



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

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
Magistrado ponente

SL11233-2015
Radicación n.º 42725
Acta 29

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de agosto de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **LEANDRO ANTONIO SÁNCHEZ VIRVIESCAS** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, el 20 de febrero de 2009, en el proceso que le promovió a **CRISTALERÍA PELDAR S.A.**

I. ANTECEDENTES

LEANDRO ANTONIO SÁNCHEZ VIRVIESCAS llamó a juicio a la sociedad CRISTALERÍA PELDAR S.A. para que, previos los trámites del proceso ordinario, se declarara que

entre las partes existió un contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre el «3» (sic) de junio de 1993 y el 3 de diciembre de «2003» (sic), regido por la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la demandada y SINTRAVIDRICOL, con vigencia 2001 – 2003, y que la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador, fue ilegal. En consecuencia, solicitó que se condenara a la demandada a reintegrarlo *«de conformidad al párrafo primero del artículo 83 de la Convención colectiva de trabajo»*; al pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales causadas entre la fecha del despido y aquella en que se produzca el reintegro; al reajuste de los salarios causados entre enero de 1996 y julio de 2002; al pago de los salarios por trabajo suplementario y con recargos nocturnos, dominicales y festivos, causados entre enero de 1996 y la fecha de terminación de la relación laboral; los descansos compensatorios dejados de otorgar; la reliquidación de las prestaciones sociales legales y convencionales; la indemnización de los perjuicios morales que se *«ocasionaron en contra del trabajador demandante y de su familia con motivo de endilgar al trabajador una conducta que este no cometió, estimados en un equivalente dinerario al momento de quedar en firme la sentencia de tres mil gramos oro (3.00grs.)»*; los subsidios familiares a favor del menor David Leonardo Sánchez; los gastos *«medico (sic) hospitalarios que se han generado desde el momento de la ruptura ilegal del contrato y que se lleguen a generar hasta el momento de la declaratoria de reintegro»*, no solo a favor del actor sino también de su núcleo familiar; la indexación; lo *ultra y extra petita*; y las costas del proceso.

Al reformar la demanda, el promotor del proceso reiteró las pretensiones incoadas en el escrito inicial y, además, solicitó que se ordenara «*la aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del [T]rabajo*» a su favor; y que en caso de que se considerara que el reintegro no fuera conveniente, se condenara a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto prevista en la Convención Colectiva de Trabajo.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el 2 de junio de 1993 fue contratado por la demandada para desempeñar labores varias, en la planta de Cogua; que entre finales de 1996 y principios de 1997 fue promovido al cargo de Auxiliar de Servicios de Programación; que desempeñó este cargo hasta el 3 de diciembre de 2002, fecha en que fue despedido; que a pesar de la referida promoción, la empresa sólo lo incluyó en nómina con el mencionado cargo en el mes de agosto de 2002; que la demandada no le pagó horas extras ni recargos, así como tampoco le otorgó descansos compensatorios, a pesar de haberlos causado; que la empresa adujo como causal de terminación del contrato de trabajo, la comisión de una falta grave ocurrida el 10 de octubre de 2002, que según el Gerente de Planta fue la de «*ofrecerse de intermediario, en la solución de un problema de lavado de estibas, máxime cuando el factor dinero vislumbró de por medio*»; que el procedimiento previo al despido, llevado a cabo por la empresa, estaba viciado por cuanto no se respetó el debido proceso; que el día 10 de octubre de 2002, el portero de la planta en que laboraba recibió un sobre dirigido al actor, que fue abierto sin su

