

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

Magistrado Ponente

Radicación No. 34617

Acta No. 23

Bogotá D.C., dieciocho (18) de junio de dos mil nueve (2009).

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por ALBERTO RICARDO DAZA GRANADOS contra la sentencia del 31 de agosto de 2007, proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, dentro del proceso adelantado por el recurrente contra la sociedad AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA S. A. “AVIANCA”.

I.- ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá, ALBERTO RICARDO DAZA GRANADOS demandó a Avianca S. A., para que de manera principal fuera condenada a reintegrarlo al cargo que ocupaba o a otro de igual o superior categoría, y a pagarle los salarios y prestaciones sociales compatibles con el reintegro, declarándose sin solución de continuidad su contrato de trabajo. De manera subsidiaria pretende el pago de la indemnización plena de perjuicios y el de la indemnización indexada por despido injustificado.

Fundamentó sus pretensiones en que mediante contrato de trabajo prestó servicios personales a la demandada entre el 16 de marzo de 1977 y el 29 de agosto de 2001, fecha en que fue despedido de manera unilateral, ilegal e injusta, cuando se desempeñaba como Cajero de la División de Tesorería del Aeropuerto El Dorado de Bogotá, devengando un salario promedio mensual de \$1.200.000; que en la empresa funciona el Sindicato Sintrava al cual era afiliado y cotizaba mensualmente; que en la convención colectiva de trabajo vigente se pactó la cláusula de estabilidad, la cual remite al artículo 8-5 del Decreto 2351 de 1965, además de que su despido también se hizo con violación de los trámites convencionales.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La demandada se opuso a las pretensiones del actor. En cuanto a los hechos negó unos y dijo no constarle los demás. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas; cobro de lo no debido; falta de título y ausencia de causa jurídica en la demandante; pago de lo debido; inexistencia de la acción de reintegro; imposibilidad, incompatibilidad e inconveniencia del reintegro solicitado que resulta desaconsejable; buena fe; prescripción y compensación. Explicó que el demandante fue despedido por justa causa pues “incurrió en faltas graves respecto de sus obligaciones y prohibiciones generales y especiales que le correspondían en relación con el manejo de las tasas aeroportuarias, que para la fecha del despido se contabilizaron en 7022

tasas faltantes por un valor de \$614.168.100.00 pesos y consecuentemente dio lugar a justa causa...”. Manifestó también “que la grave situación en que se vio involucrado el demandante, como persona responsable de su gestión y del correcto funcionamiento del área a su cargo produjo no solo la pérdida económica calculada sino que condujo a la pérdida total de la confianza en él depositada lo cual, en razón del tipo de funciones desempeñadas, hacía incompatible su permanencia en el servicio de la compañía pues, con su actitud gravemente negligente permitió el reporte de tasas aeroportuarias en diferentes series, violando el estricto orden numérico exigido, permitiendo además el libre acceso sin control alguno a la existencia de tasas, con lo cual además se produjeron en la recaudación de impuesto de timbre, en el diligenciamiento y legalización de formularios, diferencias de faltantes y sobrantes; descuido en el cuadro de sumas recibidas; tasas sin sellos de pagos, sin sello del cajero y con sello mal estampado en otros casos; remisión de talonarios de tasas sin exigir nota de recibo. Adicionalmente la destrucción de copias de reportes de ventas de tasas sin autorización y sin soporte. Quedando pendientes de aclaración 7022 tasas, como faltantes, entre otras situaciones que se le alegaron oportunamente y no justificó”.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Fue proferida el 19 de enero de 2007 y con ella el Juzgado declaró probadas algunas de las excepciones propuestas por la demandada y la absolvió de las pretensiones formuladas en su contra, dejando a cargo del actor las costas de la instancia.

IV. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación del demandante el proceso subió al Tribunal Superior de Bogotá, Corporación que mediante la sentencia recurrida extraordinariamente, revocó parcialmente la sentencia para condenar a la demandada al pago de \$38.940.000 por indemnización por despido, la cual debe ser indexada. Fijó a cargo de la empresa las costas de la primera instancia y no las impuso por la alzada.

