

Radicación No. 13701

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero

Radicación Nro. 13701

Acta Nro. 55

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de enero de dos mil uno (2001).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por ambas partes contra la sentencia del 17 de septiembre de 1999, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá D.C., en el juicio promovido por Katrin Peh a Aerovías Nacionales de Colombia S.A. – Avianca S.A -.

ANTECEDENTES

Katrin Peh demandó a Avianca S.A., en busca de la prosperidad de las siguientes pretensiones: que se le pague el salario del día 26 de enero de 1996; que se le reintegre al cargo que desempeñaba antes del despido, con el pago de los salarios dejados de percibir desde entonces y hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

Como súplica subsidiaria reclama el pago de: indemnización por despido injusto; pensión sanción de jubilación; indemnización moratoria; las costas del juicio.

Como fundamento de sus pedimentos, expuso: que en el marco de un contrato de aprendizaje laboró para la demandada del 22 de febrero al 2 de abril de 1979; que posteriormente, en ejecución de un contrato laboral, prestó servicios a la demandada entre el 3 de abril de 1979 y el 29 de enero de 1996; que su último cargo fue el de auxiliar de vuelo internacional; que devengó un salario final promedio de \$1.143.596.00; que se benefició de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la empresa y la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo; que unilateral, ilegal e injustamente la empleadora dio por terminado su contrato laboral; que la empresa adeuda el salario del 26 de enero de 1996; que se le afilió al ISS, para los riesgos de vejez, invalidez y muerte, únicamente el 1º de abril de 1994; que sin éxito le ha reclamado a la demandada los derechos que ahora impetra ante el juez del trabajo.

La sociedad convocada al proceso contestó la demanda con oposición a sus pretensiones; aceptó como ciertos los hechos relativos al extremo cronológico final del vínculo, el último cargo desempeñado por la demandante y su salario final, pero aclaró que el valor indicado corresponde al promedio para liquidar la cesantía únicamente; sobre los hechos que califican el despido expresó que no eran ciertos porque si bien la empresa terminó el contrato laboral unilateralmente, obedeció a motivos justificados; adicionalmente, negó deberle a la demandante suma alguna originada en el contrato de trabajo.

Así mismo, se propusieron las excepciones de inexistencia de la obligación, pago y prescripción, tanto de la acción de reintegro, como de cualquier otro derecho causado antes del 3 de mayo de 1993.

El conflicto jurídico fue dirimido en primera instancia por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., el cual, a través de sentencia del 18 de junio de 1999, condenó a la empleadora a pagar a la demandante 31.715,50 por el salario del día 26 de enero de 1996, y \$12.890.00, desde el 30 de enero de 1996, y hasta cuando se le cancelen los salarios adeudados.

Recurrieron en apelación los apoderados de las partes, y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá D.C., mediante providencia del 17 de septiembre de 1999, decidió: 1) modificar el literal a) del primer fallo, para, en su lugar, disponer que la empresa pague a la actora \$36.838,66 por salario del 29 de enero de 1996; 2) revocar la sentencia del a quo en su numeral 2º exclusivamente en cuanto absolvió de las peticiones principales de reintegro y sus consecuencias, y ordenó que la empresa reintegre a la actora al cargo de auxiliar de vuelo internacional, en las mismas condiciones de empleo que antes gozaba, con el pago del sueldo básico garantizado mensual de \$386.724, desde el 30 de enero de 1996, hasta cuando sea reintegrada; 3) revocar la condena por indemnización moratoria.

En su proveído, argumentó el Tribunal: que de acuerdo con la contestación de la demanda (fl 28), el interrogatorio de parte (fls 133 – 135) y la diligencia de inspección judicial (fl 206), se concluye que el vínculo laboral entre las partes duró hasta el 29 de enero, inclusive, de 1996, y se terminó a partir del día 30 siguiente; que no existe controversia en relación con el cargo de la accionante; que de acuerdo con el documento de liquidación de prestaciones sociales (fl 127), el salario promedio mensual tenido en cuenta para efectos de tal liquidación fue de \$1.143.596.00, siendo el sueldo básico mensual garantizado \$386.724.00; que de acuerdo con las probanzas de folios 132 – 133, 135 y 207, no existe debate en torno a que la accionante se beneficiaba de la convención colectiva de trabajo aportada al expediente; que el despido de la actora está demostrado con el documento de folio 198, por lo que correspondía al empleador, en el marco del artículo 177 del código de procedimiento civil, acreditar la causa justa y el cumplimiento del trámite convencional fijado para ese fin, aspectos que, contrario a lo entendido por el a quo, no se demostraron en los términos de ley; que, efectivamente, el aspecto atinente a la legalidad del despido, entiende lo incumplió la empresa, al no allegarse por ésta el proceso administrativo disciplinario en forma completa, de una manera tal que permitiera contabilizar los términos pactados en la norma convencional (fl 36 y ss); que demostrada la existencia del trámite convencional, era carga de la prueba para la sociedad demostrar el cumplimiento de los términos convencionales, no obstante lo cual están ausentes la fecha de recibo por la demandante de la citación a descargos del folio 201; que aunque se concluyera que la fecha de recibo es la de su elaboración el 4 de diciembre de 1995, no se aportó la comunicación de citación al sindicato, así como tampoco el escrito por medio del cual la demandante directamente, o a través del sindicato, interpuso recurso de apelación contra la decisión adoptada en la audiencia del 19 de diciembre de 1995 (fl 188 a 199), dado que la fecha de dicho recurso ante el comité de revisión era vital para determinar si el mismo (fl 192 y ss), que se reunió el 3 de enero de 1996, realizó la reunión dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo de la carta de apelación, exigencia convencional que no puede presumir el fallador; que, además, no se aportó el escrito de solicitud de convocatoria de la comisión de asuntos sociales, el cual necesariamente debía existir, pues dicha comisión conoció el caso de la demandante el 17 y 22 de enero de 1996 (fls 195 a 197), comisión que debía reunirse, según la convención, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a aquel en el cual la división de personal reciba la respectiva petición; que tampoco aparece que se cumpliera con el requisito de la carta para la trabajadora que le comunicara la fecha y hora de la reunión de la comisión de asuntos sociales; que conforme a lo anterior, la sociedad no acreditó, en los términos de ley, el cumplimiento del trámite convencional, lo cual,

por sí solo, deriva en la ilegalidad del despido, con la anotación de que las documentales cuya ausencia resalta, ni siquiera fueron solicitadas como prueba por la demandada (fls 29 y 30).