consentimiento, en cuyo interior había dinero y un comprobante de pago; que ante esta situación se dirigieron a la Gerencia Administrativa de la empresa y allí fue interrogado por dos funcionarios sobre el contenido del sobre; que explicó que el dinero era *«para el pago de la labor extra desarrollada por el señor CARLOS ARBELAEZ, a favor del proveedor MADERAS BELLO LTDA.»*, quien había solicitado que se lavaran unas estibas con el fin de que no fueran devueltas por la demandada; que dicho dinero no era para él, sino para el señor Carlos Arbeláez, quien se había encargado de la limpieza de las estibas; que este tipo de decisiones se consideraba normal, pues *«cuando estaba presente el jefe de sección, este daba esta clase de ordenes (sic) y como en el caso que nos ocupa no se hallaba presente el mismo se considero (sic) normal pues se hacia (sic) con el fin de no entorpecer el trabajo y buen funcionamiento de la planta, viendo que se hacia (sic) el mismo procedimiento con el proveedor maderas CIMITARRA»*; que posteriormente fue citado a rendir descargos sobre la falta cometida, que según la empresa consistió en una *«conducta indevida (sic) al realizar y tomar decisiones en procedimientos que no son de su competencia»*; que luego de surtido el trámite disciplinario, el cual detalló, la demandada consideró que la falta era grave, por lo que tomó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral; que la afirmación de la empresa de que había obtenido un lucro indebido a través del desempeño de su labor, *«ha generado unos perjuicios morales irreparables tanto en el trabajador mismo, como en su familia, puesto que se vieron estigmatizados y rechazados por el circulo (sic) social al cual ellos estaban acostumbrados a compartir»*; que por causa de su despido injusto y la negativa de la demandada de dar referencias laborales suyas, *«ha visto*

incrementarse en forma desmesurada las deudas a su cargo, lo cual le ha generado crisis depresivas y nerviosas, que han influido en el desarrollo de sus relaciones normales con su núcleo familiar»; que durante la vigencia de la relación laboral actuó de buena fe; que la demandada impulsaba a sus trabajadores a desarrollar conductas que propendieran por el mejoramiento de la calidad en la producción, tales como contratar a terceros para que lavaran las estibas que no llegaran en buenas condiciones, con el fin de evitar devolverlas al proveedor.

Al contestar la demanda y su reforma, la sociedad convocada a juicio se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los relacionados con la existencia de la relación laboral con el actor y su despido. Lo demás dijo que no era cierto. Propuso las excepciones perentorias de inexistencia de la obligación, prescripción y cobro de lo no debido.

En la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrada el 27 de julio de 2004 (Folios 268 a 272), las partes conciliaron las pretensiones números 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 48, 49, 50, 51, 52 y 53 contenidas en la demanda y su reforma, relacionadas con el reajuste de salarios, trabajo suplementario y recargos nocturnos, dominicales y festivos, reliquidación de prestaciones sociales e indexación.

Dicho acuerdo fue aprobado en el acto por la juez de conocimiento, por lo que el proceso continuó respecto de las demás pretensiones de la demanda (Folios 268 a 272).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 25 de enero de 2007, absolvió a la empresa demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda (Folios 444 a 456).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló el demandante. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, mediante fallo del 20 de febrero de 2009, confirmó el de primera instancia (Folios 478 a 489).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró, como fundamento de su decisión, que la demandada había expresado que el despido del actor había obedecido a la comisión de una falta que contrariaba los principios de la buena fe, ya que, dentro de sus funciones, no estaba la de servir como intermediario y, menos aún, sin contar con la autorización de la compañía. Luego de analizar la carta de despido, el acta de los descargos rendidos por el actor, el procedimiento disciplinario adelantado, el sobre dirigido al ex trabajador contentivo de un recibo a nombre de Carlos Sánchez, en el

que, observó, se describía una reparación de estibas por valor de \$480.000, los interrogatorios rendidos por las partes y la descripción de las funciones del cargo desempeñado por el demandante, concluyó que no le asistía razón a la parte accionante al negar la demostración de la justa causa del despido; que el demandante no estaba autorizado para decidir si las estibas se devolvían al proveedor o se reparaban en las instalaciones de la empresa, así como tampoco para proponer o sugerir a los proveedores de PELDAR S.A. personas que pudieran lavar las estibas, cuando se encontraran en condiciones no aptas para ser recibidas; que con su actuación, el actor había faltado a las obligaciones establecidas en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo,

...en cuanto disponen en su orden que el trabajador debe realizar la labor “en los términos” estipulados, esto es que no le está permitido realizar actividades distintas a las contratadas, salvo que medie autorización del empleador o sus representantes, ni tampoco, desde luego, extralimitarse en las funciones que le han sido asignadas y que obran en el expediente tanto en el documento de folios 233 a 235, como en el relato que hizo el actor en su interrogatorio de parte; y comunicar al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, porque si el declarante en la diligencia de descargos admitió que las estibas recibidas de Maderas de Bello estaban contaminadas de hongos ha debido poner en conocimiento del empleador ese hecho, en tanto podía acarrearle perjuicios, pero en lugar de hacerlo resolvió motu proprio (sic) resolverle el problema al proveedor. En consecuencia, esta Sala estima que la conducta desplegada por el actor encuadra en la descrita en el numeral 6

del Artículo 62 del C.S.T., subrogado D.L. 2351 de 1965 artículo 7, con lo que se descarta que pueda calificarse tal hecho como inmoral porque las pruebas en realidad no acreditan la ocurrencia de una acción con esta connotación.

Debe destacarse que a juicio de esta Sala el demandante aceptó que el procedimiento de lavado de estibas debía ser autorizado por el supervisor (respuesta a la pregunta séptima del interrogatorio de parte), mas para el presente caso no demostró dicha autorización pues su afirmación en ese interrogatorio es su propio dicho y el mismo no puede ser suficiente para acreditar el respectivo hecho, ya que de ser así las partes podrían fabricar sus propias pruebas.

Añadió el *ad quem* que la demandada había respetado el procedimiento disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, pues fueron observadas cada una de las etapas señaladas en sus artículos 81 a 87; que dentro del aludido procedimiento se escuchó al actor, se practicaron pruebas, se discutió hasta una tercera etapa la decisión del empleador y participó el sindicato, de manera que no se avizoraba la pregonada violación al debido proceso.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente, en síntesis, que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal segunda de casación, que fueron replicados y en seguida se estudian.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia del Tribunal de violar directamente los artículos 18, 21 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo; 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; 15 y 29 de la Constitución Política; y 83 de la Convención Colectiva de Trabajo.

En la demostración transcribe el censor cada una de las disposiciones relacionadas en la proposición jurídica, para aducir que el *ad quem* «da una interpretación diferente a la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador», pues éste había invocado la prevista en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y no la que encontró configurada el Tribunal; que si dentro del procedimiento disciplinario y, luego en el judicial, la demandada calificó la conducta cometida por el trabajador como inmoral, no podía el Tribunal encuadrarla en el numeral 6 del artículo 62 ibídem; que con este proceder el

juez plural dejó de aplicar el principio de favorabilidad de que trata el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo; que el *ad quem* incurrió en una «*extralimitación de las funciones que le habían sido asignadas*», pues la causal de despido en la que, estimó, había incurrido el trabajador, «*no fue objeto de debate, pues no se planteó por parte de la demandada como base para justificar el despido del trabajador, con lo cual se excede la facultad que le otorga la norma materia de ataque, pues hace una interpretación que vulnera el derecho de defensa y contradicción que le asiste al actor*»; que, con ello, se impidió que se aplicara justicia frente a los hechos que «*fueron debatidos, controvertidos y probados en forma fehaciente por parte del actor, a quien se le endilgó el cometimiento de un hecho inmoral, que bien sostuvo el fallador de segunda instancia, nunca fue probado por parte de la empresa demandada*»; que el colegiado excedió las facultades de que trata el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (*extra y ultra petita*), en la medida en que al confirmar la sentencia de primera instancia, «*han desarrollado una interpretación no permitida en contra de los intereses del trabajador, pues durante la formulación de cargos por parte de la empresa, desarrollo del procedimiento administrativo; así como del mismo proceso judicial, la litis se centró en la ejecución o no de un acto inmoral que diera causa a un despido justificado de parte del empleador*»; que, al proferir el fallo impugnado, el juez de apelaciones enmarcó la conducta del demandante «*en una norma y en unos hechos que no fueron objeto de debate ni de controversia en materia probatoria, otorgando al empleador un derecho no pedido, ya que las excepciones propuestas, no fueron encaminadas a demostrar el desarrollo de la clase de conducta por la cual el juzgador de segunda instancia ratifica la emitida en primera instancia*»; que la sentencia acusada es violatoria del artículo 15 de la Constitución Política, por cuanto el Tribunal no tuvo en

