

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Radicación No.20387

Acta No.65

Magistrado Ponente: LUIS GONZALO TORO CORREA

Bogotá, D.C., siete (7) de octubre de dos mil tres (2003).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la sociedad SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A. "OLÍMPICA S.A." contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 14 de agosto de 2002, en el juicio que le promovió ROSA MERCEDES ROLONG DE GÓMEZ.

ANTECEDENTES

ROSA MERCEDES ROLONG DE GOMEZ demandó a la sociedad SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S. A. - OLÍMPICA S.A. -, para que se declare que su despido fue sin justa causa después de 10 años continuos de servicios a la demandada y que no existió solución de continuidad en el contrato de trabajo, y en consecuencia se condene a reintegrarla al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría y remuneración, al pago de los salarios y prestaciones sociales, legales y extralegales, con sus respectivos reajustes, por el tiempo que esté cesante; al pago de las cotizaciones por pensiones al ISS y por salud a la EPS COOMEVA por el tiempo que transcurra entre el despido y el reintegro; subsidiariamente, al pago de \$12.765.344.54, o la mayor que se demuestre, por concepto de indemnización por despido injusto, debidamente indexada.

En la demanda inicial se adujo la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, con vigencia desde el 19 de junio de 1979 hasta el 17 de noviembre de 1999, fecha en la cual fue despedida sin justa causa; el último cargo desempeñado fue el de Secretaria General, Auxiliar Administrativo Nivel 1, con un salario básico de \$434.565.78 y un promedio de \$606.910.32 mensuales; estuvo afiliada a la organización sindical existente en la demandada "SINTRAOLÍMPICA", y por tanto, era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo.

La sociedad demandada se opuso a las pretensiones de la actora; aceptó los extremos contractuales, el cargo desempeñado y el salario; señaló que el despido fue con justa causa, invocada en la comunicación de despido, registrada luego del acopio probatorio y de escuchar a la inculpada en descargos. En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, pago, incompatibilidad para el reintegro porque la hoja de vida contiene antecedentes de mala conducta, buena fe, prescripción, y compensación (fls. 34 a 37).

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante sentencia del 27 de noviembre de 2001 (fls. 95 a 97), absolvió a la demandada de todas las pretensiones e impuso costas a la demandante.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Barranquilla definió el recurso de apelación propuesto por la demandante, mediante sentencia del 14 de agosto de 2002 (fls. 117 a 132), y revocó el fallo de primera instancia, para en su lugar, condenar a la demandada a reintegrar a la actora al mismo cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría, con el pago de los salarios y prestaciones sociales desde el momento de la desvinculación y hasta cuando se produzca el reintegro, las cotizaciones a la AFP-ISS y en salud a la EPS COOMEVA por el período que esté cesante; ordenó el descuento, a título de compensación de salarios y prestaciones convencionales, del valor sufragado por cesantía; no fijó costas.

En lo que interesa al recurso extraordinario de casación, el ad quem consideró que con el material probatorio aportado al proceso, se puede establecer que la demandante tuvo con su compañero de trabajo Luis Barrios Pinedo un altercado, el cual inicialmente se enmarcó en reacciones verbales, para luego pasar a las físicas "bofetada de la primera al segundo", hecho que, dijo, fue reconocido por la accionante según los folios 71 y 90, por lo que señaló la necesidad de examinar su conducta "dentro del marco de la objetividad, subjetividad, nexo causal y el principio constitucional de proporcionalidad. Si se mira desde una panorámica que raya en lo dogmático encuadraría en una de las causales contempladas en el artículo 7° del Decreto 2351/65, <concretamente en el numeral 2° >; sin embargo, las causales de despido no son de aplicación automática, sino que dependen en una u otra medida del ámbito situacional en que operó o se dio la conducta; de suerte que la tipicidad de la causal como fundamento del principio de legalidad debe ser analizada dentro de unos criterios de objetividad, subjetividad, relación o nexo causal y de proporcionalidad. Veamos: La objetividad de la conducta es indiscutible y viene procesalmente probada <bofetada>; pero de igual manera la misma, advertida dentro del nexo causal <causa y efecto>, emergió como reacción a una causa primaria como agente-provocador expresada en que '...eres una hijueputa...'; relación causal que invirtió la decisión de primera instancia al connotar el efecto o reacción como causa originaria, que trasladada al universo de las emociones puede generar una variedad de respuestas dependiendo de la conciencia efímera o cotidiana <como parte integrante de la estructura mental de las personas> cuyo campo hace parte de la subjetividad; de tal manera que por mucho que resulte reprochable la reacción expresada en una bofetada <valoración axiológica>, como falta aislada, no sirve como parámetro para evaluar en términos definitivos la conducta-reacción de la accionante, por ende, no era justificante para ser contrastada con la ruptura unilateral del vínculo laboral en menoscabo del principio constitucional de proporcionalidad; además no existe prueba complementaria que indique que era una conducta continua, repetitiva y secuencial <de las señaladas en carta de despido a la que sólo el operador jurídico está obligado pronunciarse>, mucho menos, que pusiera en riesgo bienes de alta relevancia jurídica, lo cual disminuye la

potencialidad observada por la demandada. 'La reacción de la señora Rosa Rolong, creo yo que fue una reacción involuntaria y hasta aceptable si se analiza –sic- los hechos'. (declaración del propio Luis Barrios sujeto pasivo de la bofetada. 88); sin dejar de advertir que propició un estado de preocupación entre sus superiores jerárquicos sin ninguna –sic- tipo de consecuencias. Hoy por hoy, así como las causales de justedad del despido admiten justificantes independientemente de la objetividad de la conducta <tipicidad> (Corte Suprema de Justicia Sala Laboral Sentencia Mayo 3/01- radicación No. 15496), también convocan la proporcionalidad entre el daño y la sanción, cuestión que la encartada hizo caso omiso en su decisión definitiva".

Enseguida señaló que para decidir entre el reintegro y la indemnización, interesa hacer un juicio valorativo sobre la conveniencia o inconveniencia de aquella medida, y así, concluyó que "...la conducta de la demandante en nada afectó el ritmo cotidiano de los negocios de la demandada ni puso en peligro bien jurídico alguno, como tampoco su conducta jamás propició extremos de pugilato entre los contendientes, la Sala ordenará el reintegro de la demandante..." (fl. 129).

EL RECURSO EXTRAORDINARIO

Fue interpuesto por la demandada y concedido por el Tribunal. Admitido por la Corte se procede a resolver, teniendo en cuenta la réplica de la actora.

Pretende en forma principal, que la Corte case totalmente la sentencia acusada y una vez convertida en sede de instancia, proceda a confirmar la proferida por el a-quo. En forma subsidiaria, case la sentencia del ad-quem y una vez convertida en sede de instancia proceda a revocar la del a-quo y en su lugar condene a la demandada únicamente al pago de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo y se absuelva de las demás pretensiones; en ambos casos resolverá lo conducente sobre costas.

CARGO UNICO

Atribuye al sentenciador, una violación en forma indirecta y en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 7°, literal a), numerales 2° y 6° del Decreto 2351 de 1965, 19, 22, 37, 39, 58, numerales 1 y 4°, 467 a 471, 476 y 488 del C. S. del T, 8° numeral 5° del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990; 25, 31 y 145 del C. P. L, en relación con los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, 175 y 177 del C. P. C. y 1757 del C. C.

Aduce que esta trasgresión legal ocurrió por los siguientes errores evidentes de hecho:

"a. No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo de la señora ROSA MERCEDES ROLONG DE GÓMEZ fue terminado por la demandada en forma unilateral, pero con justa causa.

"b. Dar por demostrado, sin estarlo, que - sic - existió justa causa para que SUPERTIENDAS y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A. diera por terminado el contrato de trabajo a la señora ROSA MERCEDES ROLONG DE GOMEZ.

"c. No dar por demostrado, estándolo, que el hecho que ocasionó la terminación del contrato de trabajo de la señora ROSA MERCEDES ROLONG DE GOMEZ por parte de la empresa, alegando justa causa, fue tipificado por las partes dentro del texto del contrato de trabajo como una falta grave.

"d. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada probó la justa causa que dio origen a la terminación del contrato de trabajo.

"e. No dar por demostrado, estándolo, que existen graves circunstancias dentro del plenario que hacen desaconsejable el reintegro de la señora ROSA MERCEDES ROLONG DE GOMEZ.

"f. No dar por demostrado, estándolo, que con ocasión del despido de la trabajadora se generó una incompatibilidad irreconciliable de tal naturaleza que no se hace recomendable su reinstalación o el reintegro.".

Como pruebas erróneamente apreciadas cita la carta de terminación del contrato de trabajo (folio 7), la confesión contenida en el interrogatorio absuelto por la demandante (folio 90), las documentales que obran a folios 71 a 77, que contienen el relato de los hechos ocurridos el día 14 de octubre de 1999, el acta de descargos de LUIS BARRIOS PINEDO y ROSA ROLONG DE GÓMEZ (folios 78 a 80); la prueba testimonial rendida por RAFAEL GUERRA SOLORIZANO y LUIS ALBERTO BARRIOS PINEDO (folios 86 a 94). Como dejado de apreciar menciona el contrato de trabajo que obra a folio 6.

Para demostrar el cargo afirma que el examen correcto de la carta de despido de folio 7 hubiera llevado a concluir que la justa causa invocada consistió en una desavenencia con un compañero de trabajo; que en el informe visto folio 71, la actora así mismo acepta ese hecho y que "...me dio la corrida de Madre, yo reaccioné y le di una bofetada para que me respetara..."; en el acta de descargos también se reconoce puesto que señala "...jalé la mano y le di una bofetada..."; e igualmente se confiesa en el interrogatorio absuelto por la demandante en donde precisó que "él (refiriéndose a Luis Barrios) me faltó antes a mi ofendiéndome en ese momento como toda una dama que soy yo diciéndome que yo era una hijueputa que era la propia hijueputa, tuve una reacción involuntaria como cualquier dama lo puede tener al ser agredida verbalmente", además que "cuando esto sucedió estábamos laborando ambos".

Agrega que si el fallador hubiere relacionado esas pruebas con el contrato de trabajo suscrito entre las partes de folio 6, prueba que no apreció, habría encontrado que en su cláusula sexta se consagró "Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del patrono, las siguientes faltas que para tal efecto se califican como graves... e) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo."

Reseña una sentencia de la Corte acerca de las desavenencias entre compañeros y concluye que "...Así las cosas, está plenamente probado dentro del expediente el hecho que originó la justa causa que argumentó la empresa para darle por terminado el contrato de trabajo a la señora ROSA MERCEDES ROLONG DE GOMEZ. El ad quem acepta que el hecho existió, es decir la desavenencia con su compañero de trabajo, pero erró al considerar que tal conducta no constituía una justa causa, a pesar de que las partes dentro del texto del contrato de trabajo habían convenido que las desavenencias entre los compañeros de trabajo estaba calificada como falta grave y por ende justa causa para terminar el contrato de trabajo, luego no podía el ad-quem entrar a discutir si la falta era grave o no por cuanto que la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, reiteradamente ha sostenido...".

Aduce que otro error evidente de hecho del ad quem se derivó de un incorrecto examen de la documental de folios 7, 71 y 78 a 80, la cual mostraba la existencia de una desavenencia entre compañeros de trabajo, la actora y Luis Barrios Pineda, y que de relacionarlas con el contrato de trabajo suscrito entre las partes "...en donde en la cláusula quinta, literal e) se calificó como falta grave y por ende justa causa para terminar el contrato de trabajo en forma unilateral, las desavenencias entre compañeros de trabajo, pues no son solamente justas causas para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo, como erradamente lo afirmó el ad-quem en su

sentencia, aquellas que afecten "...el ritmo cotidiano de los negocios de la demandada ni puso en peligro bien jurídico alguno, como tampoco su conducta jamás propició extremos de pugilato entre los contendientes..." (FI.129) porque no todas las justas causas consagradas en la ley laboral como causales para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, aquellas que afecten los negocios del empleador o que pongan en peligro un bien jurídico, tan es así que la H. Corte Suprema de Justicia ha sostenido..."

Entonces indica que "...Fueron de tal trascendencia los errores en que incurrió el ad-quem sobre las pruebas calificadas que lo llevaron a violar la ley sustancial al considerar que la desavenencia que tuvo al señora ROSA ROLONG con su compañero de trabajo no constituía una falta grave y por ende, a pesar de que el hecho existió, no constituía justa causa para terminarle su contrato de trabajo, razón por la cual declaró no probada la justa causa, a pesar de estarlo y procedió a condenar a la empresa a reintegrar a la extrabajadora al cargo que venía desempeñando...". Se ocupa luego de la prueba testimonial y explica que "...Si bien es cierto que el ad-quem en apariencia analizó correctamente los dichos de los testigos RAFAEL GUERRA SOLÓRZANO y LUIS ALBERTO BARRIOS PINEDA, como se aprecia de las transcripciones de parte de las declaraciones que rindieron en la instancia así...", pero que el sentenciador "...no procedió, como era su deber probatorio, a relacionar dichos testimonios con las pruebas calificadas, lo que lo hubiera llevado a concluir que ROSA ROLONG DE GOMEZ tuvo una desavenencia con su compañero de trabajo Luis Alberto Barrios Pineda y que las desavenencias al tenor de lo convenido en el texto del contrato de trabajo que obra a folio 6 del expediente era un hecho que se había calificado por las partes como falta grave y por ende causal de la terminación del contrato de trabajo.

"Pero, si aún se considera que no hay motivo suficiente para justificar el despido, el reintegro es francamente desaconsejable pues esa clase de altercados minan la disciplina de la empresa y al reintegro de la actora se produciría un ambiente en contra de la trabajadora que no es favorable para ella misma frente a los demás compañeros de trabajo."

LA REPLICA

Advierte que la falta de señalamiento del destinatario del escrito de demanda de casación conlleva a que se tenga por no presentado y a que se declare desierto el recurso extraordinario.

Pero que en todo caso la carta de despido no identifica la sustentación jurídica y por tanto no puede señalarse un error interpretativo de ella; que se omitió por la censura el análisis del interrogatorio citado como erróneamente apreciado por el Tribunal; que por lo demás de allí se deduce que la conducta de la actora fue provocada y su reacción apenas proporcional; que el juzgador analizó correctamente la conducta de la demandante y que la calificación de las circunstancias o hechos del despido le corresponde a él; la desavenencia presentada no es suficiente para enervar el reintegro, pues fue simplemente una contrariedad entre dos personas, que no impide la continuidad de las relaciones de carácter laboral.

Destaca la honestidad de la trabajadora al no negar el hecho sucedido y cita unas sentencias para sustentar en general su oposición.

SE CONSIDERA

Debe advertirse, ante todo, que no es viable la petición del opositor de declararse desierto el recurso, puesto que resulta intrascendente que la Notaría ante la cual se presentó personalmente la demanda de casación omitiera anotar la autoridad a la cual se dirigía ese escrito, si es patente,

como lo es, que su encabezamiento tiene expresa mención de ese hecho.

Ahora bien, la censura en síntesis considera, respecto a la causa invocada para el despido de la demandante, que aunque "El ad quem acepta que el hecho existió, es decir la desavenencia con su compañero de trabajo,... erró al considerar que tal conducta no constituía justa causa, a pesar de que las partes dentro del texto del contrato de trabajo habían convenido que las desavenencias entre los compañeros de trabajo estaba calificada como falta grave y por ende justa causa para terminar el contrato", y que por ello el juzgador no podía calificar el proceder de la trabajadora, sino atenerse a lo estipulado por los contratantes en el convenio visto a fol. 6.

Pues bien, aun cuando aparentemente el cargo sería fundado, en cuanto en el literal e) de la cláusula sexta del contrato de trabajo se consagraron como constitutivas de falta grave "Las desavenencias con sus compañeros de trabajo" (fol. 6), finalmente la Corte hallaría improcedente el quebrantamiento de la decisión acusada, pues llegaría a idéntica conclusión, esto es, que el despido de la actora fue injusto y que, por lo tanto, es pertinente el reintegro ordenado por el ad quem, por la razones que a continuación se expresan:

Si bien la mencionada cláusula del contrato de trabajo prevé como falta grave "las desavenencias con sus compañeros de trabajo" (ver folio 6 del Cdo. Ppal.), el vocablo "desavenencias" debe entenderse en su cabal y común sentido, esto es, como "falta de armonía entre las personas", "enemistad" o "indisposición", y también "llevarse mal" con otros, "desunir", "dividir" o "encizañar", según la definición de MARÍA MOLINER, en el "DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL"; lo cual claramente da a entender que la citada voz alude a la persona que exhibe una permanente disposición al conflicto y busca desunir, enemistar o enemistarse, dividir, encizañar, en una palabra a la persona conflictiva y problemática que genera con su actitud un ambiente que imposibilita el desarrollo normal de las actividades de la empresa y no a aquella que tiene ocasionalmente una dificultad con un compañero o una compañera de trabajo. Aceptar este último entendimiento de la locución (como lo pretende la empresa recurrente) implicaría que lo que se busca con la cláusula contractual es crear un ambiente "aséptico" y absolutamente desconocedor de la condición humana.

Pero lo que no puede aceptarse es que la cláusula contractual pueda entenderse como cualquier inconveniente, disconformidad o roce aislado que tenga un trabajador con un solo compañero, ni una natural reacción como la atribuida a la demandante en la comunicación de despido así:

"Encontrándose en el ejercicio de sus funciones como Secretaria del departamento de Mantenimiento el día 14 de octubre del año en curso, protagonizó usted un hecho por demás bochornoso en su sitio de trabajo con su compañero de labores señor Luis Barrios, en presencia del señor Elvis Contreras, Asistente de Mantenimiento. Efectivamente, ese día aproximadamente a las 10.30 am se acercó a su puesto de trabajo el señor Luis Barrios, Operador de Sistemas en el departamento de Mantenimiento, recriminándole el seguimiento, que según él usted le hacía de sus permisos sindicales, hasta llegar al punto de ofenderla con palabras vulgares de acuerdo a lo manifestado por usted, tales como: " No joda Rosa, tú eres la propia hijueputa ", repitiéndole nuevamente el calificativo de " hijueputa "; por lo que usted reaccionó ante esa ofensa con una bofetada exigiéndole respeto. Seguidamente usted se acercó al puesto de trabajo del señor Elvis Contreras,' quien les solicitó que se calmaran, haciendo caso omiso y continuaron con la discusión, diciéndole el señor Barrios a usted: " Esto no se acaba aquí, tú la tienes conmigo", ante lo cual usted intentó golpearlo nuevamente en la cara.

"Lo anterior constituye una clara violación de sus obligaciones legales y contractuales, por lo que

la empresa luego de haber analizado y estudiado detenidamente su caso decide dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, a partir de la fecha." (fol. 7).

De este modo, se repite, resulta patente que a la cláusula contractual no puede otorgársele una significación limitada al simple desacuerdo transitorio entre dos compañeros de trabajo, consistente en la natural reacción ante la infamante e ignominiosa agresión ya descrita; sino que el completo sentido de esa estipulación es el de que constituye falta grave la actitud de quien busca la desunión, la total desarmonía de un conglomerado laboral; es decir la disposición de la persona que posibilita las hostilidades y la enemistad entre los miembros de la comunidad de trabajadores de la empresa.

Es claro entonces que dentro de "las desavenencias" a que se refiere la disposición contractual arriba mencionada no está comprendida la conducta asumida por la demandante frente a su compañero de trabajo, LUIS ALBERTO BARRIOS PINEDO, porque simplemente se trata, como se infiere de la descripción de la propia accionada en la carta de despido, de la reacción normal de la actora, provocada por el comportamiento irrespetuoso y reprobable del compañero de labores, que atentaba contra la dignidad de aquella, sin ninguna trascendencia para la disciplina del establecimiento.

Así, en este evento no podía exigirse una conducta distinta, pasiva o de indiferencia, de la actora, para que evitara quedar inmersa en la causal que podía justificar su despido, puesto que en el plano de las relaciones humanas resulta elemental que existan respuestas a determinadas agresiones, y que aunque es normal que haya oposiciones, discordias y hasta contrariedades, lo cierto es que, como ya se dijo, al ser humano no puede exigírsele imperturbabilidad ante la agresión ignominiosa de que se le haga objeto, pues es exigencia de la propia dignidad el responder a un acto injurioso.

No sobra agregar que tan de poca significación resultó en este caso el hecho atribuido a la accionante, que fue el propio provocador de su reacción quien así lo expuso al declarar en el proceso: "La reacción de la señora Rosa Rolong, creo yo que fue una reacción involuntaria y hasta aceptable si se analiza – sic - los hechos" (ver folio 88). Es decir -se reitera- así se confirma que no se está en presencia de una persona disociadora que afectara las normales relaciones interpersonales y la disciplina de la empresa, sino de un ser humano que respondió a una agresión vitanda.

Así entonces, aunque es cierto, como se ha definido jurisprudencialmente, que las partes del contrato de trabajo pueden acordar que determinadas faltas se consideren graves y que el juez no puede desconocer esa calificación, ello es bajo condición de que se configure la conducta tal cual corresponde; pero no cuando a la cláusula contractual se le quiere dar un sentido que ordinariamente no le pertenece, como en este caso, en el que quedó precisado con abundancia el entendimiento común de la estipulación.

Por todo lo dicho el despido de la accionante, fundado en el hecho ya descrito, fue injusto, resultando como insoslayable conclusión final la procedencia del reintegro de la actora, en los términos fijados por el ad quem.

De este modo, el recurso no prospera y como hubo oposición, las costas correrán a cargo de la impugnante.

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 dictada el 14

de agosto de 2002 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del juicio ordinario laboral de ROSA MERCEDES ROLONG DE GÓMEZ contra SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLIMPÍCA S.A. "OLIMPÍCA S.A.".

Costas a cargo de la recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

LUIS GONZALO TORO CORREA

CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

ISAURA VARGAS DÍAZ

FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZÁLEZ

Secretaria

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