También adujo el Tribunal: que, adicionalmente, en punto de la existencia o no de justa causa, se observa que tanto el sindicato como la trabajadora en el trámite disciplinario, solicitaron fotocopia de los documentos en los que la empresa soportaba su decisión, sin que los mismos, sorprendentemente, hubieran sido facilitados; que no puede entenderse que las pruebas que sirvieron de fundamento al proceso disciplinario se practicaran a espaldas del interesado directo, más aún cuando la demandante fue enfática en sus descargos en reiterar que el día de los hechos investigados no se negó a la requisita que funcionarios de la contraloría de la empresa querían efectuar, sino que solicitó que la misma la realizara quien tenía competencia para ello, es decir la DIAN, aspecto que coincide con la documental de folio 201; que de la diligencia de descargos se concluye que a diferencia de lo dicho en el escrito anterior, la requisita se pretendió no en el avión sino fuera del mismo, según la prueba testimonial, en el túnel o pasadizo hidráulico que facilita la entrada y salida de tripulación, pasajeros y demás personal del avión; que existen varios aspectos para analizar la justa causa invocada por la sociedad, como la facultad de la empresa para requisar los equipajes y objetos personales de sus trabajadores, facultad que no aparece acreditada en los términos de ley, pues el documento de folios 202 – 203, proveniente de la DIAN, carece de eficacia probatoria en los términos del artículo 11 de la ley 446 de 1998, por ser documento público emanado de funcionario público en uso de sus funciones, que debió ser aportado al proceso en original o copia debidamente autenticada, pues debe notarse que la norma en comento exime de autenticación únicamente a los documentos privados; que si bien la demandada debe velar por el cumplimiento de las normas tributarias y evitar, en la medida de lo posible, que no ingrese contrabando, no se adujo para desvincular a la accionante que esta portara elementos que pudieran catalogarse como tal y, ni siquiera, que la conducta suya: omisión de la requisita, pudiera hacer entender a la empresa como indicio, que la trabajadora estuviera obrando contrario a la ley; que, por fuera de lo anterior, no se accedió a lo pedido por la demandante para que fuera requisada por funcionarios de la DIAN, que son los que tienen autoridad para realizar las inspecciones y requisas de ley; que el proceder de la empresa, como lo adujo la demandante y la tripulación de los dos (2) aviones requisados, en principio debe catalogarse como irregular; que debe notarse que la contraloría al pasar el informe invoca también la existencia de oficio de las tripulaciones oponiéndose a la requisita efectuada por la empresa y la comunicación de la tripulación dirigida a la DIAN sobre tal aspecto (fl 199 – 200), de lo cual se desprende que la requisita como tal no era algo habitual, sino excepcional, que ocasionó el reclamo de las tripulaciones por no ser realizadas por el personal autorizado por la ley; que quien firmó el documento de folio 201, como delegado de la contraloría, rindió su declaración a folio 165 y siguientes y encuentra su dicho impreciso en torno a si la solicitud de requisita fue dentro del avión o fuera de él, expresando además que la demandante se negó a firmar el acta en blanco mediante la cual se negaba a la requisita de su equipaje, aspecto que expresó para efectos del trámite disciplinario de la accionante y que de haber dicho oportunamente, cree que otra hubiera sido la decisión en ese procedimiento; que es necesario indagarse si cualquier persona normal en condiciones similares hubiera suscrito un acta en blanco, como acepta el testigo se encontraba el documento que se negó a firmar la trabajadora; que desde todo punto de vista, el despido de la accionante se hizo ilegalmente por violación del trámite convencional, sin existencia de causa justa al demostrarse que no se negó a la requisita, sino que sugirió que la misma se efectuara por la DIAN y no fue aceptada su petición, a parte de que se pretendió hacerle firmar un acta en blanco sobre los hechos, que contraría el sentido y alcance de lo que sucedió, allende que existen dudas graves para concluir que la revisión no se pidió dentro del

avión sino fuera de él, donde, según los testigos, no existe lugar que facilite la requisa de los maletines, y de que no se dejó constancia por la persona de contraloría, a través del comandante de la aeronave, máxima autoridad de ella, de la conducta de la petente, si realmente aconteció dentro del avión; que como conclusión de lo anterior entiende que se desvirtuó la existencia de la justa causa invocada por el empleador, al no tipificar los hechos investigados lo consagrado en el reglamento interno de trabajo, artículo 81 numeral 1º, al no demostrarse que la demandante desconociera órdenes e instrucciones precisas impartidas por el patrono, puesto que las órdenes deben partir del supuesto de estar de acuerdo a la ley y no estar en contra del principio de dignidad de la persona y de los derechos que como trabajador protege la ley, lo cual no aconteció en el caso; que el numeral 15 del artículo 88, aducido por el empleador, no comprende lo que fue motivo de controversia para la desvinculación de la demandante (fls 188, 231 y 236), y que la publicación de dicho reglamento se verificó en la diligencia de folio 207.

Finalmente en relación con las pretensiones principales, adujo el ad quem: que al demostrarse que la demandante laboró hasta el 29 de enero de 1996, y a partir de lo que demuestran las probanzas de folios 127 y 206 del expediente, efectivamente le asiste razón para pedir la modificación de la condena impuesta por el a quo en relación con el día de salario que se le adeuda, razón por la cual lo que le corresponde es \$36.838,66, por tal pedimento; que al estar acreditado el despido injustificado, así como el tiempo de servicio de la demandante a la empresa, y teniendo en cuenta que no existe discusión en torno a la aplicación al caso del artículo 8º numeral 5º del decreto 2351 de 1965, y que la cláusula 7 de la convención colectiva de trabajo de 1994 prevé tal medida, procede el reintegro de la demandante al cargo que ocupaba, es decir, auxiliar de vuelo internacional, con el pago del sueldo básico garantizado que se acreditó, es decir, \$386.724.00, desde el 30 de enero de 1996, pues tal fue el valor que en forma habitual y ordinaria remuneró sus servicios, según lo ha dicho la Corte en sus providencias 7955 y 46809; que accede al reintegro al no encontrar circunstancias que lo hicieran desaconsejable o inconveniente y no probada la excepción de prescripción, según lo que se deduce de los folios 9, 13 y 17 del expediente.

EL RECURSO DE CASACION

Fue propuesto por ambas partes, concedido a cada una de ellas por el Tribunal respectivo, admitido por esta Corporación, que procede a resolverlo, previo estudio de las sendas demandas que lo sustentan y de sus correspondientes réplicas.

Por razones estrictamente metodológicas, la Corte, examinará, en primer lugar, el recurso de la empleadora.

RECURSO DE LA DEMANDADA

El alcance de la impugnación, lo delimitó de la siguiente manera la censura:

"Aspira mi mandante con este recurso a que la sentencia impugnada sea casada con el fin de que la H Corte, constituida en sede de instancia, revoque el numeral 1º del fallo del a quo y, en su lugar, absuelva a la sociedad de todas las pretensiones de la demanda.

"En subsidio, y únicamente en el evento de considerar esa H. Corporación que la sociedad adeude a la actora la suma de \$ 31.715,50 por concepto de salario correspondiente al 29 de enero de 1996, se aspira a que la sentencia sea casada con el fin de que la H. Corte, constituida en sede de instancia, revoque el literal b) del ordinal primero del fallo de primera instancia y, en su lugar, absuelva a la condena de indemnización moratoria."

Con fundamento en la causal primera de casación, el censor formula contra la sentencia de segunda instancia el siguiente único ataque, que nomina:

PRIMER CARGO

Dice que viola por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida, los artículos 7º, 8º numeral 5º del decreto 2351 de 1965; 55, 58, 60, 65, 104, 107, 121, 122, 127, 467 y 468 del CST; 1º, 5º y 6º parágrafo y 14 de la ley 50 de 1990, y 11 de la ley 446 de 1998.

Como pruebas erróneamente apreciadas por el Tribunal, señala el acusador: la convención colectiva de trabajo de folios 33 a 118 del expediente; la diligencia de inspección judicial y los documentos en ella incorporados (folios 186 a 203); el reglamento interno de trabajo (fls 212 a 245); y el testimonio de Eduardo María Aguinaga Arrenz (fl 165).

El recurrente imputa al Tribunal haber incurrido en los siguientes errores evidentes de hecho:

"1. No dar por demostrado, estándolo, que Avianca S.A, cumplió con los requisitos previstos en la convención Colectiva para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora Katrin Peh.

"2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido de la señora Katrin Peh fue ilegal.

"3. No dar por demostrado, estándolo, que con los documentos arrimados al proceso, se contabilizan los términos establecidos en la Convención Colectiva de trabajo.

"4. No dar por demostrado, estándolo, que existieron justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora Katrin Peh.

"5. Dar por demostrado, sin estarlo, que el hecho de no haber expedido los documentos que solicitó la demandante en el transcurso del trámite establecido en la convención colectiva de trabajo, viola el debido proceso.

"6. No dar por demostrado, estándolo, que Avianca S.A, tenía la potestad para requisar los equipajes y objetos personales de la tripulación del vuelo 007 procedente de Miami el día 29 de noviembre de 1995 y, particularmente, el perteneciente a la señora Katrin Peh.

"7. No dar por demostrado, estándolo, que existen circunstancias que hacen desaconsejable el reintegro de la señora Katrin Peh."

DEMOSTRACION DEL CARGO

Para sustentar su acusación, argumentó el recurrente: que la cláusula sexta convencional prevé el procedimiento para sancionar o despedir con justa causa a un trabajador; que el 19 de diciembre de 1995 se realizó la audiencia especial o de descargos, con la asistencia de la demandante (fls 189 a 191), y con la presencia de los delegados del sindicato; que el 3 de enero de 1996 se reunió el comité de revisión, que produjo el acta de folios 192 a 194, que fue suscrita por las personas que prevé la convención colectiva de trabajo más la demandante, instancia en la que se conformó la decisión de la empresa expresada en la audiencia de descargos; que fue por tal razón y no por otra que dicha comisión se reunió los días 17 y 22 de enero de 1996, para suscribir los documentos que obran a folios 195 – 197; que como consecuencia de este proceso convencional se expresó el motivo de terminación del contrato de trabajo, con justa causa, que aparece en el documento de folio 198; que de tal manera queda demostrado que la empresa dio cumplimiento

al acuerdo convencional; que el hecho de no haberse arrimado al proceso algunas piezas de ese trámite no permite afirmar que el proceso fue indebidamente conducido y que con las actas y comunicaciones que se mencionaron no era posible contabilizar los términos de la convención colectiva laboral, como lo aduce el Tribunal; que de tales documentos se infiere que la demandante recibió citación a descargos y que el sindicato se enteró de la diligencia; que la convención colectiva no ordena que deba acreditarse en el juicio el escrito mediante el cual la demandante o el sindicato apelan la decisión; que los documentos de folios 188 a 198 indican que se cumplió con el procedimiento convencional; que la inasistencia de la demandante a la comisión de asuntos sociales no invalida el trámite convencional, pues así no lo prevé ese instrumento; que, además, dicha situación se encuentra expresamente contemplada en el artículo 6º convencional, y que de la anterior manera queda demostrado que el ad quem incurrió en los tres primeros yerros fácticos.

Además, argumentó el censor: que al examinar el reglamento interno de trabajo (fls 212 a 245), cuya publicidad se constató en la diligencia de inspección judicial (fl 207), se colige que la empresa estableció en el artículo 88 los motivos graves que constituyen causa justa para la terminación del contrato de trabajo, entre los cuales está la que originó la ruptura contractual con la accionante; que las causales consagradas en los numerales 12, 21 y 25 de dicho artículo implican para la demandada el ejercicio del poder subordinante que posee en virtud del contrato laboral para poder inspeccionar equipajes, incluso los pertenecientes a la tripulación, con el objeto de impedir que al país ingresen mercancías de contrabando; que lo anterior hace indispensable que se tomen medidas para prevenir eventuales situaciones que se puedan presentar a la empresa, como consecuencia de la conducta de uno de sus trabajadores dependientes; que la situación reseñada, además de fundamentar el despido, establece la inconveniencia del reintegro; que la diligencia de descargos (fls 189 a 191), indica que la demandante se negó a la requisita por parte de los funcionarios de la empresa, contraviniendo el reglamento interno de trabajo; que lo anterior corrobora la inconveniencia del reintegro de la demandante, pues desconoce la competencia de la empleadora y de manera reiterada incumple las órdenes y reglamentos de la misma, con lo cual, en el aspecto que se examina, interfiere con el cumplimiento que debe dar la empresa al requerimiento de la DIAN del oficio 1070, que recibió el 25 de agosto de 1985; que no obstante conocer ese oficio, al no permitir la revisión de su equipaje, la trabajadora incurre en el desobedecimiento de las órdenes impartidas, le resta seriedad a la autoridad de la empleadora y la coloca en grave riesgo de sufrir sanciones derivadas de no asumir las responsabilidades fijadas por funcionarios públicos; que si hubiera analizado en debida forma la inspección judicial, habría encontrado el Tribunal que los documentos de folios 185 a 203 fueron incorporados de sus originales en la diligencia de inspección judicial; que en tales documentos, está aquel en el que la DIAN solicitó a la demandada establecer procedimientos tendientes a controlar que la tripulación de los vuelos internacionales no ingresaran al país mercancías de contrabando; que la empresa ya había previsto en el reglamento interno de trabajo controles semejantes; que según el documento de la DIAN el buen nombre de la empresa estaba en juego y que, además, se le hizo saber de su responsabilidad por las conductas ilegales de un piloto o azafata; que la conducta de la demandada tiene fundamento en la protección de su buen nombre, su seguridad, su obligación de cumplir y

acatar las autoridades estatales y mantener su naturaleza subordinante; que ahí reside el fundamento de la terminación del contrato laboral de la actora, pues se negó a cumplir y acatar sus órdenes e instrucciones; que el documento de folio 199 – 200 indica que con anterioridad al despido de la demandante ya se requisaban los tripulantes de cada vuelo y que la actora, en forma reiterada, incumplía con la orden de requisita; que del documento de folio 201 no se puede

deducir, como lo hizo el ad quem, que el documento que debía firmar la demandante, a propósito del procedimiento de requisa, fuera en blanco; que el testimonio de Eduardo María Aguinaga Arranz fue indebidamente apreciado por el Tribunal, pues el deponente fue enfático en afirmar que la actora se negó a permitir la requisa efectuada por la empresa y no suscribió el acta levantada por la contraloría, y que si se llegare a considerar que la empleadora adeuda el salario del 29 de enero de 1996, el monto de lo adeudado no permite inferir "conducta maliciosa".

LA REPLICA

El opositor enfrenta el cargo con los siguientes argumentos: que el mismo debe desestimarse pues no guarda relación con el alcance de la impugnación; que la condena por salarios insolutos es una condena principal, por lo que si la demandada pretendía la infirmación de la misma estaba en la obligación de formularle al fallo un cargo que comprendiera tal extremo del litigio, lo cual no hizo; que mal podía la impugnante solicitarle a la Corte que revocara la sentencia del ad quo en lo atinente a la indemnización moratoria, pues el Tribunal no condenó a la suma indicada por el recurrente: \$31.715,50 por salarios insolutos, sino a \$36.838,66, de modo que para poder llegar a la primera cifra es menester que previamente se infirme la sentencia del ad quem; que al no haberse formulado ningún cargo en relación con el salario dispuesto por el Tribunal, no es posible que la demandada pretenda que no se confirme tal condena y la de indemnización moratoria consecuente, para el evento de la desestimación del reintegro; que como la condena de reintegro obedeció también a una petición principal, conjunta con la de salarios insolutos, ambos sentenciadores de instancia decidieron en consecuencia; que al haber absuelto el Tribunal de la pretensión de reintegro, si la recurrente pretende una similar decisión de la Corporación, resulta indispensable que hubiera solicitado de ella la confirmación de lo resuelto en tal sentido por el Juzgado; que como la recurrente no lo hizo así dejó a la Sala impedida para decidir en función del cargo con el que acusa el fallo gravado; que en relación con el alcance subsidiario de la impugnación, la sociedad impropriamente plantea la revocatoria de la condena a la indemnización por mora proferida por el primer juez, pues tal aspecto del litigio, en lo resuelto por los juzgadores de instancia, permanece intacto frente a la acusación, que no podía ignorar que la condena a la indemnización moratoria había sido revocada por el Tribunal (fl 298), por lo que mal puede el recurrente solicitar la casación de una decisión revocatoria para pretender lo mismo en instancia; que todo lo anterior conduce a la desestimación de la demanda de casación; que el Tribunal no incurrió en ninguno de los errores de hecho denunciados, que el quinto plantea un asunto jurídico, mientras el último parte del supuesto de que el despido fue ilícito; que contrariamente a lo aseverado por el recurrente, la empresa no dio cumplimiento a los términos pactados convencionalmente para adelantar el trámite previo al despido, tal como se deduce de las probanzas de folios 188, 191, 192, 186, 197; que el supuesto trámite de la empresa es una burla a la convención colectiva, al sindicato y a la demandante, pues según los medios de convicción de folios 127 y 206, el despido de la trabajadora fue adoptado por la empresa, definitivamente, antes de haber convocado e integrado los comités convencionales, contexto en el cual también se explica por qué la empresa dejó de pagar a la demandante el salario del día 29 de enero; que el Tribunal también consideró ilegal el despido de la trabajadora, porque la empresa no suministró a ella ni al sindicato, los documentos en que se soportaba la acusación, transgrediendo el debido proceso, aspecto que no discute el cargo, por lo que el fallo en dicho tópico permanece incólume; que aparte del aspecto formal del despido, lo que demuestran las pruebas es la ausencia de causa justa para que la empleadora terminara el contrato laboral de la accionante, pues ésta no se negó a la requisa de los funcionarios de la empresa, sino que solicitó que se hiciera por la autoridad competente, como se deduce del folio 201; que de las probanzas de folios 202 – 203, no se deduce que la DIAN hubiera delegado en la demandada sus facultades

de requisar y retener artículos que pudiera ser contrabando; que no existe indicio de que la demandante hubiera contrariado la ley o que le empresa le hubiera hecho una imputación semejante; que las probanzas de folios 199 – 200 dan cuenta que los mismos funcionarios de la Dian habían manifestado a la empresa que sus tripulaciones se quejaban sobre el sistema utilizado por la empresaria para la revisión de los equipajes; que no puede aceptarse como justa causa de terminación del contrato laboral, y ni siquiera como indicio contra el trabajador, que este se niegue a firmar un documento en blanco y más aún si se trata de un trabajador como la petente, para un asunto de revisión de equipaje; que si bien el reglamento interno de trabajo de la empresa establece como justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador que el trabajador utilice equipos o vehículos de aquella para sacar o introducir al país mercancías sin el lleno de los requisitos legales, tal conducta no se le imputó a la actora, como lo dedujo con acierto el ad quem; que ni de la comunicación de cargos (fl 188), ni de la diligencia de descargos (fl 189), surge incumplimiento del contrato laboral por la demandante; que el testimonio de Eduardo María Aguinaga (fls 165 a 170), fue apreciado con acierto por el Tribunal, y que no habiendo cometido éste ninguno de los yerros fácticos que se le imputan, el cargo debe desestimarse.

SE CONSIDERA

Debe empezar la Corte por anotar que no le asiste razón a la réplica en los defectos de técnica que aduce para solicitar que el cargo sea desestimado. Y es que si bien es cierto que una de las pretensiones principales que se confirmó en el fallo de segunda instancia es la del pago del salario correspondiente al día 29 de enero de 1996, también lo es que no por ello era necesario que el recurrente pidiera la quiebra del fallo en ese aspecto, ya que la decisión contra la que exclusivamente va dirigido el cargo es totalmente independiente de aquélla, y la circunstancia que éste no cobije la primera condena citada solamente implica que por esa causa la misma habrá de mantenerse, pero ello tampoco impedía, ni constituye irregularidad alguna, que en el alcance subsidiario de la impugnación se haya expresado que, "en el evento de considerar esa H. Corporación que la sociedad adeude al actor la suma de \$31.715,50 por concepto del salario correspondiente al 29 de enero de 1996", en sede de instancia, se "revoque el literal b) del ordinal primero del fallo de primera instancia y, en su lugar, absuelva de la condena a indexación moratoria".

Y lo anterior no atenta con la técnica del recurso porque de prosperar el ataque respecto de la orden del reintegro de la actora a su empleo, que es contra lo que va dirigido el cargo, a la Corte, en sede de instancia, le sería forzoso entrar a estudiar la pretensión subsidiaria de sanción moratoria, que fue acogida por el fallador de primer grado pero revocada por el Tribunal al darle prosperidad a la súplica principal de reintegro.

Objeta el recurrente, a través del cargo, la calificación de ilegal e injusto que el Tribunal hizo de la determinación de la demandada de despedir a la demandante.

En efecto, en su proveído argumentó el Tribunal que en el despido de la reclamante la empleadora pretermitió el trámite previsto en el artículo 6º convencional. Así mismo, que éste se hizo sin que existiera justa causa para ello porque: se demostró que la trabajadora no se negó a la requisa, como se le imputó en la documental de extinción contractual, sino que sugirió que se efectuara por la Dian, sin que se aceptara su petición; que se le pretendió hacer firmar un acta en blanco sobre los mismos hechos; que existe duda de que la revisión se solicitó dentro del avión, y que no se dejó constancia, a través del comandante de la aeronave, de la conducta de la demandante, si ella realmente aconteció dentro del avión. Además, para el juzgador los hechos

imputados no encuadran en el numeral 1º del artículo 81, ni tienen que ver con el numeral 15 del artículo 88 del reglamento interno de trabajo de la empleadora. (fls 297 y 298)

Como el cargo controvierte, entonces, los dos aspectos antes identificados, la Sala los examinará individualmente, así:

1.- En cuanto a la ilegalidad del despido.

La convención colectiva de trabajo, vigente en la demandada en la fecha de extinción del contrato laboral de la demandante (fl 117), en su capítulo II, nominado "ESTABILIDAD", establece, ciertamente, en su cláusula 6, titulada "Conflictos y Procesos Disciplinarios", el trámite que la empleadora debe desplegar para sancionar o despedir a uno de sus trabajadores. Esencialmente, el procedimiento contemplado en el precepto convencional, en el evento de despido, comprende: formulación escrita de los cargos; asesoramiento sindical; audiencia de descargos en la que la empresa debe especificar la decisión que va a tomar en relación con el trabajador; recurso de apelación por parte del trabajador directamente o a través del sindicato, el cual debe ejercerse ante un comité de revisión con audiencia del trabajador y dos representantes sindicales; convocatoria posterior, a través del sindicato, de la comisión de asuntos sociales, en el caso de que la comisión de revisión decida mantener la decisión de despido; determinación final y definitiva de ésta, la cual debe hacerse efectiva dentro de los 15 días hábiles siguientes, si es que se opta por sostener la medida de extinguir unilateralmente el nexo contractual laboral.

Ahora bien, durante el transcurso de la inspección judicial (fl 207), se allegaron al expediente fotocopias, cotejadas con los documentos originales, del trámite disciplinario adelantado contra la demandante (fl 186 a 203), en las cuales se constata: 1) que el 30 de noviembre de 1995, los delegados de contraloría de la demandada, informaron a ésta de los hechos acaecidos con la trabajadora en relación con la requisita que le solicitaron (fls 199- 200); 2) que el 4 de diciembre siguiente se citó por escrito a la demandante a descargos, los cuales debía rendir el 19 de diciembre próximo, precisándosele la conducta por la que debía responder (fl 188); 3) que el 19 de diciembre de 1995, se realizó la audiencia especial de descargos, con presencia de la demandante y de dos (2) representantes sindicales (fl 189 a 191), en la cual la empresa expresó su propósito de terminar con causa justa el contrato laboral de aquella, ante lo cual la demandante solicitó la convocatoria del comité de revisión; 4) que el 3 de enero de 1996 se reunió este comité, con presencia de la trabajadora y dos (2) representantes sindicales, y en él se ratificó la decisión empresarial de dar por terminado el contrato laboral de la accionante (fls 192 a 194); 5) que la comisión de asuntos sociales de la empleadora, instancia posterior a la del comité de revisión, también conoció del trámite disciplinario adelantado contra la demandante (fls 195 y 196); 6) que dicha comisión ratificó la decisión adoptada en las instancias anteriores, consistente en la terminación del contrato de trabajo con justa causa (fl 197); 7) que el 29 de enero de 1995, una vez agotado el trámite disciplinario, la empleadora comunicó a la demandante la cancelación de su contrato de trabajo con justa causa, desde esa misma fecha (fl 198).

Para la Corte, el cúmulo probatorio en comento, contrario a lo que dedujo el Tribunal, claramente evidencia que la demandada, en dirección de producir el despido de la demandante, observó escrupulosamente el procedimiento disciplinario estipulado en la cláusula 6 convencional a la que se hizo referencia, lo cual permite aseverar, además, que la trabajadora investigada, pudo ejercer en todo momento su derecho de contradicción y defensa, contando para el efecto, inclusive, con la constante asesoría sindical, que intervino activamente en todas las diligencias programadas dentro de la instrucción disciplinaria y a cuya acusatoria actividad se

debió la convocatoria final de la comisión de asuntos sociales de la empresa, según se deduce de la exclusiva potestad que para ese fin le otorga el inciso 12 del precepto convencional en reflexión (fl 37).

Por lo tanto, al haber estado protegido en el proceso disciplinario, como se vio, el núcleo esencial del derecho de defensa y contradicción de la demandante, como que: con oportunidad se le dieron a conocer con precisión los cargos que se le imputaban; estuvo presente, acompañada de los representantes sindicales, en la diligencia de descargos en la que explicó su conducta; se solicitó y obtuvo la convocatoria del comité de revisión que deliberó para estudiar su caso y la decisión empresarial de romper su contrato laboral, y el sindicato de trabajadores al que pertenecía reclamó y logró la deliberación de la comisión de asuntos sociales de la empleadora para que estudiara la decisión de despido de la petente, ratificada en las instancias anteriores, mal puede aducirse, como lo hace el Tribunal en su proveído, con notoria errónea apreciación de la convención colectiva laboral y de los documentos que compendian el trámite disciplinario, que tal decisión de la empleadora deviene en ilegal: por desconocer la convención colectiva laboral en punto de los ritos formales previos al acto documentado a folio 198; porque no existe en el proceso el trámite disciplinario completo de una forma tal que permita la contabilización de los términos convencionales; porque no se sabe cuándo recibió la trabajadora la convocatoria a descargos; porque no existe copia de la citación al sindicato a dicha diligencia; porque no obra el escrito a través del cual la demandante o el sindicato interpusieron recurso de apelación ante el comité de revisión; porque no se sabe en qué fecha se reunió éste; porque no se aportó copia del escrito de convocatoria a la comisión de asuntos sociales, y porque no existe copia de la misiva en la que se le informaba a la demandante la fecha en que esta comisión se reuniría.

Y lo anterior porque, se insiste, todo el dispositivo garantista de los derechos de la disciplinada, previsto en el acuerdo colectivo de trabajo que le era aplicable, tendiente a que pudiera defenderse con el apoyo y presencia activa del sindicato al que pertenecía, se puso en marcha, ya que de la prueba denunciada como indebidamente apreciada, se infiere: que la demandante conoció con puntualidad los cargos que se le imputaban; la fecha de la diligencia de descargos porque asistió a ella; el sindicato se enteró de la averiguación disciplinaria contra la actora como que también participó diligentemente en ella; se evacuaron cumplida y rigurosamente todas las instancias del proceso interno, es decir, la del comité de revisión y la de la comisión de asuntos sociales, cuya convocatoria y deliberación indican, per se, que el recurso de apelación fue interpuesto contra la decisión del 19 de diciembre de 1995 (competencia del comité de revisión), y que el ente sindical, en defensa de la trabajadora, colocó en conocimiento de la instancia final la decisión de éste (competencia interna de la comisión de asuntos sociales).

En relación, con lo anterior, no pierde de vista la Sala que la jurisprudencia laboral ha sido pacífica en identificar la finalidad de los procedimientos convencionales disciplinarios, como el que se estudia, en el sentido de que con ellos se busca garantizar con más énfasis el derecho de defensa de los trabajadores ante las increpaciones de los empleadores, así como la intervención del ente sindical al que aquellos pertenecen. Al respecto, el caso no deja lugar a dubitación que la demandante de manera efectiva pudo ejercer su derecho de contradicción y defensa, en el marco del procedimiento disciplinario reglado en la convención colectiva que la beneficiaba, y que en éste trámite pudo intervenir de manera activa la agremiación sindical en auspicio de la trabajadora, contexto que además indica que de manera eficaz se cumplieron los actos de notificación a la inculpada y al sindicato, relativos a las audiencias que en todas las instancias se realizaron al interior de la empresa.

Finalmente, en perspectiva de la importancia que el Tribunal otorga a los y ritos y términos del procedimiento disciplinario interno existente en la reclamada, los cuales la Corte, por lo demás, no encuentra transgredidos, por las razones que acertadamente reflexionó el a quo, es importante recordar que los mismos no pueden asumirse en estos eventos como inexorables, y que su incumplimiento no apareja ipso facto, como lo da a entender el proveído gravado, la ilegalidad del rompimiento contractual laboral. Así se pronunció la Corporación en su sentencia 11375 del cuatro (4) de marzo de 1999, cuando manifestó:

"Empero, lo anterior no obsta para que la Sala agregue que en asuntos como el que nos ocupa, los juzgadores, teniendo en cuenta cuál es el objetivo perseguido con los acuerdos convencionales que fijan unos trámites y plazos para adelantar investigaciones que culminen con sanciones disciplinarias o terminación del contrato de trabajo, no deben limitarse a determinar si objetivamente éstos y aquellos se cumplieron y, consecuentemente, concluir, de manera automática e ineludible, la ilegalidad del rompimiento del vínculo contractual, sino que para ello habrán de examinar y valorar si hubo motivos que justificaran la no sujeción a los unos y a los otros. Y esto porque bien puede darse, y de hecho existe, que por la misma particularidad de la presunta falta que ha de investigarse, el cúmulo de pruebas o la complejidad en la práctica, el número de implicados en los presuntos hechos, o cualquier otra circunstancia similar, haga difícil o imposibilite que las etapas y plazos estatuidos previamente en el trámite a seguirse se cumplan a cabalidad, y que antes por el contrario ellas imponen su prolongación en aras de esclarecer plenamente la realidad de los hechos y garantizar aún más el derecho de defensa."

"Y lo anterior es todavía más aplicable y cobra más vigencia se tiene en cuenta que en la demanda con que se inició este proceso solamente, en su hecho octavo, se hizo un enunciado general del por qué se tacha el despido de ilegal, pues no se explica qué plazos se incumplieron y por qué "las audiencias, comités y comisiones" no se integraron como lo ordena la convención".

Por lo tanto, por todas las razones expuestas, erró de manera protuberante el Tribunal cuando concluyó que el despido de la demandante es ilegal por el hecho del empleador haber desconocido el procedimiento previsto en la cláusula 6 convencional.

2. En Cuanto a la Injustificación del Despido.

En el trámite de las instancias no existió discusión en torno a que el motivo que desencadenó la terminación del contrato laboral entre las partes lo constituyó la negativa de la trabajadora, el 29 de noviembre de 1995, de permitir que funcionarios de la contraloría interna de la empleadora realizaran una requisa en su equipaje, al finalizar el vuelo 007 en el que servía, proveniente de Miami, con el objeto de impedir el ingreso de contrabando al país por parte de las tripulaciones aéreas, actitud ante la cual la demandada consideró que se estaba transgrediendo su reglamento interno de trabajo, en sus artículos 81 numeral primero (1º) y 88 numeral quince (15). Tal es la conclusión que se obtiene a partir de la apreciación de los documentos de folios 188, 189 – 190, 192, 193 y 199 del expediente.

Así mismo, tampoco es objeto de debate que la demandante se negó al tipo específico de requisa que le inquirieron funcionarios de la auditoría interna de la empresa convocada al proceso, y que para el efecto arguyó que únicamente admitiría una diligencia tal ante funcionarios de la DIAN en el aeropuerto, quienes a su juicio eran los competentes para el efecto, pues desconoció el fuero de los representantes de la empleadora para realizar tal procedimiento de control. Así se colige de

lo que enseñan las probanzas de folios 189 – 190, 192 y 193 del expediente, que fueron incorporadas al mismo, como las demás antes mencionadas, dentro de la inspección judicial de folios 206 – 207 ibídem, previo cotejo con sus originales.

De igual manera, no es materia de controversia que en la demandada existe un reglamento interno de trabajo, debidamente publicitado según la constatación que se hizo en la diligencia de inspección judicial (fls 206 – 207), en cuyo artículo 81 numeral 1º (fl 231), se estipula:

"Son obligaciones especiales del trabajador:

"1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido y observar la disciplina en el trabajo."

Y en el transcurso de la inspección judicial (fl 207), dentro de las piezas del proceso disciplinario incorporadas al expediente, previo cotejo con su original, se allegó al mismo fotocopia de la misiva que el Jefe de Investigaciones Especiales, Subdirección de Fiscalización de la DIAN, dirigió al presidente de la demandada, el 23 de agosto de 1995, en el que le informa que se sabe que miembros de las tripulaciones de las aerolíneas que cubren la ruta desde Miami a distintas ciudades del país, están ingresando mercancías sin el lleno de los requisitos legales, por lo cual le manifiesta que, conocida la seriedad y prestigio de la empresa, le informa de tal irregularidad, para que en caso de ser detectada por su equipo de auditoría y control procedan a tomar los correctivos de rigor, conforme a las normas internas y a las disposiciones legales, pues tal tipo de conducta constituye contrabando y de ella deben responder ante las autoridades competentes, no sólo los directamente implicados (piloto o azafata), "sino también la empresa para la cual trabajan." (fls 202 - 203).

El anterior recuento desde el contenido de las pruebas allegadas al expediente, para aseverar que, efectivamente, como lo aduce la acusación, el Tribunal incurrió en yerro protuberante de hecho, como consecuencia de la equivocada apreciación de los medios de convicción reseñados, cuando concluyó en el fallo gravado que el despido del que fue objeto la reclamante carecía de causa que lo justificara.

Ello, por cuanto es irrefutable que la específica conducta endilgada a la trabajadora en el oficio en el que se le formularon los cargos (fl 188), y por la cual se adelantó el trámite disciplinario convencional, que fue el haberse negado a la requisita solicitada por funcionarios de la demandada - no a la realizada por autoridades de la DIAN, lo cual carece de trascendencia en el caso -, acaeció en la realidad material, y la misma, contrario a lo que concluyó el Tribunal, implica una clara transgresión al numeral 1º del artículo 81 del reglamento interno de trabajo de la empleadora, como quiera que la negativa de la auxiliar de vuelo a someterse a la requisita que le fue inquirida por un miembro de la auditoría interna de la empleadora, el 29 de noviembre de 1995, al finalizar el vuelo 007 proveniente de Miami, implica un evidente desconocimiento de una orden e instrucción que de manera particular le impartió la empresa a través de uno de sus representantes, en ejercicio legítimo de su potestad de subordinación, emanada de la naturaleza del contrato laboral que entonces unía a las partes.

Orden e instrucción concreta que válidamente podía impartir el empleador a la demandante para revisar su equipaje personal, no sólo con el objeto de salvaguardar su disciplina interna, con

referencia a sus normas reglamentarias propias, sino también en procura de velar porque la ley no se transgrediera en las instalaciones de la empresa por parte de sus trabajadores, pues independientemente de las atribuciones legales de la DIAN en materia aduanera, que le permitían realizar al ente gubernamental su propia requisa en las instalaciones de aforo del Aeropuerto El Dorado, es indiscutible que la empresa de aviación aquí concernida también podía realizar una diligencia tal, como cualquier otro empleador, en perspectiva de la obligación especial que le impone el artículo 57 numeral 9 del código sustantivo del trabajo, consistente en "cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.", y que inclusive reproduce su propio reglamento interno laboral en el numeral 14 de su artículo 80 (fl 230 vto).

De tal forma que con la exclusiva finalidad de precaver posibles conductas antijurídicas de sus tripulaciones internacionales, que pudieran aparejar violaciones a la legislación aduanera colombiana, la demandada, inclusive sin el concurso del requerimiento de la DIAN de que da cuenta el documento de folios 202 – 203, en el marco del respeto a los derechos y a la dignidad de sus trabajadores, incuestionablemente podía, en el contexto de la subordinación y dependencia que trae de suyo el contrato laboral, realizar una requisa como la que le fue solicitada a la accionante, y ésta no podía negarse a ella con el pretexto de que la competencia para ello la tenía únicamente la autoridad aduanera, so pena de la insubordinación que prohíbe no solo el numeral 1º del artículo 81 del reglamento interno de trabajo, sino también el artículo 58 ordinal 1º del código sustantivo laboral, cuyas consecuencias están previstas en el literal a) numeral 6 del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 de aquel estatuto.

Obviamente, el último aserto es tanto más aplicable si la conducta de la demandante se examina al tenor del documento de folios 202 a 203 que, se insiste, fue allegado al expediente en el transcurso de la inspección judicial, tal como lo posibilita el numeral 3 del artículo 246 del código de procedimiento civil, aplicable al contencioso laboral por la integración adjetiva que permite el artículo 145 del estatuto procesal del trabajo. Tal la afirmación porque de dicha probanza emerge con diaphanidad la exigencia de la DIAN a la empleadora para que a riesgo de incurrir en responsabilidad jurídica, realice los procedimientos de control interno, a través de su equipo de auditoría, tendientes a evitar que sus tripulaciones de vuelos internacionales, particularmente los provenientes de Miami, ingresen al país mercancías de contrabando.

Y es que del texto de la documental en comento no es difícil colegir, por ende, que la propia autoridad gubernamental solicitó a la demandada desplegar un mecanismo de seguridad contra el contrabando, en relación con pilotos y azafatas, distinto al que tienen implementado los funcionarios aduaneros en el terminal aéreo. Resalta la Corporación que en este escenario es mucho más evidente la obligación patronal de que da cuenta el ordinal 9 del artículo 57 del CST, así como el numeral 14 del artículo 80 del reglamento interno de trabajo (fl 230 vto), antes mencionados, pues es en concreto una autoridad del Estado, dentro del fuero de su competencia, la que convoca a la empleadora a hacer respetar las leyes aduaneras por parte de sus servidores a propósito del tipo de labor que despliegan, cometido dentro del que es aún más sostenible en derecho que la empresa tenía, el 29 de noviembre de 1995, la potestad legal y reglamentaria de solicitar a la azafata demandante, auxiliar de un avión procedente de Miami, una revisión a su equipaje de mano, efectuada por sus propios funcionarios, tan pronto finalizó el vuelo 007 del que formaba parte en ejecución del contrato laboral.

De otra parte, frente de la carencia de certeza que aduce el Tribunal en torno a si la revisión objeto de análisis se solicitó dentro o fuera del avión, a juicio de la Corte el asunto carece de

trascendencia en el caso, en vista de que en ningún momento del trámite disciplinario la demandante explicó su conducta en función de tal circunstancia de lugar, así como tampoco la alegó la agremiación sindical presente en dicho procedimiento. Por el contrario, en el debate probatorio adelantado ante el a quo, tanto trabajadora como sindicato dieron por sentado que los hechos investigados acontecieron dentro de instalaciones de la demandada en el Aeropuerto El Dorado. Así se infiere de las intervenciones de la accionante y del sindicato en la diligencia de descargos del 19 de diciembre de 1995 (fls 188 a 191), equivocadamente aprehendida por el ad quem, en la que la primera dijo que tanto el avión como la zona aduanera son instalaciones de la compañía en el puente aéreo, mientras el segundo adujo, sobre la premisa de que la revisión se realizó en espacio territorial de la empresa que "No vemos precedente y menos acorde en el reglamento interno de trabajo el que se requiese a los trabajadores dentro de las instalaciones de la compañía puesto de lo que se trata es buscar elementos propiedad de la empresa."

En relación con lo anterior en el mismo sentido se pronunciaron inculpada y organización sindical en el trámite adelantado ante el comité de revisión que se reunió el 3 de enero de 1996, cuya acta visible entre folios 192 y 194, fue también erróneamente apreciada por el ad quem pues, además de lo antes dicho, en ella la trabajadora dejó expresamente consignado que la petición de revisión se le realizó en el "gate way", pasadizo que conduce del avión al puente aéreo, cuyas instalaciones pertenecen a la empresa, según ya lo habían reconocido sin dubitación trabajadora y sindicato.

También resalta la Corporación que frente de la especificidad de la situación laboral objeto de debate, en lo absoluto tiene importancia, en dirección de calificar el despido de la actora, el argumento del juzgador de que a la demandante se le pretendió hacer firmar un acta en blanco, pues ni en la génesis del proceso disciplinario, ni en su desarrollo, se le imputó a ella insubordinación en la suscripción de un documento semejante. Adicionalmente, de un proceder tal no se quejó la trabajadora en las probanzas visibles entre folios 189 y 194, pues de lo que en ellas se da cuenta, que es lo que devela con mayor énfasis su equivocada apreciación por el Tribunal, es que se negó a firmar un acta en la que se dice que fue renuente a la requisa de su equipaje, que es la misma visible a folios 201 del cuaderno de las instancias. Es claro entonces que no existió el acta en blanco que tanto preocupó al ad quem.

Finalmente, hace notar la Corte que del conjunto del proceso disciplinario adelantado contra la demandada, cuyos elementos obran como pruebas en el expediente entre folios 185 y 203, y que fueron incorporadas al debate en el transcurso de la inspección judicial (fl 207), no se desprende fuente de convicción alguna de que la instrucción u orden impartida a la trabajadora por los funcionarios de auditoría interna de la empleadora, el 29 de noviembre de 1995, per se constituya un ejercicio de la potestad subordinante de la empresaria que lesione sus derechos y su dignidad humana. Así se afirma, por cuanto la empresa, precisamente en el contexto de la imperiosa consideración de la persona de la auxiliar de vuelo, le solicitó, como no se discute, la revisión en comento, pero no la compelió a que accediera a ella, ante su negativa, sin consideración del lugar o las personas que estuvieran alrededor. En este contexto, la Corte encuentra que si tales eran los respetables escrúpulos de la trabajadora para negarse a la requisa que su empleador le solicitaba, entonces debió permitirle en un lugar que a su juicio respetase la privacidad a la que estimó tenía derecho y que parece alegar ante el comité de revisión convocado en el trámite disciplinario (fl 192), y de la que se hace eco el Tribunal, también erróneamente, a folios 209 y 210, en el fallo acusado.

En todo caso, en relación con lo anterior, hace notar la Corte, contrario a lo dice el juzgador, que

según la diligencia de descargos de folios 189 y 190, la trabajadora no explicó a los auditores internos de la empleadora su negativa a la revisión en cuestión con referencia a que haya considerado agredida su dignidad humana y los derechos que le protege la ley, con esa determinación de la empleadora, sino que razonó su renuencia con la única tesis de que la autoridad competente para requisarla era la DIAN, como inclusive quedó documentado en el acta de folio 201 ibídem.

Por último, precisa la Sala que no encuentra razón alguna para que el empleador a través de sus propios mecanismos de seguridad, los que dependerán de la naturaleza de la actividad que desarrolla, sea utilizada para infringir normas legales o reglamentaria, pues, se reitera, que el numeral 9º del artículo 57 del código sustantivo del trabajo le impone a aquél dentro de sus obligaciones especiales "cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes". Empero, también debe anotarse que al aplicar tales medidas de seguridad le es imperativo evitar que se ofenda, como lo expresa el numeral 9º del artículo 59 del código sustantivo del trabajo, la dignidad de los trabajadores.

Por lo tanto, por las razones prolijamente expuestas, erró manifiestamente el Tribunal al concluir que el despido de la demandante carecía de causa justa, pues en el proceso existen medios de pruebas que indican lo contrario, y que permiten inferir que el empleador legítimamente dio por terminado el contrato laboral de la accionante.

En consecuencia, el cargo prospera.

En virtud que el recurso extraordinario sale avante, no se impondrán costas por el mismo.

De otro lado, en relación con el recurso del demandante, en el que a través de tres cargos controvierte la decisión del Tribunal de que a pesar de ordenar el reintegro de la demandante, dispuso que a ésta debe cancelársele por la empleadora un salario mensual de \$386.724,00, desde el momento del despido y hasta la fecha del reintegro, en lugar del salario promedio con el que se le liquidaron créditos sociales a la extinción del vínculo, es decir, \$1.143.596.00, encuentra la Corte que la anulación del fallo recurrido en lo principal, esto es, en cuanto halló ilegal e injusto el despido de la reclamante, hace innecesario el estudio de la acusación, que recae exclusivamente sobre un aspecto accesorio, atinente al salario aplicable a un reintegro que como medida resarcitoria también quebró la Corte, al encontrar legal y justa la terminación del contrato de trabajo de la demandante.

CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

En función de ad quem, la Corte, al quebrar la decisión del Tribunal que revocó la del juez de primera instancia en cuanto negó la pretensión principal de reintegro con los ordenamientos consecuenciales al mismo, es decir, lo que éste dispuso en numerales los 2 y 4 de la parte resolutive de la sentencia objeto del recurso extraordinario, debe limitarse a examinar el fallo de primera instancia respecto de la condena que impuso por salarios moratorios.

Lo anterior debido a que la condena impuesta por el a quo a la empresa de pagar a la actora el salario correspondiente al 29 de enero de 1995, que se solicitó también como petición principal, fue confirmada por el Tribunal, aunque modificó la cuantía de su valor (fls 297 y 299), y contra ella la demandada no formuló acusación en el recurso extraordinario, por lo que permanece incólume. Mientras en lo que atañe a la sanción por mora, que se objetó en la apelación por la

empleadora (fls 267 – 268), el Tribunal la revocó (fl 299), pero por la circunstancia de que accedió al reintegro solicitado igualmente como súplica principal (fls 298 – 299).

Por lo tanto, al anularse el fallo de segundo grado en punto de la calificación que de injusto e ilegal hizo del despido de la accionante, consecuencia de lo cual, ipso facto, también perdió firmeza la condena de reintegro impuesta a la empleadora por el ad quem, en vista del recurso de apelación que contra el resarcimiento moratorio ordenado por el a quo interpuso ésta, corresponde a la Corporación, como juez de alzada, decidir sobre dicho aspecto de la contención.

Ahora bien, en cuanto hace a la adjetivación que del despido de la demandante hizo el juez de primera instancia, se tiene que por las razones expuestas a propósito de la decisión sobre el cargo planteado por la empleadora en el recurso extraordinario, que en buena parte son concordantes con el análisis que éste vertió en su proveído de folios 255 a 266, la Sala confirmará la sentencia de primera instancia en cuanto halló legal y justificado el despido de la demandante y absolvió a la empleadora de las pretensiones principales y subsidiarias que le impetró la ex trabajadora en relación con la terminación unilateral de su contrato de trabajo.

De otra parte, aunque del escueto texto del artículo 65 del código sustantivo del trabajo, es posible inferir que si a la terminación del contrato laboral el empleador queda adeudando al ex trabajador salarios y prestaciones, se causa la denominada indemnización moratoria, no es posible pasar por alto que el desarrollo jurisprudencial del precepto en comento ha desembocado en la pacífica tesis de que tal tipo resarcitorio no lo puede imponer el juez laboral de manera automática e inexorable, pues en cada caso es menester examinar la conducta del dador del empleo en relación con el pago incompleto de tales créditos a la extinción de la atadura contractual laboral, o con la carencia de pago de los mismos en tal momento.

En este contexto, examinada la sentencia de primera instancia en lo que atañe a la condena que impuso a la demandada de cancelar a la actora indemnización moratoria desde el 30 de enero de 1996, a razón de \$12.890.00 diarios, hasta cuando se le cancele lo que se le debe por salarios (fls 264 a 266), encuentra la Corporación que el a quo desató la indemnización en comento ipso facto, a partir de la exclusiva consideración de que la empresa adeuda a la trabajadora el salario correspondiente al 29 de enero de 1996, pero se abstuvo de escudriñar la conducta de la empleadora desde la forma como contestó la demanda en punto de los hechos relativos al no pago de tal remuneración, y en relación a la excepción de pago que se formuló en dicha pieza procesal (fls 28 – 31). Así mismo, para efectos de determinar la buena o mala fe de la demandada al no cancelar a la accionante los salarios del día 29 de enero de 1996, tampoco tuvo en cuenta el juez de primer grado los documentos de folios 127 y 128, en los que la empleadora liquida los créditos sociales que cree deberle a la demandante, cuya sumatoria ésta recibió.

En efecto, en la contestación de la demanda la empleadora siempre expresó no creer deberle crédito laboral alguno a la demandante, seguramente fundada en las puntuales liquidaciones y pagos sociales de que dan cuenta los documentos de folios 127 y 128 del expediente, en los cuales de manera pormenorizada, se recalca, detalló los distintos rubros que le cancelaría a la trabajadora a la extinción del contrato laboral, cuya cantidad final, tasada en \$5.185.590.00, recibió ésta según el documento de folio 128 ibídem.

Para la Sala, los documentos en reflexión enseñan sin lugar a dudas, que el propósito de la demandada, a la extinción del nexo contractual laboral que la ataba con la actora, era el de pagarle todas las sumas derivadas de la ejecución y terminación del contrato, por lo que no es razonable asumir que si, como no puede controvertirse, la empresa reconoció a la reclamante, a

propósito de la terminación del contrato de trabajo, la suma de \$5.185.590.00, por concepto de créditos laborales, actuó de mala fe al dejar de pagar la remuneración de un solo día (el del 29 de enero de 1996), cuya cuantía es manifiestamente inferior a la que acaba de reseñarse.

Es por lo anterior que la Corte ha convocado la atención y el buen tino de los jueces del trabajo para que tengan presente, al momento de examinar la conducta de los empleadores, en perspectiva de la aplicación de los artículos 1º del decreto 797 de 1949 y 65 del código sustantivo del trabajo, circunstancias como la que acaba de constatarse en la cual, ciertamente, frente de la entidad de un pago como el que realizó la demandada a la actora, es difícil deducir su mala fe por haber quedado adeudando una suma no significativa, en este caso, según el propio juzgador, \$31.715,50 (fl 264).

Así mismo, refuerza la tesis de la Sala en el sentido de que el proceder patronal al quedar debiendo a la trabajadora un día de su salario no constituye la mala fe que castiga el artículo 65 del CST, el hecho de que según la carta de despido de folio 198, fechada el 29 de enero de 1996, la empresa da por terminado el contrato laboral a partir de esta fecha, por lo que razonablemente podía asumir que las obligaciones del contrato terminaron al finalizar el día 28 anterior. No obstante, según lo constatado en la inspección judicial (fls 206), la trabajadora, el mismo día 29 de enero se encontraba fuera del país, pues atendía el vuelo Frankfurt – Bogotá, por lo que no es desatinado inferir que el reporte de las horas de vuelo causadas en dicho trayecto, lo conoció la empresa con posterioridad al 28 de enero de 1996 (fecha de la liquidación), más aún cuando los documentos de folios 127 y 128 dan cuenta que para efectos salariales la sociedad demandada, en el séptimo (7º) ítem, se remitió a las horas de vuelo que le fueron reportadas hasta esta última fecha.

Por lo tanto, la Sala, en función de ad quem, revocará la sentencia de primer grado, en cuanto condenó a la demandada a pagar a favor de la actora indemnización moratoria.

En cuanto hace a las costas de las instancias, no se condenará a ella, en razón a la prosperidad parcial de las pretensiones.

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 los numerales 2 y 4 de parte resolutive de la sentencia del 17 de septiembre de 1999, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá D.C., relativos a la orden de reintegro a la demandante a su empleo y la autorización a la demandada para descontar las condenas que le impuso lo que había pagado por cesantías.

En sede de instancia, se confirma la decisión del a quo de absolver a la empleadora de las pretensiones principales y subsidiarias derivadas del despido, y la revoca en cuanto condenó a la demandada a pagar a favor de la ex trabajadora indemnización moratoria y le impuso las costas de primera instancia, para, en su lugar, absolver también a aquella de tal pedimento y de las costas.

Sin costas en las instancias ni por el recurso de casación.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO

FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER RAFAEL MÉNDEZ ARANGO

LUIS GONZALO TORO CORREA GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

GILMA PARADA PULIDO

Secretaria

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

SALVAMENTO DE VOTO

EXP. No 13701

Bogotá, D.C., enero treinta (30) de dos mil uno (2001).

Con el respeto acostumbrado discrepo de la decisión mayoritaria en el presente caso por cuanto estimo que el poder subordinante del empleador no otorga en principio la facultad de requisar a los trabajadores, y no aparece en este caso que la actora haya estado obligada a aceptar una requisa proveniente de funcionario alguno de la empresa en virtud de convenio o reglamento especial, menos aún en las condiciones que el proceso indica, valga decir, en lugar público.

Adicionalmente, es claro que la empleada no tenía el propósito de ocultar alguna actividad ilícita, ni estimó que estuviera incumpliendo sus obligaciones, sino al contrario, consideró hallarse en su derecho para reclamar que la requisa la efectuaran las autoridades competentes.

Dejo entonces en estos breves términos salvado mi voto.

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