cuenta que la demandada realizó actos que atentaron contra el derecho fundamental allí garantizado; que *«la norma es clara en enunciar que toda prueba obtenida con violación de la misma es nula de pleno derecho, y en el libelo demandatorio (sic), como de apelación se fue claro en solicitar la revisión de la actuación desarrollada por la empresa, en cuanto a transgresión de este principio constitucional, y el juez de segunda instancia no acató a realizar la ponderación del mismo»*; que, asimismo, la providencia acusada violó el artículo 29 de la Constitución Política, en atención a que no tuvo en cuenta que en los hechos de la demanda y en el recurso de apelación, se afirmó que hubo una transgresión a esta disposición, *«sin que el juez de segunda instancia acatara a auscultar si efectivamente la empresa demandada realizó actos atentatorios contra el derecho fundamental contemplado en el artículo 29 de la Constitución Nacional, pues se queda en el análisis de la forma mas no de fondo»*; que el Tribunal no valoró adecuadamente la forma en que se desarrolló el procedimiento; que la sentencia acusada es violatoria de la cláusula 83 de la Convención Colectiva de Trabajo, *«pues no le han dado aplicación al contenido de la misma, a pesar de reconocer que la enunciación realizada por la demandante (sic) no fue probada y en cuanto a que los mismos no podían ser calificados como inmorales.»*

VII. RÉPLICA

Argumenta la empresa opositora que el cargo incurre en el error técnico de acusar la violación de la Ley sustancial, por la causal segunda de casación, siendo que la adecuada para alegar tal infracción es la primera. Agrega que, en todo caso, la sentencia impugnada no hizo más gravosa la situación del demandante, pues confirmó la

emitida por el juzgado de conocimiento.

VIII. CONSIDERACIONES

Estima la Sala que le asiste razón a la oposición en cuanto afirma que, por la causal segunda de casación laboral, no es necesario acusar la sentencia de segunda instancia de haber violado normas sustanciales de alcance nacional. La transgresión de la ley sustancial constituye precisamente la causal primera de casación, como lo ha señalado esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ SL, 23 nov 2010, Rad. 36895, cuando adoctrinó:

“Contener la sentencia decisiones que hagan más gravosa la situación de la parte que apeló de la primera instancia, o de aquella en cuyo favor se surtió la consulta”, es la segunda causal de casación laboral, a voces del artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el 60 del Decreto Extraordinario 528 de 1964.

De acuerdo con la anterior disposición, un vicio in procedendo o un error de procedimiento se erige en motivo autónomo para (...) obtener la casación de una sentencia de segunda instancia pronunciada en una causa procesal del trabajo y de la seguridad social.

Tal autonomía de esa deficiencia en el procedimiento comporta que en casación no se va a averiguar y definir si hubo o no violación de la ley sustancial de carácter nacional, ya por la vía directa o jurídica, ora por la indirecta o fáctica.

La tarea a la que ha de aplicarse el tribunal de casación se circunscribe a examinar las sentencias dictadas en la primera y

en la segunda instancias. Concretamente, su estudio va dirigido a observar qué se resolvió en cada una de ellas.

