



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: GERARDO BOTERO ZULUAGA
NÚMERO DE PROCESO	: 94307
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL2857-2023
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 23/08/2023
DECISIÓN	: CASA PARCIALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - REVOCA PARCIALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - CONFIRMA PARCIALMENTE
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 58, 60, 62, 64, 104 y 105 / Decreto 2351 de 1965 art. 8 / Ley 50 de 1990 art. 6

ASUNTO: La demandante quien desempeñaba sus labores en un almacén de cadena llamó a juicio al empleador para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo que finalizó sin justa causa y se ordenara su reintegro al cargo que desempeñaba o de manera subsidiaria la indemnización por despido injusto.

Manifestó 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 seis (6) televisores y efectivamente solo ingresaron cinco (5), error que fue subsanado dando entrada física al televisor., con la falta no persiguió ningún beneficio, le realizaron diligencia de descargos en la misma fecha en la que le fue comunicado el despido.

La demandada 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 y la diligencia de descargos.

PROBLEMA JURÍDICO:

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 ibidem, 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.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

- En situaciones en las que por decisión unilateral del patrono o bien por acuerdo entre las partes, se consignan normas en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, que no dejan claro las conductas en que puede incurrir el trabajador, o el incumplimiento de la obligación contractual que genera la terminación del contrato con justa causa, el juez laboral debe juzgar la gravedad o no de la falta, en tanto las consecuencias que alcanza una estipulación en ese sentido, puede llevar a la renuncia de derechos sociales, dados los efectos jurídicos que encarna la terminación del contrato de trabajo

Tesis:

«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».

PROCEDIMIENTO LABORAL » DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ - En situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador, o que no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual que genera la terminación del contrato con justa causa, el juez debe apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del CST atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Numeral 6, literal a) del artículo 62 del CST

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA - La gravedad de una falta deviene de la naturaleza intrínseca del hecho, o de su reiteración, el empleador las puede definir 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 -las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas, puesto que con ellas se busca gestar el móvil para agotar el nexo laboral-

Tesis:

«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 definirlas 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”, “falto 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».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » FALTA GRAVE SEÑALADA EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem en la valoración y alcance que dio al reglamento interno de trabajo, 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 -no detalló cuáles son los actos negligentes, descuidados u omisivos en los que incurrió la actora, con relación a las funciones propias de su cargo como recibidora-; 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 -artículos 58 y 60 del CST o incluso, para el caso en particular, de los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 62 ibidem, por haberse invocado por la demandada en la carta de despido-

Tesis:

«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.

[...]

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.

[...]

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 4° y 6°, literal a), artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en los num 1° y 5° 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”.

[...]

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 adecúa 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 defensa y contradicción de cara a esos móviles; 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 (sic), son justas causas para finalizar el vínculo laboral por parte del patrono, entre otras:

[...]

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, (sic) 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 recibidor, 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 nexa 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:

[...]

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:

[...]

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 (sic) 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 llegaron 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».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » REQUISITOS - Citar en la carta de despido la norma en que se subsumen los hechos que justifican la decisión no es necesario, basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador, correspondiéndole al juez verificar si los mismos están o no tipificados en la ley como justa causa

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO » CONCEPTO - El reglamento interno de trabajo es un documento que le permite al patrono crear la implementación de normas internas que rijan las relaciones laborales, siempre y cuando no afecten los derechos mínimos de los trabajadores

Tesis:

«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».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** - El reglamento interno de trabajo hace parte del contrato individual de cada trabajador, y marca la pauta para resolver los conflictos internos que se lleguen a presentar en su ejecución

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA** - Ante la decisión unilateral e injustificada del empleador para terminar el contrato, el reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, ya que se puede apelar a la indemnización del perjuicio que se cause

Tesis:

«[...] 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, contaran 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 parágrafo 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:

[...]

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

VA= Vh * IPC Final

IPC 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».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO »
REINTEGRO » PROCEDENCIA » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Improcedencia del reintegro consagrado en el Decreto 2351 de 1965, puesto que cuando entró en vigencia la Ley 50 de 1990, la actora no contaba con diez años de servicios continuos a favor del empleador, ya que el extremo inicial de la relación laboral se originó el 12 de mayo de 1996, por ende, se ordena el pago por indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del CST

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
» LIQUIDACIÓN**

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
» INDEXACIÓN » FÓRMULA**

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN - En el recurso de casación si no se indica qué se pretende con la sentencia del juzgado, si confirmarla, modificarla o revocarla una vez se case la sentencia del ad quem, es una deficiencia superable, pues se entiende que lo solicitado es la revocatoria de la sentencia de primera instancia desfavorable al recurrente -flexibilización-

Tesis:

«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 impropiidad 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».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante ya que 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

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA - En situaciones en las que por decisión unilateral del patrono o bien por acuerdo entre las partes, se consignan normas en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, que no dejan claro las conductas en que puede incurrir el trabajador, o el incumplimiento de la obligación contractual que genera la terminación del contrato con justa causa, el juez laboral debe juzgar la gravedad o no de la falta, en tanto las consecuencias que alcanza una estipulación en ese sentido, puede llevar a la renuncia de derechos sociales, dados los efectos jurídicos que encarna la terminación del contrato de trabajo

PROCEDIMIENTO LABORAL > DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ - En situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador, o que no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual que genera la terminación del contrato con justa causa, el juez debe apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del CST atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

SALVAMENTO DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA

SALVAMENTO DE VOTO: OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

ACLARACIÓN DE VOTO: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

ACLARACIÓN DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