El Tribunal analizó la carta de despido; el documento sobre planillas parcial de observaciones al manejo de tasas aeroportuarias con motivo de la intervención de auditoría interna en enero 9 de 2001; el interrogatorio de parte a la representante legal de la demandada; los testimonios de Mauricio Rodríguez, Gloria Inés Ceballos Ramírez y Luis Gustavo Jaimes Ortega, razonando de la siguiente manera:

“Dentro de este contexto, es menester señalar por la Sala que los cargos endilgados se exhiben como genéricos e imputados no solamente al demandante sino a los restantes CAJEROS, aspecto que fluye del multicitado informe de Auditoría, en la medida que en el texto de la misiva expresamente se anota que los susodichos formularios eran sacados en libretas de 25 ejemplares y en continuidades fraccionadas sin observar un orden secuencial estricto que permitiera evitar la ocurrencia de anomalías y 'sin responsabilizarse en cada caso particular por medio de documento escrito refrendado con su firma' 'que la empresa lo hace COPARTICIPE DE LA SITUACIÓN OBSERVADA (...)'. Significa ni más ni menos lo anterior que no pudo determinarse la responsabilidad particular del demandante en los hechos acaecidos en las dependencias de la CAJA de la Compañía en el Aeropuerto El Dorado y que motivaron su desvinculación. Ello se desprende igualmente del informe de Auditoría en el que expresamente se dejó constancia del desorden imperante en dicha sección y en lo relacionado con las TASAS AEROPORTUARIAS, 'tolerándose el desorden al dejar que la existencia general de tasas permaneciera en estantes y armarios sin seguridad y fuera manipulada por todos los cajeros sin

responsabilidades individuales concretas' (folio 47).

De otra parte, resulta importante señalar por la Sala, que no se desconoce la gravedad de los hechos sucedidos en la susodicha oficina que involucraron de una u otra forma a todos los que allí laboraban y que conllevaron, a la respectiva investigación penal. Sin embargo en materia laboral la RESPONSABILIDAD NO PUEDE SER GRUPAL O COLECTIVA, para fincar en ella una desvinculación con JUSTA CAUSA, sino que es menester señalarle en forma clara y expresa al trabajador de que se trate su intervención en los hechos, precisándole sin dubitación alguna su participación específica y el monto que a su actuación corresponde dentro de la pérdida de las referidas tasas aeroportuarias, y eso es precisamente lo que se echa de menos en el sub lite.

Ahora bien, los CAJEROS tenían un Jefe responsable de la Sección y quien debía señalar el derrotero para cumplir la labor de cobro de las TASAS AEROPORTUARIAS, y en general la organización que tal actividad comporta, sin embargo, no hubo gestión alguna de su parte si se tiene en cuenta lo anotado en el informe, y la omisión desplegada por éste no puede ser trasladada a todas las personas que allí labora (sic) precisamente por lo anotado en precedencia.

Debe acotarse igualmente que el incumplimiento de las obligaciones que competen al trabajador es personal sin que sea dable endilgarle el incumplimiento de sus compañeros de trabajo o de su superior inmediato, así se desprende de los supuestos normativos contenidos en los artículos 58 y 60 del C. S. del T. Amén de que al concretizarse la conducta imputada podría el trabajador asumir su defensa, esto es, que se cumple cabalmente el objetivo propuesto en el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Forzoso resultan entonces concluir, contrario a lo sostenido por el A- quo, que la justa causa invocada como base de la desvinculación no fue cabalmente demostrada y por ende el despido del demandante se torna SIN JUSTA CAUSA con las consecuencias que ello conlleva”.

Después de analizar el reintegro pactado convencionalmente, el Tribunal continuó razonando como sigue:

“Entonces bien se ve que la norma convencional que permite el reintegro, por remisión que hace el artículo 8º, numeral 5º, del decreto 2352 (sic) de 1965, impone la estimación de las circunstancias para determinar si éste es aconsejable o no, y en último evento optar por la indemnización. En ese orden, encuentra la Sala elementos que analizados dentro del contexto de la situación planteada alrededor del retiro del demandante, efectivamente conllevan a que la confianza que debe impetrar las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador se encuentra seriamente quebrantada con lo acontecido y es que el contrato debe ejecutarse de buena fe en la empresa como unidad de trabajo humano organizado. Es prioritario entonces que siempre campee la buena fe y lealtad en la conducta de de todos los que en ella participan y en las varias relaciones humanas que entre ellos necesariamente se establecen, que no permiten su afectación con actitudes o posturas asumidas que si bien es cierto no alcanzan a configurar una justa causa sí desde luego influyen negativamente en el solaz que deben poseer las relaciones obrero-patronales. Así entonces, en las condiciones del informativo, no resulta aconsejable el REINTEGRO y por lo mismo se absolverá de este a la demandada”.

V. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso el demandante con la finalidad de que se case la sentencia recurrida para que en instancia se revoque la del Juzgado y en su lugar se acceda a las pretensiones principales de la demanda inicial.

Con ese propósito formuló un solo cargo que con vista en la réplica se decidirá a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía directa acusa la interpretación errónea de los artículos 7 y 8, numeral 5 del Decreto 2351 de 1965, en relación con los artículos 53, 241 (ordinales 4 y 5) y 243 de la Constitución Política de 1991; 13, 20, 21, 55, 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo.

La demostración así la desarrolla:

“Estamos de acuerdo con las conclusiones fácticas de la sentencia y especialmente: a) que no se acreditó la causal invocada; b) Que la falta de organización y el abandono que reinó en el manejo por parte de la empresa en relación con las tasas, fue lo que condujo a "LA SITUACION OBSERVADA". Nuestra inconformidad, por lo tanto, es estrictamente jurídica, ligada al entendimiento de la norma aplicada, que por haber ingresado el actor en el año 1977 (haber cumplido más de 10 de servicio al 31 de diciembre de 1990), el ataque se puede formular por la vía directa.

La sentencia proferida por el ad quem, hace una interpretación errónea del arto 8°, numeral 5, del Decreto 2351 de 1965 y del arto 7°, parágrafo, por las siguientes razones:

El Tribunal fundamenta el no reintegro en lo siguiente:

"En ese orden, encuentra la Sala elementos que analizados dentro del contexto de la situación planteada alrededor del retiro del demandante, efectivamente conllevan a que la confianza que debe imperar en las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador se encuentren seriamente quebrantadas con lo acontecido y es que el contrato debe ejecutarse de buena fe en la empresa como unidad de trabajo organizado. Es prioritario entonces que siempre campee la buena fe y lealtad en la conducta de todos los que en ella participan y en las varias relaciones humanas que entre ellos necesariamente se establecen, que no permiten su afectación con actitudes o posturas asumidas que si bien es cierto no alcanzan a configurar una justa causa sí desde luego influyen negativamente en el solaz que deben poseer las relaciones obrero - patronales. Así entonces, en las condiciones del informativo, no resulta aconsejable el REINTEGRO y por lo mismo se absolverá de este a la demandada.

Estas son básicamente las razones que aduce el ad quem para negar el reintegro y para inclinarse por el pago de la indemnización.

1.- En primer lugar, debemos señalar, como lo reconoce la sentencia impugnada, no se demostró la causal invocada para despedir al actor y la materia penal fue precluida a favor del actor por la Fiscalía General de la Nación. Lo anterior significa que las afirmaciones que hizo la demandada, perdieron cualquier fundamento y por lo mismo no puede utilizarse ahora como razón para justificar el no reintegro del actor. Así como no puede afirmarse por el Juez que la causal del despido existió para justificar el mismo; en nuestro modesto entender tampoco puede utilizarse para ningún efecto y siendo el proceso penal "levantado" sustancialmente sobre el mismo presupuesto fáctico alegado por Avianca S. A., obviamente tampoco puede servir de fundamento para negar el derecho al reintegro del asalariado. Si no se realizó la conducta imputada, no puede existir sanción de ninguna clase y el pago de la indemnización, así no se reconozca en la sentencia, es de alguna manera una forma de excluir al asalariado de la empresa, por una conducta, a pesar de no haberse cometido.

La propia sentencia cuando se refiere a la buena fe, pretende que el asalariado asumió conductas que si bien es cierto no constituyen justa causa, si influyen negativamente en las relaciones obrero patronales. Cuales fueron esas conductas, no existieron, porque al no existir responsabilidad objetiva o compartida en Colombia, no se puede endilgar validamente ninguna violación por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones. No asumir esa consecuencia, significa, ni mas ni menos, que asumir que el trabajador no incurrió en la conducta imputada, pero que por razón del contenido de la carta de despido o cualquier otro elemento que se le ocurra al patrono es suficiente para tener por perdida la confianza y configurada la falta de buena fe y por ello imponer la solución más desfavorable al asalariado.

No hace otra cosa el Tribunal, que aceptar lo inevitable, esto es el hecho imputado laboral y penalmente no existió; pero utiliza la carta de despido, para fundamentar un no reintegro, es decir, de todas maneras hizo valer contra el trabajador la acusación, pero no para convalidar o justificar el despido, sino como una especie de sanción, que no es otra cosa que negar el reintegro.

La acusación, por fuerza procesal ha desaparecido, por certeza probatoria no existe y por lo mismo al haber dejado de existir acusación por no haber sido acreditada, tampoco se puede tener como circunstancia que haga desaconsejable el reintegro. Si no fuera así, quedaría al arbitrio del patrono crear artificiosamente causales o circunstancias que hagan desaconsejable el reintegro del asalariado, disminuyendo el monto de las condenas, suprimiendo el vinculo con el trabajador, por sumas de condena, como sucede en el presente caso.

Jurídicamente, las únicas circunstancias que podrían hacer inconveniente el reintegro, son aquellas que puedan generar un perjuicio para el asalariado, tal como lo ha establecido la Corte Constitucional en sentencia de constitucionalidad, cualquier otra que se declare, no deja de ser una rebeldía de los jueces contra las sentencias de constitucionalidad.

2.- De otra parte, no puede servir de fundamento, la presunta pérdida de confianza en relación con el actor, toda vez que la presunta perdida de confianza se fundamentaba en la acusación formulada contra el asalariado y como se señaló arriba, al no demostrarse la existencia de la falta imputada, desaparece también la presunta perdida de confianza que entiende el Tribunal como útil para impedir el reintegro del asalariado. Considerar lo contrario, significaría que cuando se acusa a alguien en relación con el cual se presume su inocencia, de haber cometido alguna falta, por ese solo hecho ya es suficiente para considerar que el acusado ha dejado de ser inocente para convertirse en un culpable a medias y en relación con el cual se puede por cualquier ciudadano alegar falta de confianza, lo cual se constituye en un exabrupto.

3.- La solución mas favorable, resulta ser el reintegro, esto es la interpretación más favorable al asalariado, especialmente del arto 8°, numeral 5° del Decreto 2351 de 1965 y resulta más beneficioso, o favorable, porque menos se afectan los derechos del asalariado, por lo siguiente: a) se mantiene el derecho a prestar el servicio; b) no se pagaría como resultado de la sentencia la suma tarifada por concepto de indemnización por despido injusto, sino los salarios y demás derechos económicos causados a partir del despido y hasta el reintegro; c) Se reestablecería plenamente la presunción de inocencia que quedaría en veremos si se da la indemnización; d) Se restablece la seguridad familiar, en especial la de los hijos que se ha visto amenazada por una acusación sin fundamento; d) se regresa el acceso a la seguridad social, con la cual no ha contado a partir del despido.

4.- La conclusión del ad quem, implica una interpretación equivocada del mencionado numeral 5,

del artículo 8°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, toda vez que solo ha de ser posible ordenar la indemnización, en aquellos casos en que efectivamente resulte desaconsejable para el trabajador y en el presente caso, incluso la indemnización frente a la posibilidad de una mayor condena por el reintegro, definitivamente hace aconsejable el reintegro y con más veraz, cuando las razones indicadas por el ad quem, llevan a promover los actos fraudulentos de las empresas, para artificiosamente "hacer" desaconsejable el reintegro de los trabajadores. Es decir, la sentencia convalida la actitud patronal consistente en intentar terminar el contrato de trabajo, en este caso, pagando al asalariado una indemnización por despido, para deshacerse del asalariado por la vía más fácil.

Dentro de los intereses del trabajador, a que se hace referencia en la sentencia C-594 del 20 de noviembre de 1997, de la Corte Constitucional, se encuentra también las razones y conclusiones de carácter económico.

"... el Juez debe ordenar que el trabajador vuelva a su puesto laboral, salvo que aparezca claramente probado en el expediente que el reintegro del trabajador no es conveniente para los intereses del propio trabajador. Esto significa que la expresión "no fuere aconsejable" debe entenderse a partir de los derechos del trabajador y no de los intereses del patrono, pues resulta a todas luces violatorio de la realización de un orden jurídico justo (C.P. preámbulo), que un juez no ordene el retorno de un trabajador a la empresa, por considerar que el reintegro no es recomendable para el patrono, cuando este último es quien ha provocado el conflicto al efectuar un despido injustificado de un empleado que había adquirido un derecho a una mayor protección a su estabilidad laboral, por haber prestado sus servicios a ese patrono durante diez o mas años de su vida.

La sentencia atacada, sin decirlo, ha considerado que el reintegro no es recomendable para el patrono y como tal ha interpretado erróneamente el mencionado numeral 5° del arto 8 del Decreto 2351 de 1965, para llegar a esa conclusión.

Esta interpretación que ha hecho la Corte Constitucional, en desarrollo de la función que señala el arto 241, numerales 4 y 5, en nuestro entender resulta en concordancia con el arto 53 de la Constitución Política, normas que debieron ser acatadas por el Tribunal Superior de Distrito Judicial.

Considero que las anteriores razones, son más que suficientes para proceder a casar la sentencia atacada y acceder a los pedimentos señalados en el alcance de la impugnación”.

VII. LA RÉPLICA

Manifiesta que el Tribunal dio la inteligencia que corresponde al precepto denunciado por la censura; que ésta se duele que el Tribunal hubiera dado por demostrado que no era aconsejable el reintegro del actor, lo que encierra una discusión fáctica que no es controvertible por la vía directa, lo cual conlleva a la desestimación del cargo.

VIII. SE CONSIDERA

Para el Tribunal, la norma convencional que consagra el reintegro pretendido por el demandante por la remisión que hace al artículo 8°, numeral 5° del Decreto 2351 de 1965, “impone la estimación de las circunstancias para determinar si éste es aconsejable o no, y en último evento optar por la indemnización”.

El numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 contemplaba el reintegro en las mismas condiciones de empleo para el trabajador que con 10 o más años de servicios era despedido sin justa causa por el empleador, disponiendo enseguida que “Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el despido no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización”.

Si se compara lo que dijo el Tribunal con el aparte reproducido de la disposición legal en comento, se observa que el sentenciador no incurrió en un dislate hermenéutico como el que le atribuye la censura, sino que, por el contrario, se ajustó en un todo al espíritu de la norma.

Ahora, del resumen de la sentencia impugnada se evidencia que las circunstancias que tuvo en cuenta el Tribunal para estimar desaconsejable el reintegro del demandante, fueron producto del examen que hizo de los medios probatorios que analizó para formar su convencimiento, tal como se observa cuando expresó que encontraba “elementos que analizados dentro del contexto de la situación planteada alrededor del retiro del demandante, efectivamente conllevan a que la confianza que debe imperar en las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador se encuentra seriamente quebrantada...”.

Lo anterior indica claramente que fue el material probatorio que analizó el que llevó al juez de la apelación a encontrar desaconsejable el reintegro del demandante, aspecto que imponía la controversia por la vía de los hechos.

De otro lado, la censura afirma que la sentencia admitió que la “materia penal fue precluida a favor del actor por la Fiscalía General de la Nación”, lo cual significaba, en sentir de la acusación, “que las afirmaciones que hizo la demandada perdieron cualquier fundamento y por lo mismo no puede utilizarse ahora como razón para justificar el no reintegro del actor”. Sin embargo, el Tribunal no dio por establecido que la Fiscalía General de la Nación hubiera precluido la investigación penal adelantada contra el demandante, sino que lo expresado fue que no podía desconocer la gravedad de los hechos sucedidos en la oficina donde laboraba el demandante “y que conllevan, a la respectiva investigación penal”, tal cual lo consignó en la sentencia impugnada.

Así las cosas de lo dicho resulta, que la acusación está estructurada sobre supuestos fácticos que no fueron establecidos por el sentenciador colegiado.

En el anterior orden de ideas, son atinadas las objeciones que hizo la oposición al cargo único. Y si el Tribunal dio por acreditado que en la oficina donde laboró el ex-trabajador fueron graves los hechos sucedidos y dentro de los cuales de una u otra forma resultaron involucrados todos los que allí laboraban, se ratifica que fueron los elementos de convicción lo que lo llevaron finalmente a estimar impertinente el reintegro del demandante, así hubiera concluido que el despido no estaba demostrado en cuanto a las justas causas invocadas, pues a ese análisis es que lo obliga el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965.

Al desestimarse el cargo, que es a lo conducen las consideraciones que anteceden, el recurrente debe cargar con las costas del recurso, dado que hubo oposición a la demanda extraordinaria.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia

proferida el 31 de agosto de 2007, proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, dentro del proceso ordinario adelantado por ALBERTO RICARDO DAZA GRANADOS contra la sociedad AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA S. A. “AVIANCA”.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO
DÍAZ

ISAURA VARGAS

MARIA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

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