Justamente, el cotejo de las partes resolutivas de ambas sentencias es lo que servirá de base al juez de la casación para concluir si la de segunda agrava la situación del apelante único o de la parte en cuyo favor se tramitó la consulta, definida en la de primera.

El papel del recurrente se limita a mostrarle a la Corte cómo el fallo del Tribunal contiene decisiones que empeoran su situación, ya resuelta por el juzgado de conocimiento, en cuanto traducen un gravamen mayor o una disminución de los logros deducidos por el fallo de primer grado.

De tal suerte que la censura no tiene que indicar normas legales violadas ni el concepto de la violación. Este criterio aparece vertido en sentencia del 23 de abril de 1957, en la que esta Sala adoctrinó: “Tratándose de la causal segunda no procede la indicación de normas legales violadas ni el concepto en que lo fueron. Basta únicamente demostrar cuánto se hizo más gravosa la situación de la parte apelante (o de la parte en cuyo favor se surtió la consulta, agrega la Sala) con el fallo de segundo grado”.

Como se observa, para estructurar el ataque por la causal segunda de casación en materia laboral, no se requiere indicar ninguna norma sustancial de alcance nacional como violada, pues esta causal solo procede cuando el Tribunal viola la prohibición de la reforma en perjuicio, es decir, en aquellos casos en los que la sentencia contiene «decisiones que hagan más gravosa la situación de la parte

que apeló de la de primera instancia, o de aquella en cuyo favor se surtió la consulta.»

De acuerdo con lo anterior y dado que en el cargo se denuncia la violación de normas sustanciales de alcance nacional, en aras de respuesta a los planteamientos del recurrente, la Corte entiende que el ataque se encuentra estructurado por la causal primera de casación, aunque equivocadamente se invocara la segunda.

Al estructurar su ataque sobre la base de que el ad quem hizo más gravosa la situación del actor como apelante único, el censor desvía el objeto de la controversia pues no se trata de determinar si la conducta cometida por el trabajador fue inmoral o no; sino que el debate consiste en establecer si los hechos cometidos por el actor constituyen justa causa de despido.

Así las cosas, es evidente que el censor no se ocupa de desvirtuar los pilares fundamentales de la sentencia impugnada, pues luego de dar por demostrado que el demandante había servido como intermediario entre uno de los proveedores de la demandada y un tercero, con el fin de que éste lavara una estibas que presentaban hongos, sin autorización de la empresa, el ad quem estimó que *«con su actuación faltó a las obligaciones establecidas en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST»*, de modo que *«la conducta desplegada por el actor encuadra en la descrita en el numeral 6 del Artículo 62 del C.S.T. (...), con lo que se descarta que pueda calificarse tal hecho como inmoral porque las pruebas en realidad no acreditan la ocurrencia de una acción con esta connotación.»*

Entonces, si las columnas argumentales atrás delineadas fueron las que sustentaron la decisión impugnada era, entonces, deber insoslayable del censor proceder a controvertirlas y derruirlas en su totalidad, pues, cada una de ellas sostienen la decisión.

Contrario al cumplimiento de tal carga procesal, la censura se ocupó de cuestionar únicamente el que la sentencia de segunda instancia hubiera hecho más gravosa la situación del único apelante, al estimar que el demandante había incurrido en una causal de despido diferente a la señalada por el *a quo*, lo que implica que se mantuvieran incólumes las reales razones que tuvo el *ad quem* para fundamentar su decisión, con lo cual el cargo deviene desestimable.

Sobre el deber del recurrente de desquiciar todos los fundamentos del fallo impugnado, es de recordar lo adoctrinado por la Corte en sentencia CSJ SL, 21 feb 2011, Rad. 43887, reiterado en sentencia CSJ SL, 5 jun 2012, Rad. 42288:

Es de reiterar, entonces, que para acusar a una sentencia de quebranto de la ley sustancial de alcance nacional mediante el recurso extraordinario, el recurrente debe determinar cuáles son los fundamentos, ya fácticos, ya jurídicos, que la soportan y, realizada esa auscultación, exponer la acusación mediante los cargos respectivos, por vía indirecta, en el primer caso, o por la directa, en el segundo; pero, en todo momento deberá cumplir

con la obligación –insoslayable- de confrontar y derruir cada columna argumental del fallador que sostenga la decisión cuestionada porque, el omitir tal carga procesal, total o parcialmente, implicará que el fallo se sostendrá en lo no derribado, ante las presunciones de acierto y legalidad con que llega revestido al ámbito de la casación.

Es decir, el cuestionamiento de la legalidad del fallo recurrido debe, insoslayablemente, encauzarse hacia las motivaciones, fácticas, o jurídicas, expuestas por el sentenciador, pues, de no hacerse así, a nada conducirá el ataque dirigido hacia otros aspectos, por muy importantes que éstos sean.

Con arreglo al anterior criterio jurisprudencial, considera la Sala que el recurrente dejó libres de crítica los soportes fundamentales de la sentencia gravada, a saber: i) que el demandante incurrió en la causal de despido de que trata el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; ii) y que, previo al despido, la accionada respetó el procedimiento disciplinario previsto en la Convención Colectiva de Trabajo.

Ahora bien, el hecho de que el Tribunal hubiera encontrado que la conducta del demandante se encasillaba en una causal de despido distinta de la comisión de un acto inmoral, no significa que hubiera estimado que el despido del actor estaba justificado en hechos diferentes de los endilgados por la demandada y, con ello, desbordado su ámbito de competencia. Así se afirma por cuanto de vieja data esta Corporación ha adoctrinado que el empleador

cumple con expresar los hechos en que se funda el despido, sin que deba indicar en qué causal específica encuadran tales hechos, pues esta es labor del juez.

En este sentido se pronunció la Sala, en sentencia CSJ SL, 28 oct 2008, Rad. 30774, en la que reiteró lo adoctrinado en la CSJ SL, 25 oct 1994, Rad. 6847, cuando dijo:

No obstante, la demandada no allegó, como era su obligación, el respectivo reglamento interno de la Empresa, por lo que necesariamente debe la Sala efectuar la confrontación jurídica de los hechos imputados, en este caso, con el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, pues, como lo ha sostenido en varias oportunidades, es al empleador, que decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, a quien corresponde especificar inequívocamente los hechos que generan el despido y al juez su calificación jurídica. Así lo expresó esta Corporación en sentencia del 25 de octubre de 1994 (rad. 6847), en donde dijo:

“En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe ‘en el momento de la extinción’, de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:

“a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita;

“b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y

“c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

“En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva.

“Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda.”

Como se observa, es al juez y no a las partes a quien compete realizar la adecuación típica de una determinada conducta que sea considerada por el empleador como justa causa de despido, por lo que no se vulnera el debido proceso del demandante si el Tribunal estima que los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo encuadran en una causal de despido diferente de la que encontró configurada el juez de primera instancia. Cosa diferente es que el superior encuentre justificada la terminación unilateral del contrato con fundamento en unos hechos diferentes a los aducidos por el empleador, lo que acá no sucedió.

El cargo no prospera.

IX. SEGUNDO CARGO

Afirma el censor que *«La sentencia impugnada esta (sic) enmarcada dentro de la causal segunda de casación que corresponde al principio prohibitivo de la reformatio in pejus»*.

En la demostración, transcribe el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para afirmar que la sentencia acusada violó la prohibición de la reforma en perjuicio, en atención a que la decisión de primera instancia fue totalmente desfavorable para los intereses del trabajador; que como el actor fue el único apelante, el estudio del Tribunal únicamente debía circunscribirse a determinar si el fallo de primer grado debía confirmarse o revocarse, decisión ésta que *«en su parte motiva, refrendó lo enunciado por parte de la demandada Cristalería*

Peldar S. A. a través de su apoderado judicial, al momento de dar contestación a la demanda sin que propusiere ninguna otra excepción diferente a las presentadas al momento de contestación, al descorrer la reforma de demanda»; que el a quo consideró que la conducta del demandante se enmarcaba en lo dispuesto por el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, actos inmorales y contrarios a la lealtad con la empresa, de manera que erró el juez colegiado al determinar que si bien el comportamiento del trabajador no podía calificarse como inmoral, sí se había configurado una causal de despido; que «la motivación tomada para la confirmación de la sentencia de primera instancia fue sobre bases diferentes a las expresadas, debatidas y discutidas tanto en el transcurso del proceso disciplinario, como del mismo proceso judicial, ya que en todo instante dentro de dichas actuaciones el eje de debate versó sobre si las razones expresadas por el empleador para la terminación unilateral del contrato eran válidas o no, siendo otras diferentes al endilgamiento (sic) del desarrollo de una conducta que buscaba provecho económico del trabajador con base en el desarrollo de las labores ejecutadas por éste, y así lo declaró el juzgador de primera instancia en la parte motiva y resolutive al momento de la expedición de la sentencia, que resultare adversa al actor»; que al refrendar la sentencia de primera instancia, bajo la consideración de que el demandante había incurrido en una causal de despido diferente de la comisión de un hecho inmoral, el ad quem «cambia totalmente el sentido del debate, al dar una calificación nueva de justificación para la terminación unilateral del contrato por parte de la empresa, causal que no pudo ser controvertida por el actor, en ninguna de las instancias establecidas ni administrativa ni judicialmente».

Insiste el recurrente en que la situación del actor se vio afectada con la sentencia de segundo grado, pues las

pruebas y los alegatos estuvieron encaminados a demostrar la inexistencia de la endilgada extralimitación de funciones del trabajador y ya no tiene oportunidad de debatir ni de presentar pruebas para controvertir esta nueva causal de terminación del contrato que encontró demostrada el Tribunal, de manera que si éste consideraba que no se había probado la causal de despido invocada por la empresa y avalada por el juzgado de conocimiento, es decir, la comisión de una conducta inmoral, no era procedente confirmar el fallo apelado con el argumento de que el demandante había cometido una falta que nunca fue aducida ni debatida dentro del proceso.

X. RÉPLICA

Señala que el censor incurre en el error de hacer referencias fácticas y probatorias, ajenas a la causal de casación escogida para el ataque; que es evidente que la sentencia de segunda instancia no le hizo más gravosa la situación al demandante, pues sencillamente confirmó la proferida en primera instancia. En su apoyo reproduce un pasaje de la sentencia CSJ SL, 6 mar 2007, Rad. 30400. Agrega que, en todo caso, la empresa sí expresó de manera clara y precisa los motivos por los cuales daba por terminado unilateralmente el contrato de trabajo del actor, no siendo necesario *«señalar de manera precisa una u otra u otra (sic) de las normas de fundamento, en especial por cuanto la adecuación jurídica le corresponde al juzgador»*; que si el juez de apelaciones encontró que existía otra justa causa adicional a la alegada por la compañía, que se identificaba con los

motivos que le adujo al demandante, no violó el principio de la *reformatio in pejus*, ya que simplemente confirmó la decisión de primera instancia pero con motivaciones adicionales. En su respaldo reproduce apartes de las sentencias CSJ SL, 16 sep 2001, Rad. 16152 y CSJ SL, 28 oct 2008, que no identifica con número de radicado.

XI. CONSIDERACIONES

Tal como lo advierte el mismo impugnante, la decisión del *ad quem* confirmó la absolución impartida por el *a quo*, de modo que no se alteró la sentencia absolutoria de las pretensiones incoadas por el demandante. El hecho de que las consideraciones de uno y otro juzgador sean distintas, no implica una reforma en perjuicio del único apelante pues, en últimas, se refrendó la decisión de primer grado.

Es por ello que la sentencia de segunda instancia no introdujo variación alguna a lo decidido por el inferior en la providencia revisada, porque, aunque concluyó que la conducta cometida por el trabajador no podía catalogarse como inmoral, confirmó la absolución, por lo que mal podría afirmarse que hubo una reforma en perjuicio, puesto que el Tribunal llegó a la misma conclusión del juzgado, pero con motivaciones jurídicas y fácticas distintas.

En efecto, esta Corporación ha estimado que no se viola la reforma en perjuicio cuando el Tribunal mantiene la decisión de primera instancia, pero con motivaciones diferentes de las expuestas por el juez de primer grado, tal

como lo dijo en sentencia CSJ SL, 10 may 2011, Rad. 36895, cuando explicó:

En suma, además de requerirse que en la primera instancia una de las partes haya resultado vencida, se exige para predicarse de la de segundo grado un mayor agravio que el apelante sea único, que el vencimiento haya sido parcial y que a éste, o se le afecte por el nuevo fallo la parte en que había resultado victorioso por el anterior, o se le impongan obligaciones ajenas al recurso o más allá de las que la sentencia de primera instancia previó. De donde es equivocado predicar la figura procesal de la reformatio in pejus cuando la sentencia de segundo grado es meramente confirmatoria de la absolutoria de primer grado, como aquí ocurrió. También es desacertado predicar tal clase de perjuicio cuando las motivaciones que tuvo en cuenta el Tribunal para confirmar la sentencia absolutoria de primer grado son distintas a las de su inferior, habida consideración, se repite, de que, a la par de que éstas no obligan al juzgador de segunda instancia por no estar firmes en virtud de la misma apelación, y de que el demandado no es quien estaría llamado a cuestionarlas por el resultado favorable de la decisión, la competencia funcional del superior por razón de la autonomía judicial está limitada a las resoluciones o decisiones adoptadas por el juez a quo que son materia de la apelación. (Subrayas fuera del texto)

De acuerdo con lo anterior, concluye la Sala que el hecho de que el Tribunal hubiera estimado que los hechos cometidos por el demandante se encuadraban en la causal de despido de que trata el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y no en la prevista en el numeral 5 de dicha disposición, como lo consideró el juez, no implica la violación de la prohibición de la reforma en

perjuicio.

De otra parte, cumple anotar que no es cierto que el *ad quem* hubiera estimado que el despido del actor estaba justificado en hechos diferentes de los endilgados por la demandada, sino que simplemente concibió que tales hechos encuadraban en una causal de despido diferente de la que encontró configurada el juez de primera instancia, de modo que no es cierta la afirmación de la censura en cuanto sostiene que la sentencia del Tribunal se adoptó «sobre bases diferentes a las expresadas, debatidas y discutidas tanto en el transcurso del proceso disciplinario, como del mismo proceso judicial», pues el colegiado avaló las conclusiones fácticas a las que había llegado la juez de primera instancia, sobre la comisión de la conducta endilgada al demandante, solo que dedujo que esta no podía calificarse como inmoral, sino que constituía una violación grave de las obligaciones que incumbían al trabajador, por lo que no es de recibo el argumento del recurrente sobre que el Tribunal cambió «totalmente el sentido del debate».

Se concluye, entonces, que no se demostró que el Tribunal hubiera hecho más gravosa la situación del demandante, que fue la única parte que apeló la sentencia de primer grado, de manera que no se presentó la violación del principio de la *reformatio in pejus* pregonada por el censor, por lo que no se configuró la causal segunda de casación invocada.

Por lo visto, el cargo no prospera.

Las costas del recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente. Se fijan las agencias en derecho en \$3'250.000.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el veinte (20) de febrero de dos mil nueve (2009) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LEANDRO ANTONIO SÁNCHEZ VIRVIESCAS** contra **CRISTALERÍA PELDAR S.A.**

Las costas del recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente. Se fijan las agencias en derecho en \$3'250.000.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS