

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

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

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
Magistrado Ponente

SL10137-2015
Radicación n.º 39639
Acta 024

Bogotá, D. C., veintidós (22) de julio de dos mil quince (2015).

Procede la Corte a resolver el recurso de casación interpuesto por el apoderado de **JAVIER HERNANDO VALDERRAMA MEDINA**, contra la sentencia del 15 de mayo de 2008, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, dentro del proceso ordinario laboral que promovió en contra de **PANAMCO COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

El demandante inició el proceso con el fin de que previamente a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo que lo terminó la empresa sin justa

causa, se le condenara a reintegrarlo en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba. En subsidio, demandó el pago de \$75.112.178 por concepto de indemnización por despido sin justa causa; el pago de las horas extras de los últimos tres años; la suma de \$1.532.180 a título de primas de antigüedad insolutas y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Como sustento de sus pretensiones afirmó que se vinculó a la empresa mediante contrato de trabajo a partir del 1 de febrero de 1991 para desempeñar el oficio de Revisor de Envases; que el 1 de marzo de 2003 devengaba un salario básico de \$589.300 y convenio de \$1.178.600; que las labores siempre las desempeñó personalmente y nunca recibió un llamado de atención; que su último cargo fue el de Coordinador de Operaciones en la ciudad de Yopal; que el 8 de noviembre de 2003 fue citado a las 10:30 am para rendir descargos por presunta violación al Código de Ética; que fue presionado por el señor Carlos Acosta para rendir dichos descargos; que el acta de descargos es violatoria de los derechos constitucionales fundamentales, de los derechos laborales y viciada de ilegalidad, además de ser adulterada y manipulada en su dicho, y fue el fundamento para que la empleadora decidiera dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 11 de noviembre de 2003 por justa causa, invocando el artículo 58 numeral 4, 62 literal A numeral 6 del CST, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética de la empresa; que en Panamco Colombia S.A. existe un pacto colectivo que tuvo vigencia entre el 1 de abril de 2002 y el

31 de marzo de 2004, del cual se beneficiaba; que la empresa desconoció el procedimiento establecido en el pacto colectivo para dar por terminado el contrato de trabajo, pues conforme al artículo 15 debió ser escuchado en descargos dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación y no el mismo día, como aconteció con el actor; que debió estar acompañado de dos compañeros de trabajo, más sin embargo, el señor Carlos Acosta hizo figurar en el acta como si el señor Valderrama hubiera renunciado a ello y, que lo anterior deviene en la ilegalidad del despido por no observarse las normas del pacto colectivo.

La demandada se opuso a todas las pretensiones, aceptó los hechos relacionados con la existencia de la relación laboral, los extremos, los cargos desempeñados, el salario devengado, que el actor fue citado para el 8 de noviembre de 2003 a rendir descargos, que el despido se produjo en virtud del acta de descargos, de la existencia de un pacto colectivo, de su vigencia y del procedimiento para el despido, pero que no es cierto que lo haya desconocido, los demás los negó. Propuso como excepciones las de inexistencia del despido sin justa causa, cobro de lo no debido, no existir obligación legal de reintegro, no tener derecho al pago de la prima de antigüedad, ser empleado de dirección y confianza, y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, mediante sentencia del 17 de marzo de 2006 absolvió a la empleadora

de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó al demandante en costas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, el Tribunal confirmó la sentencia del a quo.

Luego de referirse al capítulo IV del Pacto Colectivo vigente entre el 1 de abril de 2002 y el 31 de marzo de 2004, artículo 15, concluyó que la empresa previamente a tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo del actor con justa causa, dio cumplimiento a lo dispuesto en aquél.

Frente a la justificación del despido, recuerda que la empresa invocó como causa justa la relaciones afectivas y sexuales extramatrimoniales que mantuvo el demandante con la esposa de un subalterno y colaborador suyo, la cual adecuó en los artículos 58-4 y 62 Literal A numeral 6 del CST, así como en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código de Ética.

Seguidamente reproduce los artículos del CST citados, lo mismo que el 56 Literal D del Reglamento Interno de Trabajo, para concluir que la causal invocada es la violación de normas morales en las relaciones con sus superiores y compañeros, luego de acudir a la definición de moral según el diccionario Pequeño Larousse, la sentencia C-224 de

1994 de la Corte Constitucional y la No. 6586 del 23 de octubre de 1979 de esta Corte, sobre la imposibilidad del juez de desconocer la calificación de las faltas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, y resalta que para la sociedad demandada la conducta del trabajador trascendió de la órbita privada afectando las relaciones de respeto y moral frente a uno de sus subordinados.

Sobre la conducta del demandante como causa del despido, dijo:

(...) las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás actos y contratos que pueden contenerlas, tienen por objeto el que las relaciones entre patronos y trabajadores y entre trabajadores entre sí, se desarrollen dentro de un ambiente de armonía y respeto, pues solo de esa manera las labores y finalidad de la empresa pueden realizarse con eficiencia, efectividad y economía.

Una conducta como la endilgada al trabajador despedido, ciertamente que contraviene la moral y las buenas costumbres, según las definiciones de reseñar, pues no puede considerarse como adecuado, el que en una determinada comunidad entre compañeros se quiten o conquisten las o los compañeras o compañeros, esposos o esposas de otros miembros de la misma comunidad. Esta es una situación tan traumática que en el campo civil se trata como causal de divorcio, y en general, es la causa de conflictos más o menos graves

(riñas, venganzas, e incluso muertes). Si ello ocurre entre compañeros de una empresa, el ambiente laboral se enrarece y potencialmente se puede degenerar en conflictos que no permiten a los implicados el desarrollo pleno, cabal y satisfactorio de sus actividades.

Por las razones que vienen a expresarse, para la Sala efectivamente la conducta imputada al trabajador es constitutiva de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y por lo mismo la sentencia impugnada debe ser confirmada.

IV. EL RECURSO DE CASACION

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Con la demanda que sustenta el recurso pretende la casación parcial de la sentencia, para que en sede de instancia se revoquen los numerales segundo y cuarto de la proferida por el a quo, y en su lugar, condene a la demandada de acuerdo con lo pedido en los numerales segundo y tercero de las peticiones de la demanda inicial.

Conforme a la causal primera de casación prevista en el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la S.S., plantea dos cargos que fueron replicados en tiempo.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta y en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 29 de la Constitución; 62 aparte a) numeral 6; 58 numeral 4; 104, 107, 114, 481, 467, 468 469 y 476 del CST; 60, 61 y 145 del CPT y de la SS; 194, 200, 251, 268 y 279 del C. de P.C.

Manifiesta que por haber interpretado erróneamente el pacto colectivo, artículo 15 (folio 19); las denuncias presentadas por Wenceslao Martínez y Rocío del Pilar Baldión (folios 43 y 44); la citación a rendir descargos el 78 de noviembre de 2003 (folio 38); el acta de descargos (folios 40 a 42); la carta de terminación del contrato (folios 123 y 124); reglamento Interno de Trabajo, obrante en el cuaderno de anexos y el Código de Buen Gobierno que aparece así marcado en el anexo de carátula blanca, el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. *Dar por demostrado, siendo lo contrario, que el procedimiento efectuado por la empresa demandada para el despido del demandante <se ajusta en un todo...> a lo dispuesto en el artículo 15 del Pacto Colectivo, <y por lo mismo no se ve ilicitud alguna en el procedimiento disciplinario seguido>”*
2. *No dar por demostrado, estándolo, que los hechos imputados en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo, ocurrieron tres años antes de la fecha del despido.*

3. Dar por demostrado, siendo lo contrario, que <la conducta imputada al trabajador es constitutiva de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Para su demostración empieza por anunciar que el Tribunal erró al resolver los dos problemas jurídicos que plantearon en su sentencia, los que tituló debido proceso, el primero, y la justa causa del segundo.

En cuanto al debido proceso acude al tenor literal del artículo 15 del Pacto Colectivo, para resaltar que en éste se estableció el procedimiento que debe atenderse previamente a la terminación del contrato de trabajo sin (Sic) justa causa, según el cual, la diligencia de descargos debe hacerse dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la falta que se le imputa al trabajador, pero nunca el mismo día de la notificación como lo hizo la empresa y lo prohibió el Tribunal, con lo que estima se infringió el debido proceso y el legítimo derecho a la defensa, pues no se le dio tiempo alguno para preparar su defensa, o por lo menos, para solicitar pruebas o controvertir las presentadas en su contra.

Por consiguiente, aduce el censor, si la empresa conoció los hechos imputados al demandante el 7 de noviembre de 2003, de acuerdo con las constancias de folios 43 y 44, el demandante fue notificado al día siguiente, sábado 8 de noviembre y ese mismo día se llevó a cabo la diligencia de descargos, significa que no se cumplió el procedimiento convencional, pues ésta debió realizarse

dentro de los tres días hábiles siguientes al 8 de noviembre, o sea, entre el 10 y el 12 de noviembre de 2003, conducta que en su sentir violó flagrantemente el artículo 29 Constitucional, según el cual nadie puede ser condenado sino con la observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

Considera que el procedimiento se incumplió porque previamente al despido, al actor no se le dio la oportunidad de intervenir o interceder ante el Gerente y/o Jefe de Recursos Humanos de la Planta, tal y como lo establece el parágrafo 1 del citado artículo 15, ello porque la decisión ya estaba tomada.

Respecto del tema de la justa causa, estima que no se encuentra demostrada, pues el Tribunal simplemente la da por comprobada, aún cuando la conducta imputada al demandante no está prevista en la ley ni calificada como falta grave en el reglamento interno de trabajo o en el Código de Ética de la empresa.

Se duele porque el ad quem hubiera acogido sin ningún análisis los hechos consignados en la carta de despido, cuando ésta solamente prueba la desvinculación, más no la ocurrencia de los hechos consignados o que los mismos constituyan por sí mismos la justa causa invocada.

Que del texto del acta de descargos que sirvió de fundamento a la empresa para el despido, se concluye que, aceptando que los hechos imputados se dieron, hay que

tener en cuenta que los mismos ocurrieron hacía más de tres (3) años para la fecha del despido, apreciación equivocada del Tribunal porque cercena o divide para acoger únicamente lo que le perjudica al actor, porque como se dijo en el salvamento de voto de la sentencia recurrida, *«la inmediatez en la aplicación del correctivo (despido) no está presente»*, pues lo confesado por el demandante debe tomarse con sus aclaraciones o explicaciones concernientes al hecho confesado, luego es cierto que los hechos ocurrieron pero se presentaron tres años antes de conocerlos la empresa, lo que permite concluir que no existió relación inmediata entre causa y efecto, como lo dijo esta Corte en la sentencia aludida en el salvamento de voto.

Sostiene que los hechos endilgados al actor no tipifican la justa causa invocada. Relaciones de esa clase, aunque no son frecuentes, se dan, y mientras no trasciendan el ámbito laboral no tienen porqué afectar las relaciones de trabajo.

Cuestiona el accionar del señor Wenceslao Martínez de poner en conocimiento de la empresa y por escrito el 7 de noviembre de 2003, hechos relacionados con su intimidad de pareja, que solo a él incumbía, cuál su propósito de dejar constancia con el documento de folio 43 que su mujer le confesó que era amante del actor y que habían tenido relaciones sexuales. Y en relación con su esposa, manifiesta que accedió a lo que el demandante quería después tanta insistencia y acoso, lo cual,

manifiesta la censura, no está demostrado, pues accedió voluntariamente.

Señala que el error del Tribunal, consiste en haber aceptado como ciertos los términos de la carta de despido, porque en ella se dijo que el demandante reconoció que creía que era una falta grave, eventual confesión que no implica la comisión de una falta grave, pues ésta debe estar previamente calificada como tal en los reglamentos, hecho que no surge de ninguno de los reglamentos aportados por la empresa.

VII. LA RÉPLICA

La oposición aduce que el Tribunal no incurrió en ninguno de los errores que le atribuye el recurrente.

Cuestiona que el cargo acuse impropiaamente normas de rango constitucional y que los argumentos de la censura carecen de objetividad entratándose de conductas que no fueron desconocidas ni negadas por el actor, lo cual encierra el pleno conocimiento de su actuar sin que para aceptarlo o negarlo requiriera de tiempo ya que, en materia probatoria había tácita y expresamente aceptado la comisión del hecho imputado. No se trataba de una actuación sorpresiva o que el demandante desconociera o necesitara de tiempo para preparar una defensa que jamás pretendió como ahora sí el censor reclama a su nombre.

Además, sostener que estos actos inmorales y contrarios a la ética no son graves, es solo una exégesis sin respaldo alguno.

VIII. CONSIDERACIONES

La jurisprudencia de esta Sala de la Corte ha sostenido que las preceptivas constitucionales, en principio, no son susceptibles de reputarse como quebrantadas en sede casacional sino que, atendido el carácter protector del recurso extraordinario en lo atinente a la ley sustancial de alcance nacional, cuyo imperio se persigue preservar, ha de ser la normatividad legal desarrolladora de la norma constitucional la que debe invocarse como vulnerada.

En el asunto bajo examen, si bien es cierto se acusa la violación del artículo 26 de la Constitución Política, que por sí solo no constituiría una proposición jurídica completa, pues no contiene un derecho laboral de carácter sustantivo, también lo es que el recurrente adicionalmente denunció la violación de otro cuerpo normativo de orden legal que sí contiene derechos laborales sustantivos, verbigracia los artículos 62 aparte a) numeral 6; 58 numeral 4; 104, 107, 114, 481, 467, 468 469 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, con lo cual queda sin sustento la crítica que hizo la parte opositora a la proposición jurídica de este cargo.

Son tres los temas que relaciona el impugnante y que en su opinión son la base de los errores de hecho que le endilga al Tribunal, a saber: que el despido se hizo sin

observar el procedimiento previsto en el artículo 15 del Pacto Colectivo, en tanto la diligencia de descargos no se hizo dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la falta, sino que se llevó a cabo el mismo día, y porque el actor no tuvo la oportunidad de acudir a la gerencia de Recursos Humanos a manera de reconsideración de la decisión de despedirlo; la falta de inmediatez entre la fecha de ocurrencia de los hechos y la del despido, pues aquellos sucedieron con tres (3) años de anticipación, y además, que los hechos que dieron lugar al despido no están calificados como falta grave en la ley, en el reglamento interno de trabajo ni en el Código de Ética de la empresa.

1. Trámite convencional previo al despido.

De la lectura del artículo 15 del Pacto Colectivo, del acta de descargos, de la carta de despido y de la notificación de la falta atribuida al actor, acusadas por su errónea valoración, objetivamente resulta de su apreciación que los términos establecidos en dicho pacto se observaron, pues si bien es cierto que el mismo establece que el trabajador inculcado debe ser escuchado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la falta, la cual se hizo el 8 de noviembre de 2003, y ese mismo día fue citado a la diligencia de descargos, también lo es que de la apreciación que hizo el ad quem de este medio de prueba, no surge que lo haya hecho de tal forma que constituya un error fáctico protuberante, pues el texto del pacto colectivo permite colegir válidamente que aquél término pueda empezar a computarse desde el momento de la notificación

de la falta y que a partir de ese instante se contabilicen los tres (3) días para llevar a cabo la diligencia de descargos, lo cual en el caso de autos ocurrió, pues en el mismo día de la comunicación de la falta se realizó la mencionada diligencia.

Es que para infirmar la sentencia del Tribunal que llega a este estadio procesal protegida con la presunción de acierto y legalidad, es necesario que la equivocada apreciación probatoria haya sido de tal envergadura que ésta sea ostensiblemente contraria a lo que en ella se dice, pero si de su estimación es posible extraer más de una conclusión fáctica conforme a los postulados de la sana crítica, no puede quebrarse una sentencia.

Así se lo ha dicho esta Corte, por ejemplo en la sentencia CSJ SL, 7 nov. 2012, rad. 39458 en la que se expresó:

Valga repetir que en materia de apreciación probatoria por el Tribunal, sólo es posible a la Corte corregir su equivocada valoración siempre y cuando sea manifiesta la disociación entre la aprehensión del juez y el medio de instrucción calificado, pues sólo frente a un yerro de estas características es que puede esta Corporación infirmar la decisión, ya que es función propia de los jueces de las instancias la valoración de las pruebas legalmente aducidas en juicio, de modo que si éstas admiten más de una apreciación lógica de acuerdo con los postulados de la sana crítica, es a ellos a quienes corresponde determinar la que más se acomode al caso, sin que se pueda entrar a suplir su criterio con uno diferente, así éste se estime igualmente apropiado, pues esa consideración queda enmarcada dentro de la potestad de

libre apreciación de los medios probatorios otorgada a los jueces por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, tal como lo ha sostenido esta Corporación inveteradamente.

El otro reproche frente a la errónea apreciación de este artículo del pacto colectivo, es el referido a que el trabajador no tuvo la oportunidad de intervenir ante el Gerente y/o Jefe de Recursos Humanos de la planta.

El parágrafo 1. del artículo 15 del pacto, es del siguiente tenor:

En el evento de sanción, o despido con justa causa y antes de procederse a una determinación, se dará oportunidad al trabajador de intervenir ante el Gerente y/o Jefe de Recursos Humanos de la Planta.

Como puede apreciarse, el texto de este parágrafo no establece la manera de concretarse la oportunidad que tiene el trabajador de intervenir ante los funcionarios referidos, ni tampoco el propósito de dicha intervención, no obstante y en gracia de discusión, no hay que perder de vista que la diligencia de descargos obrante a folios 40 a 42, acusada por su equivocada apreciación, se llevó a cabo ante el Jefe de Recursos Humanos, señor Carlos Alfonso Acosta, por manera que la intervención a la que alude el texto del pacto colectivo se surtió durante la referida diligencia, oportunidad que desde luego se presentó con anterioridad a que se procediera a tomar una determinación, en los precisos términos de la cláusula bajo estudio.

Por manera que no se demuestra que el Tribunal hubiera incurrido en la equivocada valoración por la que lo acusa la censura.

2. De la inmediatez.

Respecto del tema de la falta de inmediatez entre la fecha en la que ocurrieron los hechos que dieron lugar al despido y aquella en la que éste se produjo, pues en sentir del recurrente transcurrieron más de tres (3) años entre unos y otro, tampoco se demuestra la ocurrencia de los yerros fácticos en torno a este tema, en tanto de la prueba documental acusada se desprende que la empresa tuvo conocimiento de la falta imputada al trabajador el 7 de noviembre de 2003, con la comunicación que le dirigió Wenceslao Martínez y Rocío del Pilar Baldión (Fls. 43 y 44), mientras que el despido se produjo el 11 del mismo mes y año, lo que significa que entre una fecha y otra no transcurrieron más de cuatro (4) días, lo cual, a todas luces da al traste con la acusación que en este aspecto hace la censura a la sentencia de segundo grado, pues debe tenerse en cuenta que muy a pesar de que los hechos ocurrieron mucho antes del 7 de noviembre de 2003, según el dicho del censor, tres (3) años antes, es lo cierto que el empleador se enteró en la fecha antes anotada y es a partir de este momento que se deben examinar las circunstancias para establecer si la relación de causalidad entre la falta y el despido es oportuna.

En esos términos se pronunció esta Corte en la sentencia del 5 de octubre de 1984, en la que se dijo:

La jurisprudencia tiene establecido, como bien lo dice el censor, que el hecho que se invoque como motivo de la terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito, pero el presente y pretérito de ese hecho está indudablemente vinculado al conocimiento que de él tenga el patrono, o el trabajador en su caso, de acuerdo con las modalidades del hecho que se invoquen como determinantes de la terminación unilateral del contrato, puesto que si se trata, por ejemplo, de que el patrono sufrió engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, y aquél no se da cuenta de inmediato de esa situación, sino posteriormente, pues se daría el engaño, y si tan pronto el patrono tiene conocimiento de ese hecho, que pudo ocurrir mucho tiempo antes, desde la fecha de ingreso del trabajador, lo invoca como motivo del despido y demuestra que hasta el momento de esa determinación fue cuando tuvo conocimiento de ese hecho, es lógico que este sea presente y no pretérito. Distinto sería si habiendo tenido conocimiento del engaño deja envejecer ese hecho para luego apoyarse en él como motivo del despido, en este caso la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo no existe porque se volvió tardío.

Surge de lo anterior que, contrario a lo dicho por la censura, sí existió inmediatez entre los hechos y el despido.

3. Ausencia de calificación de los hechos como falta grave.

Atribuye al Tribunal el yerro de dar por demostrados los hechos constitutivos de la falta imputada al actor con la

sola misiva del despido, y de otra parte, que los mismos carecen de respaldo normativo que los califique como falta grave, pues ni el reglamento interno de trabajo, ni el Código de Ética de la empresa así lo disponen.

Como primera medida, debe tenerse de presente que no fue materia de controversia en el proceso, ni ahora en sede de casación, que entre el señor Valderrama Medina y la esposa de Wenceslao Martínez, un subalterno y colaborador de aquel, se presentaron unas relaciones sexuales extramatrimoniales, pues así lo admite el mismo casacionista en su demanda, habiendo sido este hecho el determinante para el rompimiento del contrato de trabajo, por manera que no puede ser de recibo que el censor ahora se duela de que el Tribunal los tuvo por demostrados sólo con la carta de despido, pues se insiste, es un hecho que quedó fuera de discusión.

Respecto de la gravedad o no de la falta, es pertinente acotar que el ad quem para arribar al aserto de que el despido se produjo con justa causa, estimó que las relaciones afectivas y sexuales extramatrimoniales del actor con la esposa de uno de sus subalternos y colaborador suyo, constituía violación de normas morales en las relaciones con sus superiores y compañeros, conforme al numeral 4 del artículo 58 del CST, además de contravenir las buenas costumbres, con lo cual prohió la decisión de la empresa de despedir al actor por constituir una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que

incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST.

Obsérvese que el juzgador de la alzada no tuvo en cuenta la segunda parte del numeral 6 del literal A del artículo 62 del CST que se refiere a la comisión de faltas graves calificadas así en pactos o convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, pues de lo dicho se infiere que el juzgador acudió a la primera parte de esta disposición normativa que establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST.

En efecto, para el Tribunal este tipo de conducta constituye un acto inmoral y en ese orden de ideas, estimó que no puede ser adecuado el que en una determinada comunidad, laboral por ejemplo, se enamoren o conquisten las compañeras o compañeros, esposos o esposas de otros miembros de la misma comunidad, ello es tan traumático que en el derecho civil constituye causal de divorcio y genera conflictos más o menos graves, como riñas, venganzas e incluso la muerte. Si ello se presenta entre compañeros de trabajo de una empresa, el ambiente laboral se enrarece y genera conflictos que no permiten a los implicados el desarrollo pleno, cabal y satisfactorio de sus actividades, razones que lo llevaron a colegir que la conducta imputada al trabajador es constitutiva de justa causa para terminar el contrato de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, el hecho que generó el despido el Tribunal lo calificó como inmoral y, por ende, suficiente para el finiquito laboral con justa causa, potestad judicial que ha sido avalada por la jurisprudencia laboral de esta Corte, en el sentido de que el juez laboral dentro del proceso puede establecer que los hechos que sirvieron de base para la terminación de un contrato de trabajo constituyen un acto inmoral y, por tanto, justificantes para el rompimiento contractual con justa causa.

En la sentencia 15744 del 17 de mayo de 2001, así se dijo:

Con todo, de tiempo atrás tiene dicho la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que el juez laboral es competente para definir en juicio si el trabajador ha incurrido en actos inmorales o delictuosos dentro del ámbito de sus obligaciones contractuales de naturaleza laboral. La razón está en que el tema se encuentra regulado por la ley del trabajo y en que, por ello, incumbe a esta jurisdicción determinar si el trabajador ha transgredido el contrato por uno de esos actos. Por lo mismo, no debe el juez del trabajo esperar la resolución del juicio penal, ni supeditar su decisión a que ese juicio exista o no. En consecuencia, es en este proceso donde se rompe, en ese marco y para los precisos efectos de la contratación laboral, la presunción de inocencia del artículo 29 de la Carta Política. (Subrayado fuera de su texto original).

Significa lo anterior que el Ad quem, conforme a la primera parte del numeral 6 del literal A del artículo 62 del

Código Sustantivo del Trabajo, estimó que se había producido una violación grave de las obligaciones especiales a cargo del trabajador, previstas en el artículo 58 ibídem, en particular la del numeral 4 referida al deber que se tiene de *«Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros»*.

Consecuencia directa de lo anterior, el Tribunal, al estimar que los hechos constituían un acto inmoral, hizo alusión a lo dispuesto en el artículo 56 literal D del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, según el cual, constituye falta grave la *«Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias»*. Y dentro de estas obligaciones reglamentarias, el mismo estatuto en su artículo 51 numeral 5, impone al trabajador la obligación de *«Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con su superiores y compañeros»*, con lo cual también queda sin piso el argumento del impugnante para socavar la sentencia gravada en casación, pues la violación grave de las obligaciones previstas en el reglamento interno de trabajo, entre las cuales se encuentra la de conservar la moral, constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Si bien es cierto que los hechos que dieron lugar al despido, en el presente asunto las relaciones sexuales extramatrimoniales de un trabajador con la esposa de uno de los compañeros de trabajo, no se halla prevista de manera expresa y literal en los reglamentos de la empresa

como una falta grave, también lo es que por ser considerada esta conducta como un acto inmoral, como lo hizo la empresa y lo prohibió el Tribunal, desde luego que debe considerarse como grave y en esa medida es posible concluir que se encuentra tipificada como tal en el reglamento interno de trabajo.

Por tanto, no es cierto como lo afirma el recurrente, que la conducta del actor no esté calificada como falta grave en ninguna de las normas internas de la empresa o en el Código Sustantivo del Trabajo, pues se itera, el Tribunal en ejercicio de sus facultades, y en armonía con lo dicho por esta Corte en la sentencia con radicación 15744 antes aludida, estimó que los hechos rememorados atentaban contra la moral, lo cual, en su sentir constituyó una violación grave a las obligaciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador.

De otro lado, debe advertir la Corte que si bien una relación sexual extramatrimonial que ocurra entre el empleado o empleada de una compañía con la esposa, esposo, compañera o compañero de otro empleado o empleada de esa misma compañía, de por si no puede catalogarse como una falta grave que pueda dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, lo cierto es que cuando ese tipo de relaciones se hacen públicas o notorias y afectan el buen ambiente laboral que debe observarse dentro de un sitio de trabajo, la situación es distinta, pues en ese caso y justamente como en el que aquí se ventila, la relación amorosa que tuvo el demandante y que ya ha quedado

referenciada, y como bien lo dijo el Tribunal, acogiendo la posición expuesta por la empresa, trascendió de la órbita privada de los vinculados en ella, para entrar a formar parte de una opinión generalizada entre el resto de empleados, agravada con el hecho de que el esposo de la empleada protagonista de la relación extramatrimonial, y quien era subalterno del demandante, puso en conocimiento de la sociedad la relación que había sostenido su esposa con quien era su jefe inmediato, lo cual puede poner en entredicho la paz laboral que debe reinar en una comunidad de trabajo, en tanto pueden generarse diversas circunstancias de las cuales puedan también desprenderse ambientes negativos de trabajo, que deben ser conjurados con medidas como la adoptada por la demandada en el caso bajo examen.

IX. SEGUNDO CARGO

Por la vía directa denuncia la aplicación indebida de similar cuerpo normativo acusado en el primer cargo, con excepción del artículo 29 de la Constitución Política y los artículos 194, 200 y 279 del C. de P.C., y en su lugar incluye los artículos 252 y 253 del mismo código.

Para su demostración expone lo siguiente:

“(...) la conducta imputada al demandante como falta grave e la carta de despido, no está respaldada con prueba idónea que así la contemple o califique. De manera, pues, que no se configura la justa causa establecida en el numeral 6 del aparte a) del artículo

62 del Código del Trabajo. Artículo que establece que la falta grave esté calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en reglamentos. Y si bien la demandada aporta al proceso el reglamento interno de trabajo y el Código de Buen Gobierno, en ninguno de ellos se establece o califica como falta grave las relaciones afectivas o sexuales imputadas en la carta de despido al actor. Además, la obligación 4 del artículo 58 del Código hace referencia a las relaciones dentro del ámbito del trabajo y no a las realizadas por fuera o en la <vida personal y privada> en lo que <no tiene inherencia la Compañía>. Y no está demostrada la perturbación laboral o la infracción de los valores en general.

En consecuencia, como la empresa demandada no demostró que la supuesta falta grave en que incurrió el demandante está calificada como tal en alguno de los reglamentos, como lo expresó en la carta de despido, considero que el Tribunal aplicó indebidamente las normas reseñadas.

X. LA RÉPLICA

Solicita sea desestimado el cargo en tanto no se sujeta a las reglas de la casación, pues a pesar de estar dirigido por la vía directa en el que se aceptan los hechos y las pruebas, comienza por aducir que la falta endilgada al actor no cuenta con prueba idónea.

XI. CONSIDERACIONES

La razón acompaña al opositor en la crítica que hace al cargo, pues muy a pesar de estar orientado por la senda del puro derecho, la directa, en el que se presume total

conformidad del recurrente con las conclusiones de orden fáctico del Tribunal, su desarrollo muestra todo lo contrario, pues deja ver inconformidad con la sentencia del Tribunal en cuanto éste dio por demostrada la falta con prueba que no es idónea que la califique como grave, a fuerza de que también se duele de que no está probada la perturbación laboral o la infracción de los valores en general a que hizo referencia el juzgador de segundo grado.

Para determinar la veracidad del dicho del impugnante es necesario el examen del reglamento interno de trabajo y del Código de Buen Gobierno existente en la empresa que reposan en el expediente, y en general todo el haz probatorio para verificar si se demostró o no la perturbación laboral o la infracción de valores en general, ello subvierte las reglas propias de esta clase de recursos pues significaría adentrarse en la valoración probatoria llevada a cabo por el ad quem, lo cual está proscrito en la vía directa.

Se desestima el cargo.

Como el recurso de casación tuvo réplica, se condenará en costas a la parte demandante y recurrente en casación, en su liquidación inclúyase la suma de \$3.250.000 por concepto de agencias en derecho.

XII. 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, **NO CASA** la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, dictada el 15 de mayo de 2008, en el proceso ordinario laboral que promovió **JAVIER HERNANDO VALDERRAMA MEDINA** en contra de **PANAMCO COLOMBIA S.A.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS