia la violación indirecta por aplicación indebida de los artículos 62-6, 58, 60, 104 y 107 del Código Sustantivo de Trabajo; «numeral 7 del Art. 59 del reglamento interno del trabajo»; 29 y 83 de la Constitución Política, y 211 del Código General del Proceso «como violación de medio».

Enlista los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandada terminó con justa causa el contrato de trabajo que la vinculó con la actora.
2. Dar por demostrado, **sin estarlo**[,] que en el reglamento interno de trabajo estaban contempladas varias conductas que constituían **faltas graves** y que dentro de esas se encontraba las incurridas por mi representada” (sic).
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la actora en la diligencia de descargos y en los audio[s] del interrogatorio absueltos (sic); la

conducta imputada a mi representada para la terminación de su contrato está debidamente demostrada por el simple hecho de haber confesado mi representada sus errores.

4. *No dar por demostrado, estándolo, que en la diligencia de descargos mi poderdante no aceptó nunca los cargos que se le formularon y, menos en el interrogatorio[,] por el contrario, siempre los contradijo.*

5. *En dar por demostrado, sin estarlo, que la empleadora cumplió con la obligación de probar la “falta grave” que le fue imputada a mi poderdante.*

6. *En dar por demostrado, sin estarlo, que en el Manual de funciones del cargo de recibidoras se podía establecer causales graves para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.*

7. *No dar por demostrado[,] estándolo, que mi representada fue nombrada en el cargo de vendedora general y no en el cargo de RECIBIDOR SAO.*

8. *No dar por demostrado[,] estándolo[,] que mi representada fue despedida para un cargo [en el] que ella nunca fue nombrada. (Negrilla del texto original).*

Como pruebas mal apreciadas, denuncia el reglamento interno del trabajo (fls. 34 al 57), el acta de descargos (fls. 15 al 19) y el manual de funciones (fls. 25 al 33) y, como pruebas no valoradas, acusa el contrato individual de trabajo. A título de pruebas no calificadas, acusa los testimonios de Efraín José Oñate Socarras y Laudith Esther Soto Guerrero, y el interrogatorio de parte absuelto por la demandante.

Menciona, que el numeral 7 del art. 59 del reglamento interno de trabajo, establece como falta grave «cualquier **“Acto Grave de negligencia”, descuido u omisión** en que incurra el trabajador **en el ejercicio de las funciones propias de su cargo**»; no obstante, arguye que tal presupuesto no cumple con los

lineamientos legales ni jurisprudenciales fijados por esta Sala, toda vez que *«no se puede establecer en falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en forma general o abstractas como está establecida en dicho reglamento y como equivocadamente fue valorada»*; dice que ello, sería permitir *«que todos los empleadores establezcan en forma general y abstractas (sic) faltas graves[,] y así decir que cualquier error o falta en que incurra un trabajador para ellos constituye falta grave»*. (Subraya y negrilla del texto original).

Critica al Tribunal por apreciar de manera equivocada el reglamento interno de trabajo, y no detenerse a verificar que los errores que le fueron imputados *«no están allí tipificado[s] en forma individualizada y concreta como falta grave»*. Copias apartes del proveído CSJ SL499-2013, y menciona que la prueba en cita no contiene el procedimiento que la empresa debe seguir para imponer a sus trabajadores sanciones cuando estos incurren en faltas; luego, afirma, que fue desproporcionada la medida que le impuso *«de un solo tajo»*.

Arguye, que tal decisión luce aún más equivocada, si se tiene presente que el gerente de la demandada a la pregunta de si ¿sabe usted si en el RIT estaban registradas como faltas graves las conductas que le fueron atribuidas?, respondió *«NO, pero que estaban establecidas en el manual de funciones»*, prueba que, por demás, no contiene ningún tipo de sanción. Afirma, que el debido análisis del primer elemento de juicio le habría permitido al juez de alzada proceder a la revocatoria del fallo de primer nivel.

Se duele el censor de que el Tribunal hubiera colegido del acta de descargos y de lo expuesto en la diligencia de parte, que confesó la comisión de un error en el ejercicio de sus funciones durante los 19 años en que laboró, y *«sobre todo en el cargo que desempeñaba de RECIBIDOR DE MERCANCIA»*. Dice, que la testigo Laudith Soto Guerrero, compañera de trabajo, dio cuenta de las considerables cantidades de mercancía que se recibían a diario, las que podían hacer incurrir en error a cualquiera persona; precisamente, por esto último, es que a la conducta imputada *«no se le puede asignar la **CATEGORIA DE GRAVE**»*. (Negrilla del texto original).

Esgrime, que el juez colegiado se limitó a afirmar que en el interrogatorio de parte y la diligencia de descargos admitió los errores acusados, y *«sin fundamentación alguna (...) manifiesta en forma olímpica y caprichosa que estamos frente a una FALTA GRAVE»*, ignorando que para que una conducta adquiriera tal connotación, es necesario que esté unificada en *«pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos»*, y no en un reglamento interno.

Menciona, que situación similar ocurre con el manual de funciones, pues basta con analizarlo para colegir que no registra nada que tuviera relación con una falta grave; por el contrario, lo único que de él emerge son las funciones, responsabilidades, condiciones ambientales y requisitos del puesto de trabajo. Critica al Tribunal por haber enunciado algunas de las funciones que le fueron asignadas, y no tener presente que durante la vigencia del nexo cumplió los deberes que le fueron impuestos; incluso, *«ni siquiera se*

pronuncia con las innumerables inconformidades por parte de la demandante que ella fue NOMBRADA como VENDEDORA GENERAL y nunca le fue cambiado su contrato de trabajo y fue DESPEDIDA COMO RECIBIDOR SAO».

Dice, que si el Tribunal hubiera valorado el contrato de trabajo, habría advertido que la accionante inició labores al servicio de la enjuiciada como «VENDEDORA GENERAL»; luego, el incumplimiento de las funciones impuestas al finalizar el nexo, conforme lo descrito en la misiva de despido, no tiene ningún sustento legal.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación directa, por aplicación indebida de los numerales 4 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, e infracción directa de los artículos 58 y 60 *ibídem*.

Explica, que el literal a), numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, trae dos hipótesis en las que se configura una justa causa; la primera, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 *ibídem*, supuesto en el que le corresponde al juez evaluar la conducta y, la segunda, cualquier falta grave calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo, o reglamentos.

Arguye, que el *ad quem* le dio un alcance equivocado a la disposición referida, como quiera que «con solo realizarle una simple imputación, por ese solo hecho considera que el despido es justo, sin determinar o precisar si las faltas incurridas por mi representadas (sic) revisten la magnitud de considerarlas Como FALTAS GRAVES». Afirma, que lo único que hizo fue citar tal disposición, pero «sin convencer jurídicamente al demandante» en que efectivamente incurrió en algunas de las causales de que tratan los artículos 58 y 60 del Estatuto Laboral.

Manifiesta, que como el fallador de segundo grado no definió la gravedad de las faltas, no podía entonces aplicar lo dispuesto en el literal a), numeral 6 del artículo 62 Estatuto Laboral, de suerte que «queda sin justificación ni legitimidad el despido del (sic) mi representada», y añade:

Las causales mencionadas en los artículos 58 y 60 del C.S.T. que establecen, respectivamente, las obligaciones especiales del trabajador y las prohibiciones a los trabajadores requiere la selección de la norma que debe aplicarse. Ello supone determinar la gravedad de las faltas imputadas teniendo en cuenta cada una de las obligaciones del trabajador reseñadas en la norma y la modalidad de la falta o defecto en el comportamiento laboral, lo que no se atendió por el sentenciador. Este desatino lógicamente generó la aplicación indebida de las normas referenciadas porque les hicieron producir consecuencias jurídicas contrarias a la ley.

[...]

*Precisamente fue lo que aconteció en el caso de marras, que mi representada en el ejercicio de sus funciones incurre en dos errores propios de su actividad diaria, por lo que no se le puede dar la connotación de **FALTAS GRAVES**, como obligatoriamente lo pretende hacer ver y creer el Juez Colegiado. (Subrayado y resaltado del texto original).*

VIII. LA RÉPLICA

Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. esgrime, que la acusación está llamada al fracaso si se tiene presente que el alcance de la impugnación está mal formulado, puesto que solicita se case parcialmente el fallo confutado, y no advierte qué parte de la decisión pretende se destruya. Menciona, que la declaración de parte no es un elemento de juicio calificado en casación, pues lo que constituye una prueba válida es la confesión de los hechos que hubiera dado en perjuicio suyo.

Esgrime, que la sustentación al primer cargo se asemeja más a un alegato de instancia, por cuanto no indica cuál es la distorsión o cambio que el Tribunal le introdujo al texto de alguna de las pruebas que vincula la acusación. Sostiene, que contrario a lo afirmado por la recurrente, el Tribunal si tuvo en cuenta el contrato de trabajo, tan es así que confirmó la declaratoria de existencia de este, y que el análisis al acta de descargos, permite evidenciar al momento en que a la demandante fue acusada de las faltas, ocupaba el cargo de receptor

Afirma, que las conductas imputadas a la actora para finalizar el contrato se encuentran tipificadas en el artículo 59 del reglamento interno de trabajo; que si bien, *«adelante se regresa sobre la condición de gravedad de la negligencia u omisión»*, tal calificativo es competencia del juez, quien para el caso de marras lo halló probado *«cuando aceptó que la conducta u omisión de la demandante resulta grave»*; que tal situación es acertada, en tanto se trató de una conducta repetida en corto tiempo que

carece de explicación y le genera un daño pecuniario a la empresa, aunado a que omitió informar al jefe inmediato.

Menciona, que la sentencia confutada luce correcta, como quiera que los hechos que condujeron al despido están debidamente demostrados, más si la accionante los admitió, justificando su falta con sustento en que «*es un ser humano*», hecho que, si bien es cierto, no tiene la contundencia para disculpar las reiteradas omisiones que generaron perjuicios al empleador.

IX. CONSIDERACIONES

De entrada, importa precisar, que si bien le asiste razón a la opositora al señalar que el alcance de la impugnación está planteado de manera deficiente, en tanto solicita la casación parcial del fallo confutado, sin advertir frente a qué aspectos debe hacerse tal pronunciamiento, dicha impropiedad no impide el conocimiento de fondo de la acusación, toda vez que por los fines perseguidos a través de la sustentación del recurso, la Sala entiende que lo que pretende la recurrente es que se case el fallo gravado en su totalidad, para que, constituida en sede de instancia, se revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, se acceda a las pretensiones invocadas en la demanda inicial.

Puestas así las cosas, lo descrito en precedencia insta a esta Sala a definir si el juez de alzada erró al concluir que el despido de la actora se encuadra en el literal a), numeral 6 del art. 62 del Estatuto Laboral, en concordancia con los

numerales 1 y 5 del artículo 58 *ibídem*, y el numeral 7 del art. 59 del reglamento interno, en tanto encontró probado que incurrió en unas faltas graves al ignorar el procedimiento de ingreso de mercancía, o si, por el contrario, la terminación del vínculo devino injusta, puesto que ningún elemento de juicio permite inferir que la comisión de su conducta tiene la tonalidad de grave, al punto de justificar la terminación del contrato laboral.

Previo a ello, debe destacarse que si bien el juez colegiado no se ocupó por confirmar el cargo que la actora desempeñaba en que finalizó el nexo contractual, ello se debe a que desde la instancia inicial no se discutió entre las partes que el último que aquella ocupó era el de “*recibidora*”. Lo advertido, por cuanto así lo mencionó en el hecho séptimo del escrito inicial, en la diligencia de descargos, y en el interrogatorio de parte que absolvió, pues como se evidenciará más adelante, gran parte de sus relatos los direccionó a justificar las faltas que le achacaron en razón a las funciones que le encomendaron en tal oficio, aunado a que a la pregunta de «*¿El cargo de jefe recibidor durante que tiempo lo realizó usted?*», dijo «*aproximadamente 5 años*».

En ese orden, la omisión en la valoración al contrato individual de trabajo, en perspectiva de identificar el cargo que ocupó al momento en que inició la relación, esto es, el de “*vendedora general*”, no tiene acogida por esta Sala para los fines del recurso, pues tal intención desconoce lo que a lo largo del proceso admitió; así pues, el problema jurídico planteado se resolverá en perspectiva del eventual

incumplimiento de las funciones que la accionada le invocó en virtud de esta ocupación.

Para resolver si es posible entender, como lo hizo el Tribunal, que el despido se tornó justo conforme las normas previstas en el reglamento interno de trabajo, se analizará: i) las condiciones para que las faltas graves contempladas en esos instrumentos tengan la virtud de soportar la finalización del nexo laboral con justa causa; ii) las facultades de apreciación del juez, y iii) el caso en concreto.

i). Faltas graves en el reglamento interno de trabajo.

El reglamento interno de trabajo es un documento que el legislador le permitió al patrono crear para la implementación de normas internas que rijan las relaciones laborales, siempre y cuando no afecten los derechos mínimos de los trabajadores (artículo 104 del Estatuto Laboral).

Dicho texto, hace parte del contrato individual de cada trabajador, y marca la pauta para resolver los conflictos internos que se llegaren a presentar en ejecución de aquellos; por su relevancia, el empleador debe incluir en él los aspectos que prevé el artículo 105 del Estatuto Laboral, entre los que se encuentra el salario mínimo legal o convencional, los días de pago y descanso, el horario, el orden jerárquico, las obligaciones y prohibiciones especiales para las partes de la relación, la escala de faltas y procedimientos para su

comprobación, y escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, entre otros.

Para los fines del presente recurso, resulta procedente recordar que las posibilidades que justifican un despido con justa causa, es en principio, que el trabajador vulnere alguna de las obligaciones y prohibiciones especiales determinadas en la ley, o en segundo orden, que incurra en una de las faltas graves calificadas como tal en los instrumentos que rigen a las partes.

La gravedad de una falta deviene, por lo general, de la naturaleza intrínseca del hecho, o de su reiteración, que como bien se mencionó, al patrono le está permitido definir las en el reglamento interno para efectos de despedir con justicia al servidor que en ellas incurre, circunstancia que, por sí sola, no puede tenerse como lesiva de los intereses del asalariado, en tanto se convierte en un elemento que lo obliga a extremar su prudencia en el desempeño del cargo, pues de antemano sabe que su comportamiento, calificado como grave, puede conllevar la finalización del vínculo. Es por ello, que cualquier incumplimiento del contrato por parte del empleado no es causa de despido, salvo que así lo haya dispuesto el patrono en el reglamento interno.

En ese orden, y en virtud del deber de lealtad y sujeción al principio de buena fe, presentes en las relaciones de trabajo, en las que prima el respeto y los actos ligados de transparencia, es que las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones

genéricas, oscuras e imprecisas, entendidas, según la RAE como «común a varias especies», «falta de claridad», y «no preciso, vago e indefinido», en su orden, puesto que con ellas lo que se busca es, precisamente, gestar el móvil para agotar el nexo laboral.

ii) Facultades de apreciación del juez.

Efectivamente, como lo afirma la censura, el citado literal a), numeral 6 del artículo 62, comprende dos hipótesis para que se configure la justa causa motivo de terminación del contrato por parte del empleador; la primera, que se trate de 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, o la segunda, cualquier falta grave calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos. Sobre el alcance de la primera norma en cita, esta Sala en fallo CSJ SL499-2013, reiterada en la CSJ SL2089-2020, ilustró:

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación 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 pacto 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 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.

Por lo descrito, queda claro que la diferencia entre las anteriores circunstancias, es que, en el primer evento, la gravedad de la conducta es calificada por el juzgador, mientras que, en el restante, la calificación ha de estar demarcada por el empleador o las partes, según sea el caso, en los reglamentos internos, pacto o convención colectiva, contrato de trabajo, o acuerdo entre las partes, de suerte que al juez le está vedado analizar la declaratoria de la gravedad o no de esa falta.

No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a

la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido

previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

iii). Caso concreto.

Desde la senda fáctica, importa traer a colación las razones que la enjuiciada invocó para el despido de la promotora de litigio:

Por medio de la presente le manifestamos que la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo al finalizar la jornada laboral del día 19 de marzo de 2.015, por las justas causas previstas en los numerales 4º y 6º, literal a), artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en los num 1º y 5º Art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, y en el Manual de Funciones adoptado para el cargo de Recibidor ocupado por Usted en SAO 1251 en la ciudad de Valledupar.

La anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta que según los informes y soportes rendidos por la Coordinación Regional de seguridad de la Empresa, y según sus propios descargos, se comprobó que en el pleno ejercicio de sus funciones

en el cargo de Recibidor en SAO 1251 de Valledupar, Usted incurrió en graves omisiones, descuidos e inaplicación de los procedimientos de recepción de mercancías bajo su manejo y cuidado. En efecto, los informes describen que seis (6) Televisores LED Marcas LG fueron registrados por Usted como recibidos en el Sistema, pero uno de ellos no fue ingresado físicamente al Negocio, permaneciendo tal Unidad en el Vehículo transportador. Igual circunstancia se presentó además con una (1) Nevera HABER no despachada en la Bodega Central, pero fue ingresada por usted al sistema SAP. Los anteriores hechos y omisiones constituyen además grave negligencia en el ejercicio de sus funciones, y por lo tanto la Empresa no encuentra procedentes las explicaciones afirmadas por Usted en sus descargos para justificar dichas irregularidades.

Por último, su conducta y omisiones vulneraron también el deber legal de comunicar oportunamente a su Empleador las observaciones que estimase conducentes a evitarle daños y perjuicios, prevista en el numeral 5º, artículo 58, Código Sustantivo del Trabajo. (Resaltado de la Sala).

Lo anterior deja entrever que, en efecto, la enjuiciada se sirvió de normas sustantivas, y de reglas fijadas en textos creados por ella y admitidas por los trabajadores para finalizar el vínculo. En lo que respecta a las faltas incluidas en el reglamento interno de trabajo, si bien, el patrono no incluyó un artículo específico, las conductas achacadas giraron en torno a los supuestos actos negligentes o descuidos en que incurrió la actora en el ejercicio de las labores encomendadas, lo que se adecuaba perfectamente a la descripción del numeral 7 del artículo 59, por manera que luce irrefutable que su decisión se fundó en tal instrumento. Aunado a ello, el juez colegiado lo examinó, sobre la base de considerar que fue sustento del despido y, justamente, el documento fue denunciado por la censura como mal apreciado.

Al respecto, importa recordar lo que esta Corporación ha ilustrado, y es que lo principal en estos casos, en los que se debate la justeza de la terminación del contrato laboral, es que el patrono en la carta de despido identifique los motivos que respaldan su decisión, a fin de que el trabajador pueda ejercer los derechos de defensa y contradicción de cara a esos motivos; en esa medida, le corresponde al juez del trabajo verificar si en el ordenamiento legal, convención colectiva, reglamento y/o contrato de trabajo se encuentran enmarcados los motivos invocados (CSJ SL16219-2014, CSJ 4545-2018).

Por lo anterior, procede esta Sala a analizar su contenido.

En el capítulo XIX, titulado «CAUSALES DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO», se estableció en su art. 58 que además de las causas de que trata el art. 7 del Decreto 23351 de 1965, son justas causas para finalizar el vínculo laboral por parte del patrono, entre otras:

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o cosas.

[...]

6. 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, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento de trabajo.

Igualmente, en el artículo 59 de mismo texto, plasmó 57 conductas que constituían faltas graves. En el numeral 7, se lee «*Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo*».

En ese orden, le asiste razón a la censura al afirmar que el juez de alzada erró en la valoración y/o alcance que dio al reglamento interno de trabajo, como quiera que el análisis de cada uno de los numerales allí descritos, en particular el 7, no exhibe que una falta grave, motivo de despido, sea el registrar en el sistema SAP artículos y/o electrodomésticos que por situaciones distintas no arribaron a las instalaciones de Olímpica S.A., ni que las mismas, estuvieran íntimamente atadas a lo previsto en el manual de funciones.

En ese sentido, luce manifiesto que por tratarse de un precepto que no detalla cuáles son los actos negligentes, descuidados u omisivos en los que incurrió la actora, con relación a las funciones propias de su cargo, al juez de alzada le estaba vedado verificar la justeza del despido a la luz de tal causal; debió emprender el estudio bajo la égida de los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o incluso, para el caso en particular, de los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 62 del *ibídem*, por haberse invocado por la accionada en la carta de despido.

De todas maneras, si se entendiera que lo que pretendió la accionada era que se analizaran los hechos descritos en la misiva de terminación del contrato de cara a la falta grave de que trata el numeral 7 del artículo 59 del reglamento interno,

tal y como lo entendió el juez colegiado, al abordar el estudio de ambas pruebas en forma conjunta, lo cierto es que ello tampoco correría la suerte que el juzgador dispensó.

Se dice lo anterior, porque basta con revisar la referida carta, para advertir que la enjuiciada finalizó el contrato con sustento en que la actora omitió, descuidó e inaplicó *«los procedimientos de recepción de mercancías bajo su manejo y cuidado»*; esta situación, de suma importancia, no le mereció mayor análisis al *ad quem*, pues consideró que el simple hecho de que aquella hubiera admitido en la diligencia de descargos y el interrogatorio de parte la comisión de un error *«en el procedimiento de ingreso de mercancía y no seguir el manual de protocolo de funciones»*, conducía al ineludible respaldo de la decisión tomada por la empleadora.

Debe señalarse, que ningún elemento de convicción examinado en el fallo confutado, describe el paso a paso que la accionada implementó para que quien ocupara el puesto de receptor, ejecutara a cabalidad la labor; escasamente, el manual de descripción del puesto de trabajo refiere la misión u objetivo del cargo, las funciones y condiciones ambientales, riesgos, requisitos y medidas de prevención y control del puesto, que no, se insiste, el proceso que la demandada le achacó a la actora para finalizar su nexo contractual.

Ahora, si bien la promotora del litigio en la diligencia de descargos describió someramente el proceso que debía seguir en los eventos en que se presentaran anomalías en el registro de inventario, lo cierto es que esa reseña, en paralelo con las

faltas invocadas, tampoco dejan entrever que los errores que cometió hubiesen alcanzado la entidad jurídica de graves, para que se tornara justo el despido, como de forma errada lo infirió el Tribunal. Esto, por cuanto en lo que corresponde a la falta relacionada con el extravío del televisor, explicó:

- *Diga o explique ¿cuál es el procedimiento a seguir en el evento en que se presenta algún tipo de inconsistencias en el recibo de mercancías?*

R. Al momento de recibir la mercancía si el receptor observa alguna anomalía debe efectuar los debidos documentos, si es una bodega directa que es la interna de la empresa se debe elaborar un recorte, pero si es una bodega de proveedor indirecto de la empresa, se debe elaborar un manuscrito que tenemos un formato, se llama novedades en recibo, que tiene 9 ítems, y hacer énfasis en los ítems para aplicar la novedad.

- *Al registrarse una novedad que fueron los hechos constitutivos de su despido, como es que al faltar uno de los televisores en la orden No. 45299916476, guía 812036870, usted no realizó tal novedad o tal reporte.*

R. No, no lo hice porque en efecto para mi el recibo era completamente bajo sus reglas, porque lo aclaro, porque en el momento en que llegó el recibo de mercancía yo misma entre al vehículo, muevo los electrodomésticos y asumo y me doy cuenta y contabilizo que tengo 6 televisores. ¿Dónde está la falencia donde yo no puedo hacer un recorte o una novedad en recibo? Cuando realmente estoy consiente y tengo la certeza de que el producto está completo; es por eso que no entró al negocio, porque fue asignada la entrada de la mercancía a un auxiliar de electro, y fue ahí donde hubo la confusión de que el chico no ingresa al negocio la mercancía, adentro en el área de recibo.

- *Perdón, ¿fue asignada a quien?*
R. A un auxiliar de electrodomésticos. Yo solamente hago es el movimiento de la mercancía, rectifico la mercancía, pero lo que levanta los productos, los que deben al tomar y montarlos en la plataforma para mandarlos al piso de venta son los funcionarios internos del área de electro.

Entonces, si yo como jefe de recibo estoy moviendo los productos y los tengo consientes de que están completos, obvio que no voy a realizar una novedad en recibo porque para mi todos están completos. La confusión es que había dentro del carro otro despacho adicional que iba para el corregimiento de Codazzi, y ahí fue donde hubo la confusión, porque en ambos despachos viene casi la misma mercancía, y esos despachos a veces por el ir y venir de los vehículos tienden a revolverse. Por eso, no hago la novedad en recibo, porque para mi el recibo estaba efectuado en óptima calidad.

[...]

- *¿Por qué el televisor no se extravió?*

R. Era natural que no se extraviara porque cuando nosotros como recibidores despachábamos un vehículo de la compañía, porque asumimos que así sea un tercero, está contratado por la empresa, se le debe de colocar un sello de seguridad que es vigilado por el ente de seguridad o control pérdida, y ese sello fue colocado por ese funcionario el cual yo rectifique que estaba bien colocado, fue asentado en planilla – minuta de recibo, por eso no se puede perder una mercancía (...).

Lo expuesto por la actora muestra que aquella ingresó al vehículo para constatar el número de televisores, y halló los seis que registraba la orden de recibo; por tanto, al no echar de menos uno de ellos, ni evidenciar inconsistencia alguna, no le correspondía diligenciar la novedad de los pedidos faltantes. Así mismo, advirtió que aunque uno de los televisores no ingresó al almacén, ello se debió a una confusión en la que incurrió el auxiliar, quien, al descargarlos, no se percató de un faltante, por cuanto el vehículo cargaba también productos similares dirigidos a la sede Codazzi de Olímpica.

En ese sentido, aunque es cierto que de la diligencia de descargos se desprende la confesión del error cometido por la extrabajadora, ello por sí solo no configura la falta grave

que alegó la convocada, como soporte del despido, pues en tratándose de una equivocación en la que se vio involucrado otro trabajador, y que fue una situación corregida, sin mayores consecuencias, lo que hubiera podido acarrear era, si acaso, un llamado de atención o una sanción disciplinaria, con la consecuente adopción de correctivos por parte de la compañía, para evitar futuros incidentes.

Situación similar ocurre con la segunda falta invocada, relacionada con el hecho de que la accionante no elaboró el registro en la novedad del recibo de la nevera faltante, por confundir los tres últimos dígitos del producto, con otro que ingresó ese mismo día; descuido que luego de que el gerente se percatara de la ausencia del electrodoméstico, enmendó en el turno siguiente, elaborando el reporte de mercancía, y empalmando el inventario, sin que tal producto se extraviara. Sobre el punto, así se desarrolló el interrogatorio de parte:

- *Díganos la interrogada con respecto a la nevera, la cual también fue objeto de su despido. ¿Usted elaboró el reporte que ha hecho de referencia en respuestas anteriores?*

R. como lo dije en mi acta de descargos, yo la elaboré porque tuve un error humano, una confusión de código porque me despacharon dos productos que terminan con los tres últimos números iguales. Tuve un error, tuve un error humano, me confundí, la verdad es que ese día entre a las 8:00 am a laborar y eran las 7:00 pm, obvio una persona ya prácticamente con 12 horas laborales de una empresa, de un negocio que se reciben más de 40.000 unidades de productos, y que no son productos grandes, sino también pequeños que hay que hacerle como usted menciona anteriormente, la revisión y todo el procedimiento para dar fe de la calidad de la mercancía, tuve ese equivoco de código, más sin embargo, cuando me di cuenta que me faltaba un producto, llame al compañero que me estaba acompañando en el área de procesos

de recibo de la mercancía de electro, el señor Leyder, para que me rectificara si ese código lo tenía en el piso de venta, pero como el error estaba en la confusión de los tres últimos números que habían similares, él me reintegra que sí, que estaban en la nevera en el piso de venta, lo que no tuve en cuenta, es que eran productos con códigos similares, pero con características diferentes, por eso no elaboro el recorte (...).

- *De acuerdo con su respuesta anterior, ¿díganos si era su obligación al existir un error humano como lo acaba de mencionar, elaborar el reporte sobre esa novedad?*

R. Lógico, cuando uno se da cuenta del error inmediatamente tiene que tomar las correcciones, pero vuelvo y repito, fue una equivocación que tuve, no fue un acto de mala fe como se me quiere hacer ver.

- *En que periodo de tiempo existió al darse cuenta para elaborar el hecho o la omisión con respecto a la nevera, y posteriormente, al verificar la existencia de ese error. ¿Cómo se verificó ese error?*

R. Se verifica porque después de que me asignan a mi el recibo de mercancía, lo autorizan o le delegan la función al jefe del área, al administrador del área, que después de que yo efectuara el recibo de la mercancía, el posteriormente volviera a hacer un nuevo recibo de mercancía, por eso se dan cuenta, porque después de que yo cerré mi recibo y que me voy para mi casa, dan la orden de efectuar un segundo recibo de mercancía interno, y es cuando el gerente o el administrador a cargo se dan cuenta de que falta la nevera, posteriormente ellos llaman a Barranquilla y confirman de que la nevera había quedado en las bodegas principales de Barranquilla, porque el vehículo en que me enviaron la mercancía era muy pequeño y la nevera no cabía, cuando yo llegó el día siguiente a laborar normalmente, me encuentro con la situación, y me informa verbalmente el señor Efraín Oñate, que había incurrido nuevamente en un error, y que por tal motivo a mí se me iba a sancionar, el cual le rectifique que no me había dado cuenta, y fue cuando nos dimos cuenta que los productos eran códigos iguales, y que había cometido un error humano leve, posteriormente ese mismo día, siendo las 8:00 am, después de que yo llegue y se me notificó, elaboré el recorte de mercancía firmado y sellado con mi puño y letra, elaborado con mi usuario como jefe de recibo y se empalmó el inventario, por el cual nunca se perdió nada en la compañía

Si bien, la demandante admitió que erró al confundir los últimos tres dígitos del código de la nevera que no llegó a las instalaciones de la demandada, lo cierto es que ese simple hecho, tampoco tiene la entidad suficiente para estructurar una falta grave que condujera, inexorablemente, al finiquito contractual, pues se trató de un error que enmendó al día siguiente, no puso en peligro la seguridad de los bienes del empleador, máxime que la trabajadora llevaba en la compañía más de 19 años de labores, de los cuales 5 lo fueron ejerciendo funciones de recibidora, sin incurrir en alguna conducta similar a la que le generó el despido, o por lo menos, no quedó demostrado.

Así las cosas, surge manifiesto que el Tribunal incurrió en las transgresiones atribuidas por la censura, en particular, al hallar acreditada la justeza del despido a la luz de normas con supuestos generales, que no singularizaban el actuar de la demandante como una falta grave; también, porque ante dicha situación, no realizó un razonamiento de juicio amplio y objetivo que determinara la gravedad o levedad de la falta conforme las obligaciones y prohibiciones especiales que el legislador previó.

Por lo anterior, los cargos arriban a buen suceso. Sin costas en sede extraordinaria.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

No se advierte error en las conclusiones del *a quo* al juzgar si las faltas imputadas tenían la tonalidad de grave o leve de cara a las normas sustantivas, y es en ese orden, que esta Sala debe resolver en sede de instancia, si la decisión de primer nivel es equivocada al concluir que el despido se tornó justo, en razón a que de la actora incumplió las obligaciones legales de que tratan los numerales 1 y 4 del artículo 58, en concordancia con lo establecido en el numeral 7 del artículo 62, ambas del Código Sustantivo del Trabajo.

Para el *a quo*, las faltas invocadas a la actora tenían la magnitud de ser consideradas graves, por cuanto no elaboró el recibo de mercancía, los reportes de inventario, ni reportó las novedades que se presentaran con los productos que llegaran a la sede; sumado a ello, pesaba el hecho de que aquella llevaba más de 4 años en el ejercicio de recibidora, y que fueron terceros y controles adicionales de la empresa los que detectaron el faltante de las pérdidas, pues en lo que concierne al televisor, quienes resolvieron el problema fueron los gerentes de la sedes Valledupar y Codazzi, y el de la nevera, los jefes de sección y de seguridad.

Las conclusiones expuestas en sede extraordinaria son suficientes para descartar no solo las críticas que la apelante aduce con respecto al estudio del puesto de trabajo que desempeñaba al momento que finalizó el nexo, sino también, las conclusiones sobre las que el *a quo* construyó el sentido del fallo, en particular, al hallar demostrada la desobediencia a la obligación legal consignada en el numeral 1 del art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que como se dejó

dicho, si bien, nunca estuvo en debate el hecho de que la trabajadora incurrió en unas faltas propias de su cargo, *-pues desde el primer momento procesal aquella las aceptó-*, las mismas no alcanzan la magnitud de graves, al punto de considerar que el despido era la solución correcta.

Esto tiene sentido, pues si bien, era su deber diligenciar las novedades de recibo cuando existen anomalías en la mercancía, y reportar de forma oportuna al jefe de cuentas por pagar cualquier queja relacionada con novedades en el recibo, según da cuenta el instructivo obrante a folios 110 al 115, evidencia esta Sala que las circunstancias que rodearon cada momento y que no permitieron la solución instantánea de los errores en que incurrió la demandante hubieran sido el resultado de una actitud caprichosa o deliberada.

Esto, como quiera que si aquella no elaboró la novedad de los pedidos faltantes para legalizar el televisor que no ingresó a la sede, es porque ocurrieron dos situaciones que el juez de primer grado no tuvo en cuenta; la primera, que aquella contó el número de televisores que se encontraban en el vehículo, de suerte que al no echar de menos uno de ellos, ni hallar ningún tipo de inconsistencia, su proceder no iba a sentar la novedad aludida y, en segundo orden, por la potísima razón de que al momento en que su superior jerárquico advirtió que el electrodoméstico arribó a la sede de Codazzi, tampoco le dio a conocer tal situación para que tomara los correctivos necesarios, sino que, simplemente, lo resolvió con el personal de esta última sede, quien más

adelante regresó el producto, según da cuenta el documento obrante a folio 21, con fecha de entrega 11 de marzo de 2015.

La misma suerte corre la falta invocada con relación a la nevera que no ingresó físicamente a la sede de Valledupar, pues si la demandante no elaboró el reporte de mercancía el mismo día que le dio ingreso, esto es, el 11 de marzo de 2015, fue porque la confusión se suscitó respecto de dos productos que los caracterizaba por tener tres dígitos iguales en el código, que aunque echó de menos uno de ellos, el error persistió en razón a que su compañero le confirmó que este se encontraba en piso de venta; de las versiones testimoniales, se advierte que aunque la falta la detectó el administrador del área, ello se debió a que en ejercicio de sus labores, este debía realizar un segundo recibo de mercancía interno, momento en el que no se encontraba en turno la accionante; luego, fue al día siguiente cuando aquella ingresó a laborar, que enmendó el error elaborando el citado recorte de mercancía.

Por lo anterior, no le asiste razón al juez de primer grado al señalar que la actora infringió la obligación de que trata el numeral 1 del art. 58 del Estatuto Laboral, a saber, *«realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador y sus representantes, según el orden jerárquico establecido»*, como quiera que lo expuesto es una clara muestra de que las intenciones de aquella no fueron adjudicar sus deberes a sus compañeros de trabajo, ni pasar por alto las órdenes e instrucciones impuestas por

su empleador, las que, se entiende, conocía muy bien, en tanto prestó sus servicios a la empresa por un lapso superior a 19 años, sino que, en ambos momentos, los errores salieron a la luz cuando no estaba en turno, o a pesar de estarlo, no le fueron comunicados para que los corrigiera proyectando la novedad de los pedidos faltantes o el recorte de mercancía, respectivamente.

Por lo expuesto, queda claro que la trabajadora tampoco insatisfizo su obligación *«comunicar oportunamente a su Empleador las observaciones que estimase conducentes a evitarle daños y perjuicios»*, dado que fueron los representantes del empleador quienes por distintas circunstancias conocieron de primera mano lo acontecido; luego, mal podría estimarse que la intención de la accionante fue ocultar o disfrazar lo sucedido.

Tampoco, encuentra esta Sala posible respaldar las inferencias del *a quo* en cuanto concluyó que la cantidad de productos que la actora recibía a diario *«no era una excusa para disculpar a alguien a quien se le confió la mercancía, y cometió ambas faltas en un tiempo muy corto»*. Desde una mirada humana y racional, pretender que un trabajador sea infalible en el ejercicio de las funciones asignadas, es una misión que bien podría catalogarse como imposible, más en tratándose de situaciones como la presente, en la que a la demandante le correspondía verificar cantidades, descripciones, embalajes, variedades y calidades de productos que podían llegar entre 800 y 1000 cajas diarias, según lo enunciado por la testigo Laudith E. Soto.

En ese sentido, considerar que no se puede disculpar a un trabajador al que se le confió la mercancía por confundir un número del código que caracterizaba a dos productos, resulta ser una posición a todas luces injusta, y aunque ello no desdice que el trabajador no deba asumir consecuencias por los errores que pudiera cometer, como la imposición de una sanción disciplinaria o un llamado de atención, también surge claro que estos deben analizarse de forma objetiva, proporcional, y de cara a situaciones que pudieran presentarse de manera eventual y que no tuvieron ánimo de causar un perjuicio empresarial, como ocurrió en el caso que ahora se resuelve.

Por lo expuesto, se procederá a revocar parcialmente el fallo de primer grado, al no evidenciarse que los errores en que incurrió la actora se enmarcan en el incumplimiento de las obligaciones especiales de que tratan los numerales 1 y 4 del art. 58 del Código Sustantivo de Trabajo.

Así las cosas, y en razón a que la demandante solicitó el reintegro, o en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa, se impone recordar lo que esta Sala ha ilustrado, y es que la primera de estas figuras procede en aplicación a lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, para los trabajadores que tenían diez años continuos de servicios, eran despedidos sin justa causa, y el juez considerara que dicha medida era más aconsejable que la indemnización; prerrogativa que continuó en favor de quienes a la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, esto es, el 1 de enero de

1991, contarán diez años o más de labores y no hubieren renunciado (CSJ SL3424-2018 y CSJ SL1959-2021).

En el caso de marras, surge manifiesto que la actora no acreditó la exigencia de tiempo de servicio prestado a favor de Olímpica S.A., por la simple razón de que el extremo inicial se originó el 12 de mayo de 1996; luego, al no ser beneficiaria del reintegro de que trata el Decreto 2351 de 1965, en aplicación del párrafo transitorio consagrado en el art. 6 de la Ley 50 de 1990, se ordenará el pago por indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo en los siguientes términos:

DESDE	HASTA	No. DE AÑOS	ÚLTIMO SALARIO	NO. DE DÍAS A INDEMNIZAR	VALOR INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
12/05/1996	11/05/1997	1,00		30	
12/05/1997	11/05/1998	1,00		20	
12/05/1998	11/05/1999	1,00		20	
12/05/1999	11/05/2000	1,00		20	
12/05/2000	11/05/2001	1,00		20	
12/05/2001	11/05/2002	1,00		20	
12/05/2002	11/05/2003	1,00		20	
12/05/2003	11/05/2004	1,00		20	
12/05/2004	11/05/2005	1,00		20	
12/05/2005	11/05/2006	1,00		20	
12/05/2006	11/05/2007	1,00		20	
12/05/2007	11/05/2008	1,00		20	
12/05/2008	11/05/2009	1,00		20	
12/05/2009	11/05/2010	1,00		20	
12/05/2010	11/05/2011	1,00		20	
12/05/2011	11/05/2012	1,00		20	
12/05/2012	11/05/2013	1,00		20	
12/05/2013	11/05/2014	1,00		20	
12/05/2014	19/03/2015	0,86	\$ 1.477.566,00	17,11	
TOTAL		18,86		387,11	\$ 19.066.019,14

Se dispone la indexación de la condena impuesta al momento en que se realice el pago, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VA = V_h * IPC \text{ Final} \\ IPC \text{ inicial}$$

De donde:

“VA = corresponde al valor de la condena.

IPC Final = IPC mes en que se realice el pago.

IPC Inicial = IPC del mes que causa la respectiva prestación, según las órdenes impartidas.

Así las cosas, se revocarán los numerales segundo y tercero de la sentencia proferida el 28 de noviembre de 2016, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar; en su lugar, se condenará a Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., a reconocer y pagar a favor de Elisa Mercedes Montero Triana \$19.066.019 por indemnización por despido sin justa causa.

Se declaran no probadas las excepciones propuestas por la demandada.

Costas en ambas instancias a cargo de la enjuiciada.

XI. 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 proferida el 5 de mayo de 2021, por la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en el proceso que instauró **ELISA MERCEDES MONTERO TRIANA** contra **SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A.** en cuanto confirmó la decisión proferida por el juez de primer grado.

En sede de instancia, revoca los numerales segundo y tercero de la sentencia de 28 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar. En su lugar, resuelve:

Segundo: Condenar a Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., a reconocer y pagar a favor de Elisa Mercedes Montero Triana \$19.066.019 por indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá ser indexada al momento en que se realice su pago.

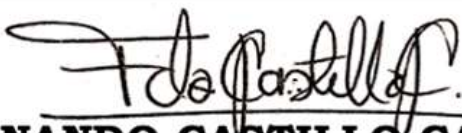
Tercero: Costas en ambas instancias a cargo de la demandada.

Se confirma en lo demás.

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



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA

Salvo el voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

ACLARA VOTO



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Aclaro voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR
SALVO VOTO

Impedida
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado Ponente

Radicación n.º 94307

**ELISA MERCEDES MONTERO TRIANA Vs SUPERTIENDAS
Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A.**

No obstante estar de acuerdo con la decisión adoptada en el asunto de la referencia, en cuanto determinó casar la sentencia proferida el 5 de mayo de 2021 por la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar y, en sede de instancia, revocó parcialmente la sentencia de primer grado para condenar a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa, debo aclarar mi voto en lo que toca a la evaluación sobre la gravedad de las faltas en que podría incurrir el trabajador al servicio de su empleador, que darían lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de éste.

En la sentencia se argumentó:

No empecé, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

Me explico. Aunque celebro que la Sala haya recogido parcialmente el criterio según el cual al juez no le es dable valorar la gravedad de la falta cuando ha sido previamente convenida por las partes, sea en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855, CSJ SL8028-2014 y CSJ SL1920-2018), debo advertir que las razones allí expuestas pueden analizarse desde otras aristas que enriquecen la postura que asume en esta ocasión la Corporación.

En efecto, la doctrina nacional trae a colación que durante el siglo XIX, con el auge de las teorías individualistas edificadas sobre el principio de la libertad irrestricta en todos los terrenos de la actividad humana, se defendió la tesis consistente en que, al igual que los empleadores eran absolutamente libres para escoger a sus trabajadores, también lo eran para prescindir de ellos cuando a bien tuvieren, sin responder en campo alguno por las consecuencias sociales jurídicas y económicas de semejante conducta.

No obstante, como conquista del Derecho del Trabajo, luego de la segunda mitad del siglo XX, el problema de la forma y causa de terminación del contrato de trabajo ha sufrido una radical transformación generada con el propósito de equilibrar la asimetría propia de la relación laboral y rodear de mayores garantías a quienes resultan ser la parte más débil en dicho vínculo: los trabajadores.

Como logro *pro-operario* puede resaltarse la imposición de la obligación a las partes, en especial al empleador, de motivar la terminación del contrato, es decir, de brindar una explicación clara de la causa o razón de su decisión, que no puede ser distinta ni contraria a aquellas que ha establecido la ley en forma expresa, como suficientes para justificar el fenecimiento del vínculo laboral¹. Obvio, salvo en la que se ha dado en llamar la condición resolutoria del contrato de trabajo, que permite al empleador terminar el vínculo laboral a buena cuenta de una indemnización tarifada y del pago de los perjuicios que en exceso de aquella produzca al trabajador.

En el contexto de las relaciones laborales, las partes no son libres para establecer causas o motivos de extinción del contrato con justa causa de manera arbitraria o fingida. Así, dentro de un orden jurídico laboral, es necesario aclarar y especificar el acto de la extinción y la causa que lo justifica y, en los eventos en los cuales el motivo alegado no encuentre demostración alguna, el empleador que invoca la facultad de extinguir el vínculo tendrá que asumir la consiguiente responsabilidad, cubriendo el valor de los perjuicios derivados de los daños que haya causado al trabajador con la ruptura, en la forma como ya indiqué en el párrafo anterior.

¹ González Charry, Guillermo. Derecho Laboral Colombiano. Vol 1. 9º Edición. Bogotá. Ediciones Doctrina y Ley. 1998 p. 454.

Tengo la convicción de que las partes pueden tipificar a través de los diferentes instrumentos normativos (contrato de trabajo, convención o pacto colectivo, incluso, el laudo arbitral) si una falta reviste suficiente carácter de gravedad como para fenecer el vínculo, pero ello no implica que el juez del trabajo frente a tal determinación deba fungir como un convidado de piedra, a quien solo le asiste determinar si se presentó esa tipicidad conductual o incumplimiento contractual, pues le está vedada la calificación de la gravedad de la conducta, criterio que hasta el momento había sostenido la mayoría de la Sala.

En ese orden, para la Corte, en el numeral 6.º del literal A) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965, en la forma como modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, surgen dos clases de comportamientos que pueden dar lugar al mentado rompimiento, los cuales se diferencian en que constituyen violaciones a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales deben ser calificados en su gravedad por el juez, en tanto que tal valoración no se requiere cuando quiera que hubieren sido calificados previamente como tales – faltas graves – en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Reitero que al juez del trabajo le compete calificar tanto la gravedad de la violación de las aludidas obligaciones o prohibiciones legales especiales, como la de los comportamientos del trabajador así previstos en los

instrumentos del trabajo extendidos en la empresa, aun cuando para esto último hubieren concurrido la voluntad individual del trabajador, o del colectivo laboral, por serme inequívoco que una cosa es la tipificación de la falta como grave, cuestión que la ley permite realizar en un primer momento al empleador, u obtenerla mediante concertación con el trabajador o el colectivo laboral; y otra cosa es la validez o eficacia de tal descripción normativa material, por lo que veo necesario que el juez avale o convalide su trascendencia, de suerte que sólo así pueda tenerse por terminado válidamente el vínculo laboral. En palabras simples, la inserción en esos instrumentos de la descripción normativa permite establecer su existencia en las relaciones de trabajo subordinadas, pero su validez y eficacia ameritan un juicio de valoración judicial de proporcionalidad y razonabilidad para lograr los propósitos del empleador, dentro de un ámbito de constitucionalidad y legalidad de su determinación.

Es que no puede olvidarse, ya se mencionó, que en la relación laboral subordinada no existe la pregonada simetría contractual, tan cara al derecho civil, ni es factible predicar una total autonomía de la voluntad que concurra a ese estadio de manera libre, sin más, a la formación del acto bilateral contractual, cuando es sabido que existen condicionamientos sociales y económicos que alteran la dicha igualdad y obligan a las personas a concurrir a la prestación del servicio subordinado en condiciones que, vistas en detalle, se equiparan más a un contrato de adhesión que a otra figura jurídica.

Tampoco puede dejarse de lado el hecho insoslayable de que el Reglamento Interno de Trabajo es expedido unilateralmente por el empleador, con lo cual, previamente, se incluyen en este instrumento una suerte de conductas cuya calificación en su gravedad queda totalmente en sus manos, con lo cual queda más que claro, en mi parecer, que ni en el contrato individual, ni en el reglamento de trabajo se presenta un real escenario de discusión simétrica, que permita a las partes acordar el alcance e impacto de disposiciones que tienen por finalidad dar por terminado el vínculo.

La terminación del contrato de trabajo por una causa no prevista en la ley laboral, pero que sí tiene como fuente material el contrato de trabajo, el pacto colectivo, la convención colectiva de trabajo, el fallo arbitral, y aún los reglamentos internos de trabajo, se traduce en el ejercicio de una condición resolutoria del contrato, esto es, en un hecho futuro e incierto de carácter liberatorio para el empleador de producirse su acaecimiento que, por tanto, afecta o limita el principio de estabilidad laboral, de suerte que, está más que justificada la intervención judicial en la constatación de su gravedad frente al equilibrio que se debe en las relaciones de trabajo.

Siendo ello así, la dicha condición debe ser válida, es decir, físicamente posible (art. 1532 CC); inteligible (art. 1537 CC); que respete la ley y las buenas costumbres (*ibidem*); que no constituya un abuso del derecho (art. 1603 CC y 55 CST);

y, obviamente, que haya sido previamente concebida (art. 1537 CC).

Sólo en la medida en que esta condición extintiva del contrato de trabajo se ajuste a las anteriores exigencias se tendrá por escrita y, por ende, será válida y tendrá la vocación de ser eficaz; de lo contrario, se tendrá por no escrita (art. 1537 CC y 43 CST).

Los jueces del trabajo, en función de la formación libre de su convencimiento, y de aquella sana crítica que rodea su raciocinio al valorar las condiciones reales de la ejecución y rescisión de las relaciones laborales, deben desentrañar, más allá de la ocurrencia típica de una conducta, que en verdad se está ante un incumplimiento grave y culpable del trabajador, por lo que, como regla, deben ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación, atendida la situación objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.

En el ámbito internacional, es inherente a la actividad de los jueces el análisis del despido, de forma gradualista, persiguiendo una necesaria y adecuada proporción entre la falta y la sanción, aplicando un criterio individualista, que valore las particularidades de cada caso en concreto.

En reciente sentencia del Tribunal Supremo de Justicia español, Sala de lo Social, STSJ de 15 feb. 2023. M 1801/2023, reiterando la jurisprudencia unificadora y

pacífica que ha asentado en sentencia STS de 19 jul. 2010, recurso n.º 2643/2009, precisó el aspecto de la gravedad de la falta en los siguientes términos:

[...] Por su parte la Sala I del Tribunal Supremo ha interpretado el concepto de "buena fe contractual", señalando, entre otras, en su STS/I 15-junio-2009 (recurso 2660/2004), que "Según ha señalado este Tribunal al precisar el alcance del art. 1258 (STS 12 de febrero 2009, y las que en ella se citan), si bien es doctrina de esta Sala la de que la buena fe, en su sentido objetivo consiste en dar al contrato cumplida efectividad en orden a la realización del fin propuesto, por lo que deben estimarse comprendidas en las estipulaciones contractuales aquellas obligaciones que constituyen su lógico y necesario cumplimiento, también se ha sentado por la misma que el carácter genérico del art. 1258 ha de armonizarse con los más específicos que para cada contrato y en cada supuesto contiene el Código Civil y que la posibilidad de ampliar o modificar, a su amparo, lo estrictamente convenido, ha de admitirse con gran cautela y notoria justificación, es decir, que la expansión de los deberes al amparo del art. 1258 debe ser lo más restringida posible, porque no puede escindirse este artículo del contenido del 1283, según el cual en los términos de un contrato no deberán entenderse comprendidos cosas distintas ni casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar", añadiendo que "La buena fe es un criterio objetivo, constituido por una serie de pautas coherentes con el comportamiento en las relaciones humanas y negociales, que en materia contractual no solo funciona como un canon hermenéutico de la voluntad reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, que actúa por vía dispositiva, a falta de pacto y abstracción hecha de la intención o de la voluntad de las partes, de tal forma que estas consecuencias que complementan el contrato hayan su fundamento vinculante no solo en el mismo, en sus indicaciones explícitas o implícitas, sino en la norma o principio general de la buena fe".

(...) Por todo lo expuesto y en la base a la normativa y jurisprudencia analizada, cabe concluir en interpretación y aplicación del art. 54.1 y 2.b) ET, sobre la determinación de los presupuestos del "incumplimiento grave y culpable del trabajador" fundado en la "La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", como motivo de despido disciplinario, que:

.A) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de la voluntad de las partes reflejada en el

consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual;

[...]

F) Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la "gravedad" con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado.

En este sentido, según la doctrina internacional, son criterios para que el juez establezca la gravedad de las faltas, en los casos concretos, por ejemplo, los siguientes: *i)* el quebrantamiento de la obediencia y fidelidad que el trabajador ha de tener para con su empleador; *ii)* la vulneración objetiva de los deberes de probidad que impone la relación de servicios; *iii)* la existencia de perjuicios económicos para la empresa; *iv)* la importancia o trascendencia de la conducta reprochable del trabajador, en relación con el ámbito funcional o sus actividades respecto de su empleador; *v)* la existencia de un lucro personal para el trabajador; y *vi)* la lesión real del beneficio del empleador

por la no realización de la labor en los términos específicos emanados del contrato de trabajo o del reglamento interno, entre otros. Es decir, en todo caso, el juez pueda echar mano de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta.

De esta suerte, por el mero hecho de la tipificación (existencia) de la causa extintiva del contrato de trabajo como falta grave en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, el juez no queda sustraído del análisis de su validez y eficacia y, en tal sentido, de la connotación de su gravedad, pues, es mi opinión, al juez también corresponde establecer su validez y eficacia, así como su correspondencia con la gravedad que se exige a un comportamiento susceptible de afectar el caro principio de estabilidad laboral y de continuidad en el trabajo cuando no hay causa legal que imponga otra cosa.

Debo subrayar, en lo que respecta a la graduación de la sanción impuesta a la falta, que con arreglo a la denominada *teoría gradualista*², el juez del trabajo, precisamente, es la autoridad con plenas facultades a la hora de revisar la decisión extintiva de despido producida por el empleador a consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del trabajador; y que el despido debe ser revisado por éste, quien debe declarar la procedencia o improcedencia del mismo, y así, si la falta coincide con una gravedad *razonable y*

² Tribunal Superior de Justicia de España. Sala de lo Social STSJ 23 dic. 2009. M 16277/2009

proporcional con la actividad del trabajador y su integración con el quehacer de la empresa, habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada o, de lo contrario, declarar que el despido no estuvo erigido en causa suficiente, y el empleador tendrá que asumir la consiguiente responsabilidad, consistente en el resarcimiento de los daños que se presuman causados al trabajador, al tenor de lo dispuesto en el art. 64 del CST, como ya lo he destacado.

En últimas, termino por recordar que si bien la libertad de empresa es un derecho constitucional (art. 333 CP), ella no se traduce un derecho ambiguo que no sopesa los derechos y obligaciones de ésta frente a sus trabajadores, pues ella es una prerrogativa, potestad y facultad que brinda a su titular, el empresario-empleador, la oportunidad para que de manera directa --en el Reglamento Interno de Trabajo, por ejemplo-- promueva un marco normativo propio de relaciones industriales que redunde en la modernización de la legislación laboral, acatando así el llamado que ya ha hecho la Organización Internacional del Trabajo³, como el exhorto que desde hace algunos años esta Corporación ha

³ *Cfr. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 109.a reunión. 2020. Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación con la solicitud de la Corte Suprema de Justicia relacionada con la actualización de la normativa laboral sea la prioridad del Congreso de la República, «[...] la Comisión espera firmemente que el Gobierno tomará las medidas necesarias para revisar a la brevedad las disposiciones legislativas anteriormente señaladas en el sentido indicado en sus comentarios. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo avance al respecto y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina»*

venido promulgando, entre otras, en sentencia CSJ SL1944-2021.

Debo iterar, como ya se dijo atrás, que aquellos rezagos derivados en la potestad omnímoda del empleador mediante despido sin expresión de causa, se convierte en la máxima expresión de la desigualdad existente en la relación de trabajo y, por ende, atentatorio del valor sagrado de la dignidad laboral, siendo el juez laboral el principal garante de tal prerrogativa, por lo cual se legitima la existencia de sus poderes de juzgamiento para calificar la razonabilidad del actuar empresarial.

Con la idea de ampliar con posterioridad este breve pensamiento, dejo así consignada mi aclaración de voto a la decisión adoptada en el presente asunto, no sin antes reiterar que el juez del trabajo se convierte, hoy por hoy, en el mayor protagonista de la valoración lógica, razonable y proporcional de las controversias sobre la terminación del contrato de trabajo y, caso a caso, quien está llamado a establecer el nivel de gravedad suficiente para configurarse una justa causa que suponga la mayor sanción posible que sería el despido.

Fecha *ut supra*.



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

Demandante: Elisa Mercedes Montero Triana

Demandado: Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.

Radicación: 94307

Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga

Tal como lo manifesté en la sesión en la que debatimos este asunto, si bien estoy de acuerdo con la precisión que se hace en el sentido que la facultad del empleador de calificar la gravedad de una falta en el reglamento interno de trabajo, en adelante RIT, pactos colectivos o en los contratos individuales de trabajo (numeral 6, literal a). art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo) no impide que el juez verifique si esas conductas en realidad son graves o significativas para quebrar la confianza de la relación de trabajo, discrepo de la afirmación según la cual la descripción de las faltas en el RIT no puede ser genérica.

Desde mi punto de vista, la exigencia a los empleadores de describir detallada y meticulosamente cada una de las conductas que pueden ser sancionables, es en la práctica imposible. Una organización empresarial puede estar integrada por múltiples dependencias o secciones con diversas funciones, y en cada una de ellas puede haber diversas categorías de trabajadores con deberes, actividades y responsabilidades disímiles. En consecuencia, pretender que el empleador en el RIT tipifique cada una de las posibles faltas, según las funciones, deberes y responsabilidades asignadas a los trabajadores, implicaría construir un estatuto disciplinario

específico para cada trabajador, grupo o categoría de trabajadores, lo cual se aleja de la generalidad que debe tener un RIT.

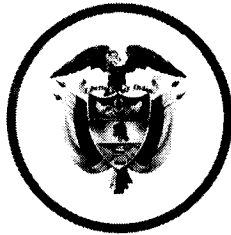
En otras palabras, si bien debe existir una descripción precisa y clara de las faltas en el RIT a fin de que no se adopten decisiones arbitrarias, cierta indeterminación o abstracción de las conductas sancionables es necesaria para que el empleador pueda ejercer adecuadamente su potestad disciplinaria cuando advierta que ciertos comportamientos constituyen una violación grave de las obligaciones y deberes de los trabajadores o justifican la ruptura de la relación laboral.

En estos términos, aclaro el voto.

Fecha *ut supra*.



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado Ponente

SALVAMENTO DE VOTO

Radicación n°94307

**REFERENCIA: ELISA MERCEDES MONTERO
TRIANA vs. SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA
S.A.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, en esta ocasión salvo el voto, por cuanto considero que no hubo error jurídico del Tribunal al concluir que los hechos endilgados a la actora como justa causa de terminación del contrato de trabajo constituyen faltas graves por estar así previstas en el reglamento, por las razones que paso a explicar.

Parte la mayoría por señalar que el literal a), numeral 6 del artículo 62 del CST, comprende dos hipótesis para que se configure la justa causa o motivo de terminación del contrato por el empleador; la primera, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 *ibidem* y, la segunda, *«cualquier falta grave calificada en pactos o*

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos». Como respaldo se acude a las sentencias CSJ SL499-2013 y CSJ SL2089-2020. No obstante, en el caso concreto, consideró que la falta de claridad de la disposición reglamentaria invocada por la empresa impedía darle la connotación de grave.

De la decisión mayoritaria se deriva una novedosa interpretación del mencionado artículo 62 del CST, concretamente a que aun cuando en el reglamento interno de trabajo, convención, laudo o contrato de trabajo se califique como grave una falta, ahora el juzgador no solamente debe constatar la ocurrencia del hecho sino, además, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, para establecer si existieron verdaderas razones que justificaran el proceder del trabajador o le resten la entidad de grave. Y concluye la sentencia: *«de ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso»*.

En efecto, el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó los preceptos 62 y 63 del CST, en su numeral 6º dispone como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador: *«6º) 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, o cualquier falta grave,*

calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos». Sobre dicha causal, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 31 de enero de 1991, rad. 4005, explicó:

“El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de 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.¹

En igual sentido, en sentencia CSJ SL 28 ago. 2012, rad. 38855, al evocar la CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105, discurrió:

¹ Sentencia 4005 del 31 de enero de 1991.

[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

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

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

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

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

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

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

Dicho criterio se ha reiterado hasta la actualidad, incluyendo las decisiones que se citan en la sentencia de la que me aparto, con lo que se establece una línea consolidada al respecto.

En el caso concreto, al comunicar el despido la empleadora expresó al trabajador lo siguiente:

Por medio de la presente le manifestamos que la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo al finalizar la jornada laboral del día 19 de marzo de 2.015, por las justas causas previstas en los numerales 4º y 6º, literal a), artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en los num 1º y 5º Art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, y en el Manual de Funciones adoptado para el cargo de Recibidor ocupado por Usted en SAO 1251 en la ciudad de Valledupar.

La anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta que según los informes y soportes rendidos por la Coordinación Regional de seguridad de la Empresa, y según sus propios descargos, se comprobó que en el pleno ejercicio de sus funciones Radicación n.º 94307 SCLAJPT-06 V.00 24 en el cargo de Recibidor en SAO 1251 de Valledupar, Usted incurrió en graves omisiones, descuidos e inaplicación de los procedimientos de recepción de mercancías bajo su manejo y cuidado. En efecto, los informes describen que seis (6) Televisores LED Marcas LG fueron registrados por Usted como recibidos en el Sistema, pero uno de ellos no fue ingresado físicamente al Negocio, permaneciendo tal Unidad en el Vehículo transportador. Igual circunstancia se presentó además con una (1) Nevera HABER no despachada en la Bodega Central, pero fue ingresada por usted al sistema SAP. Los anteriores hechos y omisiones constituyen además grave negligencia en el ejercicio de sus funciones, y por lo tanto la Empresa no encuentra procedentes las explicaciones afirmadas por Usted en sus descargos para justificar dichas irregularidades.

Sobre el punto, el Tribunal concluyó que:

En este orden de ideas, esta corporación encuentra que los hechos que dieron origen al despido de la ex trabajadora Elisa Montero Triana, se encuentran enmarcados en la justa causa para despedir, dispuesta en el numeral 6 del literal "A" del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7o. del Decreto

2351 de 1965, así como la contenida en el numeral 7 del artículo 59 del Reglamento interno de trabajo de la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica sa(sic), razón por la cual se confirmará en su integridad la sentencia acusada por la parte activa.

La Sala parte de la premisa de que, al invocar el Reglamento Interno de Trabajo, aun cuando la empresa no identificó los hechos endilgados con algún artículo en concreto de dicho instrumento, éstos se podían adecuar a lo dispuesto en el artículo 58 de del CST y en el numeral 7 del canon 59 del instrumento interno, como: *«Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo»*. Y, como quiera que en ninguno de los numerales de la citada disposición reglamentaria se detalla el registro en el sistema SAP artículos y/o electrodomésticos que por situaciones distintas no arribaron a las instalaciones de Olímpica S.A., ni que las mismas, estuvieran íntimamente atadas a lo previsto en el manual de funciones, no se exhibe la falta grave.

Añade que, aun cuando en la diligencia de descargos se admitió la comisión de errores en el procedimiento de ingreso de la mercancía y no seguir el manual de protocolo de funciones, ello no conducía al ineludible respaldo de la terminación del contrato de trabajo, pues no se identifica *paso a paso* el procedimiento que se debía seguir y que, aunque también admitió conocerlo, de todas maneras, estimó que dicha conducta no era grave, pues en los hechos estuvo involucrado otro trabajador y la situación se corrigió sin consecuencias para el empleador. También, justificó la

confusión de los dígitos del código de una nevera que no llegó a las instalaciones de la demandada, pues se enmendó al día siguiente por otro trabajador, luego no se pusieron en peligro los bienes de la empleadora, lo que aunado a que la demandante llevaba más de 19 años de servicios, de los cuales 5 lo fueron como recibidora, sin que incurriera en alguna conducta similar o, al menos, no se demostró, permitía inferir que el despido resulta desproporcionado.

Pues bien, si lo que entendió la Sala fue que el despido tuvo como fundamento el numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, lo que correspondía era verificar si en el Reglamento Interno de Trabajo estaba prevista como grave la falta endilgada, como lo hizo el tribunal, dado que los hechos se encuentran descritos claramente en la comunicación de terminación del contrato de trabajo. Asumió entonces la Corte que la causal era la prevista en el numeral 7 del artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo, que no encontró clara, luego de lo cual entró en elucubraciones sobre si realmente la falta era grave o no y si se había afectado a la empresa.

Ahora, exigir que una conducta solo puede ser grave si aparece definida *textualmente* en el instrumento reglamentario es válido hasta cierto punto, ya que no es posible una relación casuística detallada en un instrumento general como lo es el reglamento interno de trabajo; pero imponer que se indique un procedimiento *paso a paso* de la manera en que se reciben las mercancías, y que éste se incluya en el canon que consagra las causales que se

consideran como graves resulta, a mi modo de ver, excesivo, con mayor razón si como acontece en el caso, la trabajadora admitió conocer dicho procedimiento y que no lo siguió, lo que además se corrobora con el manual de funciones aportado, documento que también se invocó en la comunicación de despido pero que no se consideró relevante.

Adicional a lo anterior, pese a que la Sala indica que no encontró otra causal en el reglamento que se adecuara a los hechos que motivaron el despido, lo cierto es que no se advirtió que la causal prevista en el numeral 56 del artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo, establece como falta grave «*Incumplir las normas de los manuales de procedimientos implementados por la Empresa*» y, de esa manera, era dable integrar dicha causal con el referido manual y encontrar allí la gravedad de la conducta endilgada.

Ahora bien, si la Corte consideraba que ante la falta de claridad de la causal prevista en el Reglamento Interno de Trabajo a la que ella misma acudió no era clara, y a fin de analizar si la conducta del trabajador era grave o no, por lo que el sentenciador debió acudir a las causales legales contenidas en los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que también invocó la empleadora, no era necesario proponer una interpretación del segundo supuesto del numeral 6 del mismo precepto, contrariando la sólida jurisprudencia a la que he hecho referencia, pues con ello se ha abierto una puerta que generará más dudas que certezas a la hora de aplicar la disposición.

De lo expuesto, al haber concluido el Juez Plural que la conducta endilgada a la trabajadora era grave porque así lo dispone expresamente el Reglamento Interno de Trabajo no puede catalogarse como error evidente, máxime cuando su decisión encuentra asidero en el criterio de la Sala sobre el particular, ni era dable imponerle que entrara a analizar si desde su perspectiva, los errores endilgados a la actora eran o no graves por no haber generado un perjuicio a la empresa, pues al contrario, la jurisprudencia vigente ha señalado que este último aspecto es irrelevante cuando en el reglamento se establece como falta grave una determinada conducta.

Finalmente, y no por ello menos importante, considero necesario reiterar que el juez en sus providencias se encuentra sometido al imperio de la ley, así lo expone el artículo 230 de la Constitución Política y ante ello, el análisis de las pruebas si bien se nutre de una labor intelectual del operador judicial, ella deba encontrarse gobernada por principios y derroteros que el propio legislador instituye con el único fin de delimitar esa *libre formación del convencimiento*.

Y es por tal razón, que se plasman en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social a los que se adosan las normas del Código General del Proceso, expresas instrucciones a los juzgadores en materia probatoria, por lo que «*al proferir su decisión, analizarán **todas** las pruebas allegadas en tiempo*» y «*no estará[n] sujeto[s] a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará[n]*

*libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias **relevantes del pleito** y a la conducta procesal observada por las partes... ».*

Puestas de este modo las cosas, no encuentro que el análisis probatorio realizado por el Tribunal se haya alejado del contenido de las pruebas denunciadas, pues ciertamente en ellas observó que la actora admitió la comisión de unos errores en el desempeño de sus funciones, concretamente al no observar los manuales de procedimientos para el recibo de mercancías, que a la postre sirvieron a la empresa para la terminación de su contrato de trabajo, sin que las aclaraciones vertidas en la diligencia de interrogatorio de parte desvirtúen dicha inferencia.

En los anteriores términos dejo sentadas las razones de mi disenso con la decisión mayoritaria.

Fecha ut supra



FERNANDO CASTILLO CADENA



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO

SL2857-2023

Radicación n.º94307

Con el acostumbrado respeto, presento a continuación las razones que me conducen a disentir de la decisión mayoritaria de la Sala en este asunto:

La sentencia de casación se refiere a dos temas en concreto: 1) las faltas graves en el reglamento interno de trabajo y, 2) las facultades de apreciación del juez en los eventos en que se discute la justeza de un despido.

En relación con el reglamento interno la Sala se refirió a él como el documento que el legislador le permitió al empleador crear para la implementación de normas internas que rijan las relaciones laborales, siempre y cuando no afecten los derechos mínimos de los trabajadores (artículo 104 del Estatuto Laboral). Se agrega además que: La gravedad de una falta deviene, por lo general, de la naturaleza intrínseca del hecho, o de su reiteración, que como bien se mencionó, al empleador le

está permitido definir las en el reglamento interno para efectos de despedir con justicia al servidor que en ellas incurre, circunstancia que, por sí sola, no puede tenerse como lesiva de los intereses del asalariado, en tanto se convierte en un elemento que lo obliga a extremar su prudencia en el desempeño del cargo, pues de antemano sabe que su comportamiento, calificado como grave, puede conllevar la finalización del vínculo. Es por ello, que cualquier incumplimiento del contrato por parte del empleado no es causa de despido, salvo que así lo haya dispuesto el empleador en el reglamento interno.

Y, en relación con las facultades que tiene el juez para analizar las causas de un despido acude a lo señalado en sentencia CSJ SL 2089-2020, en la cual la Corte al estudiar lo dispuesto en el literal a), numeral 6 del artículo 62, advierte que este comprende dos hipótesis para que se configure la justa causa motivo de terminación del contrato por parte del empleador; la primera, que se trate de 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, o la segunda, cualquier falta grave calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos.

No obstante lo anterior señala la mayoría de la Sala que:

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave

aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

En relación con esta última conclusión, el criterio que a mi juicio debe imperar en estos eventos, difiere del análisis anterior y fue consignado en reciente decisión (CSJ SL 339-2023) así:

Frente a la primera, esta Sala ha explicado que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6.º, literal a) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965. Precisamente, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855 y CSJ SL1920-2018, señaló:

[...] “sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

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

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

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

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

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

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

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

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

De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí ocurrió, dado que el colegiado consideró que el actor fue “negligente en el cumplimiento de sus funciones, e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones” de tal magnitud que ameritaba la terminación del contrato de trabajo por justa causa, es decir que para el Tribunal la negligencia del demandante fue el vehículo para violar las obligaciones contractuales como la de “vigilar presiones, flujo de gas y plantas deshidratadoras del gaseoducto Ballena- Barranquilla, en la cual tenían que dar datos hora a hora para hacer un seguimiento perfecto al gaseoducto y vigilar todos los parámetros de la parte compresora en conjunto con el operador de Centragas” (folio 430, cuaderno 1). Dicho en otras palabras: la negligencia también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones” [...].

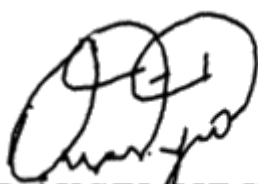
Y, es que existe una diferencia clara entre la violación de las obligaciones del trabajador y la falta grave que se esgrime cometida en virtud del reglamento de trabajo, sin que ello implique que los hechos en que se fundamenta un despido no puedan enmarcarse en ambos supuestos jurídicos. No obstante se predica una diferencia en relación con el estudio que deba realizar el juez, pues si la violación es consignada como grave, y así se establece en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, se constituye entonces en justa causa para dar por terminado el contrato, sin que ello implique que al juez le este vedado analizar la conducta descrita y si ella se enmarca en lo estipulado como grave.

Y, por el contrario, cuando la situación se examina bajo la égida de los artículos 58 y 60 del C.S. T., la función y facultades del juez resultan amplias en el análisis fáctico para así calificar la justificación o no del despido. Desconocer tal diferencia rompe el principio de autonomía

del empleador en relación con el reglamento interno de trabajo y, aún más, trasgrede el carácter consensual que es propio de los pactos, convenciones, y el propio contrato de trabajo, cuando la falta considerada como grave se consigna en dichos documentos.

De otra parte, si se examina el caso concreto el estudio realizado por la Sala y la conclusión a la que se llega frente a la facultad del juez en relación con el análisis de la gravedad de la falta y la enunciación del reglamento de trabajo no vendría al caso, pues examinada la Carta de despido esta tomó en cuenta lo señalado en los numerales 4 y 6 literal a) del artículo 62 del CST, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST y el reglamento interno de trabajo y manual de funciones, sin que el empleador alegara la configuración o existencia de una falta grave frente a la situación fáctica descrita. Simplemente se refiere a una grave negligencia, estudio que entonces solo se enmarcaría conforme las normas enunciadas del Código Sustantivo del Trabajo, sin necesidad de analizar la gravedad de las faltas señaladas en el reglamento interno de trabajo.

En los anteriores términos, dejo sustentado mi salvamento.



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado