



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

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL16798-2015
Radicación n. 43128
Acta 39

Bogotá, D. C., cuatro (04) de noviembre de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por ambas partes, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 20 de abril de 2009, en el proceso seguido por **FERNANDO MANZANERA GUERRA** contra la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA**.

I. ANTECEDENTES

Con la demanda inicial, el actor solicitó el reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de los salarios dejados de percibir con los reajustes o incrementos

respectivos o, en lugar de estos, la indexación. De igual manera, pidió que se declarara que no existió solución de continuidad para efectos prestaciones y aportes al riesgo de vejez.

En subsidio, peticionó el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, debidamente indexada; la sanción moratoria del art. 65 del C.S.T. y los aportes correspondientes al riesgo de vejez.

Fundamentó esos pedimentos en que laboró al servicio de la Corporación Universidad Piloto de Colombia desde el 1º de enero de 1966 hasta el 5 de marzo del 2004, fecha en que fue despedido sin justa causa; que desempeñó «*varios cargos*» y al momento de su desvinculación «*fungía como Director del CISER y Consiliario*», con un salario de \$24.489.635; que los motivos aducidos por el empleador para dar por terminado el vínculo no constituyen en la legislación justas causas y, por ello, tal determinación deviene en arbitraria e ilegal (fls. 6-17).

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones. De sus hechos, aceptó los extremos temporales del contrato de trabajo, los «*varios cargos*» que desempeñó el demandante, su calidad Consiliario y el salario que devengó.

En su defensa expuso que el demandante se desempeñó como Consiliario de la Universidad, lo cual no constituye una relación de trabajo porque no existe

subordinación, además que la Consiliatura es absolutamente gratuita. Refirió que el actor fue despedido porque instauró denuncias penales en contra de los demás Consiliarios, la Síndica, el Tesorero, la Gerente Financiera y el Revisor Fiscal, *«de mala fe, falsa, injuriosa, calumniosa, sin el mayor asomo de fidelidad, sin honestidad, ni honradez, inmoral y desleal»*.

Señaló que a la fecha de terminación del contrato, el demandante le adeudaba a la Universidad la suma de \$65.342.802.00. Formuló las excepciones de compensación, prescripción y pago (fls. 28-53).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 13 de octubre de 2006, absolvió a la Universidad accionada de todas las pretensiones incoadas en su contra (fls. 113-177).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Llegado el proceso a la segunda instancia por apelación demandante, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia del 20 de abril de 2009, revocó el fallo de primer grado y, en su lugar, condenó al ente universitario accionado a pagar al accionante la suma de \$946.932.552,56, por concepto de indemnización por

despido injusto, *«valor que deberá ser indexado»*. Asimismo, declaró probada la excepción de compensación y consecuentemente autorizó a la demandada para descontar del valor de la condena, la suma de \$65.342.608.

La decisión del Tribunal gravitó en torno a dos tópicos. Primero, definir si en el presente asunto se configuraba o no la justa causa de despido y, segundo, establecer las consecuencias de ese despido, entre ellas si había lugar a estudiar el reintegro de cara a lo estrictamente apelado.

1. Para dilucidar la primera de estas cuestiones, comenzó por transcribir la carta de despido; tras ello, precisó que en la forma en que *«fue redactada la comunicación de extinción del vínculo, tenemos que en el numeral 1º e inciso primero del numeral 2º se hace mención a denuncias presentadas por el actor ante la Fiscalía y el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, y seguidamente se acusa el actor ejecutar (sic) una conducta ausente de buena fe, deshonesto, deshonrado, inmoral y desleal frente a la Corporación y contra las personas nombradas anteriormente, pero sin explicar concretamente cómo llegó a esa conclusión acerca de la conducta del actor»*.

Sostuvo que los calificativos emitidos en contra del demandante no se encontraban definidos normativamente *«por referirse a valores de la persona»*, y que, por ese motivo, era conveniente remitirse al Diccionario de la Lengua Española.

De esta forma, tras presentar algunas definiciones de la honradez, honestidad, lealtad y fidelidad, indicó:

Aparentemente los integrantes de la Consiliatura sintieron resquemor por las denuncias elevadas por el actor contra varios de sus integrantes, circunstancia que los condujo emitir los calificativos de desvalor arriba referidos en ataque a la persona del actor. Y refiere simple apariencia esta Sala, porque no existe conector entre los hechos constitutivos y el resultado, esto es, el juicio de valor, toda vez que pasa relacionar la formación de dos denuncias y la decisión del Fiscal respecto de una de ellas – conducta en principio normal- a concluir gravísimas apreciaciones sobre la personalidad del actor, sin explicar cómo o sobre qué bases soporta su calificación. De por sí esta falta deslegitima la veracidad de los hechos imputados, atendiendo la inexistencia de conductas u omisiones a verificar –por no haber sido expuestas en la carta de despido- en el actuar del señor Manzanera Guerra, presuntamente faltando a sus deberes y obligaciones contractuales fruto de la relación laboral que lo unía a la universidad demandada.

Ahora bien, si logramos superar estos errores de coherencia y consecuencia lógica entre la adscripción de un hecho y la emisión de un juicio de valor, a fin de interpretar que el reproche califica la denuncia como un acto negativo atentatorio de la integridad de la Corporación y de sus integrantes, diremos inmediatamente que esa tesis ha sido rechazada por la doctrina de la H. Corte Suprema de Justicia jurisprudencial (sic), donde se ha expuesto que el trabajador que denuncia irregularidades no incurre en justa causa de despido.

Así, tras citar algunos pasajes de la sentencia CSJ SL, 17 ago. 2004, rad. 2244, señaló que la legislación penal contemplaba el deber de denunciar ante las autoridades competentes las conductas punibles de cuya comisión se tenga conocimiento, lo que significa que si esta «obligación» se encuentra reglada, es equivocado acusar a un trabajador de incumplir sus obligaciones laborales «presuntamente por su comportamiento moral», cuando precisamente está acatando un imperativo normativo y constitucional.

Aseveró que, contrario a lo afirmado, el demandante fue honrado porque respetó el orden normativo; fue honesto y leal porque siguió la conducta moral y social apropiada; y fue fiel al compromiso de dar cumplimiento a los presupuestos legales que le imponían una obligación de exteriorizar ante las autoridades las posibles conductas punibles. En este ambiente, agregó que su empleador olvidó *«que por regla general la buena fe se presume en los actos de las personas, motivo por el cual le asistía una responsabilidad probatoria tendiente a desvirtuarla, obligación que nunca cumplió»*.

Sostuvo que si bien es cierto el 11 de febrero de 2003 el Fiscal 157 de la Unidad Sexta de Fe Pública y Patrimonio Económico de la Fiscalía General de la Nación profirió resolución inhibitoria en el marco de la denuncia formulada por el actor contra los directivos y otras personas de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, no es menos cierto que *«no obra prueba del presunto proceso por el delito de falsa denuncia adelantado contra el demandante a raíz de esa decisión inhibitoria conforme lo expuesto por el Dr. Eloy Bravo de Martínez en calidad de apoderado de la Corporación demandada, considero que la decisión de la Fiscalía Seccional Doscientos Cuarenta y Cuarto aportada en los alegatos de conclusión no puede ser valorada por incumplir el rigor formalista para su incorporación al resulta extemporáneo»*.

Adujo que en esa providencia emitida por la Fiscalía, no se calificó la conducta del actor como temeraria, desleal, deshonorada, etc., sino que, por el contrario, se afirmó que

eventualmente *«podrían existir falencias de orden administrativo que no riñen con nuestro ordenamiento punitivo y que podrían ser de conocimiento de las autoridades competentes con lo (sic) el Ministerio de Educación Nacional y del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, donde ya se ha iniciado una investigación según consta en autos»*. A ello, añadió que en virtud de que *«su empleador decidió rescindir su contrato sin esperar la decisión del ICFES»*, resultaba *«obvio su desinterés por enfocar verídicamente las calificaciones de valor expuestas en la comunicación de despido»*.

Recordó que al interior del ente universitario el actor tenía una doble calidad: por un lado, era Consiliario y por otro, era Profesor. Que la primera la perdió con ocasión de la Resolución n. 077 del 26 de agosto de 2003, a través de la cual se declaró su incumplimiento a los deberes estatutarios y reglamentarios y se le despojó de su carácter de miembro activo de la Corporación; y la segunda más de seis meses después, cuando fue despedido del cargo de Profesor mediante misiva del 5 de marzo de 2004.

Con arreglo a lo anterior, señaló que no existió inmediatez pues entre la fecha de emisión de la decisión inhibitoria del Fiscal 157 y la de su despido, transcurrió más de un año. Agregó que si para la Universidad era irrelevante la decisión del ICFES, ninguna razón existía para alargar por más de 1 año la terminación del contrato.

A modo de síntesis, añadió:

Conforme las razones expuestas encuentra la Sala que las declaraciones recibidas ningún aporte realizan a la inclinación adoptada a través de esta providencia, en tanto el eje central del debate es la carta de despido donde se exponen los hechos motivantes de la finalización, es decir, donde se acusa al actor de actos negativos simplemente por haber formulado denuncias contra Consiliarios y Directivos de la Corporación. Y toda vez que esta colegiatura encuentra insuficiente la presunta causa – efecto, al tener la aferrada creencia que una persona no es deshonesto o inmoral por el simple hecho de formular una denuncia que considera fundada contra sus compañeros y superiores, agregando que en la misiva no se efectuó valoración alguna para llegar a tal conclusión, resultaría inadmisibles permitir su complementación a través de esos testimonios por resultar extemporáneo e improcedente.

Como se ve, razón le asiste al recurrente para mostrar inconformidad respecto a la decisión controvertida, porque efectivamente los documentos aportados sí desvirtúan la confesión ficta declarada, encontrándose yerro en la valoración probatoria del a quo.

2. En un título denominado «Indemnización por ruptura unilateral, ilegal e injusta del contrato individual de trabajo», el Tribunal emitió las siguientes reflexiones:

En primer término, refirió que no estudiaría la pretensión de reintegro, pues «al no ser parte integrante de los puntos objeto de inconformidad de apelación, no puede ser reexaminado en segunda instancia en virtud del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [...] que exige la consonancia de la sentencia de segundo grado, “... con las materias objeto del recurso de apelación”». A ello adicionó que los alegatos expuestos en la segunda instancia, no habilitaban al recurrente para ampliar las inconformidades planteadas en el recurso de apelación, sino para reforzar, si se estimaba necesario, los argumentos que sustentaron la alzada, «la que para el caso, estaban y están orientadas a que se

acogiera la pretensión subsidiaria de la indemnización por despido injusto».

En segundo lugar, liquidó la indemnización por despido injusto, para lo cual consideró que la norma aplicable era el literal a), ordinal 4º del art. 8º del D. 2351/1965, dado que no se acreditó que el demandante se hubiese acogido el régimen indemnizatorio de la L. 50/1990, además que para la fecha del despido llevaba más de 10 años continuos al servicio de la empresa. El valor final de la liquidación lo estimó en la suma de \$946.932.552,56, la cual debía ser objeto de indexación; asimismo autorizó a la accionada a compensar de ese monto la suma de \$65.342.802 por razón de un préstamo que le otorgó la Universidad al actor.

Finalmente, señaló que «**si en gracia de discusión**» se estudiara la pretensión principal de reintegro, ello a nada conduciría, por cuanto las pruebas lo desaconsejaban, ya que, el «*clima laboral que se presentaría en la Institución*», impediría «*el logro de las relaciones armónicas entre el actor y sus compañeros de trabajo, pues la situación de haberse denunciado penalmente entre el demandante y sus colegas, aunque la Fiscalía General de la Nación haya proferido auto inhibitorio en la investigación llevada a cabo, genera un ambiente laboral no propicio para desarrollar las funciones asignadas como conciliario y profesor, pues de ellas se deriva, entre otras, el tener que participar en reuniones que tiendan a mejorar la calidad de enseñanza de la institución, con sus compañeros de trabajo, también conciliarios y directivos de la Universidad, que fueron objeto de denuncia penal, en las que pueden presentarse*

fricciones entre las partes, lo que hace que se pierda la confianza entre la convocada al proceso y el demandante, valor esencial en las relaciones laborales» (fls. 348 a 369).

IV. RECURSO DE CASACIÓN (PARTE DEMANDADA)

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la parte accionada que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se confirme la del *a quo*.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados oportunamente. Ambas acusaciones serán estudiadas conjuntamente.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa la sentencia impugnada de infringir directamente los arts. 55, 56, 58 numeral 4º, 62 lit. a) numerales 2º, 3º, 5º y 6º, y 66 del C.S.T., lo que llevó a la aplicación indebida del art. 64 del mismo estatuto.

Señala la censura que el Tribunal no estudió la normativa invocada en la carta de despido, pues se dedicó a

realizar unas consideraciones *«propias del desarrollo probatorio»*.

Explica que el juez de alzada no examinó las causales de despido, ni las comparó con las normas *«en que se apoya la decisión»*, con el propósito de determinar si ocurrieron o no los supuestos de hecho de las disposiciones; que si bien se intituló un acápite denominado *«sobre la justa causa o no del despido»*, desacertadamente se omitió el análisis normativo de las causales invocadas por el empleador. En esa dirección, refirió que aunque se transcribió la carta de despido, se pasó por alto el sustento que esta contiene y deliberadamente se estudió *«la justeza de la decisión sin siquiera mencionar los contenidos normativos en los que se fundó la Universidad para tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo al señor FERNANDO MANZANERA GUERRA»*.

Destaca que el yerro aludido no constituye una cuestión irrelevante y superable, toda vez que corresponde a un inconcluso juicio de legalidad de las justas causas, *«ya que habiéndose dado inicio al estudio fáctico, como se hizo por el sentenciador de segundo grado, necesariamente le era imperativo continuar con el estudio normativo de la situación planteada»*.

Estima que de haber procedido de la manera indicada, el juez de apelaciones se habría percatado de que los hechos plasmados en la comunicación encajaban en los supuestos fácticos previstos en el estatuto laboral para dar por terminado un contrato de trabajo; que, en ese sentido, los art. 55 y 56 del C.S.T. prevén, respectivamente, que el

contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe y el trabajador está obligado a guardar obediencia y fidelidad para con su empleador; que, de la misma forma, al trabajador se le imputó el desconocimiento de su obligación de guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros (num. 4º art. 50 C.S.T.), y fue despedido con fundamento en los numerales 2º, 3º, 5º y 6º del art. 7º del D.L. 2351/1965, cuyo contenido reproduce.

Por último, refiere que todo lo explicado, llevó a la aplicación indebida del art. 64 del C.S.T., en tanto desacertadamente se concluyó que el despido del trabajador demandante había sido injusto.

VII. RÉPLICA

Sostiene el demandante que el desarrollo del cargo es *«cuando menos insólito»*, puesto que con él no se controvierten los verdaderos fundamentos del fallo, esto es que los hechos alegados *«jamás»* constituirían una justa causa.

Asegura que el aspecto esencial de una justa causa es que los hechos ameriten la terminación del contrato, de manera que, si de entrada, los hechos no concretan una justa causa, poco importa analizar las normas alegadas porque ellas dependen de la ocurrencia de aquellos. En ese mismo orden, asevera que *«si los hechos advierten desde el comienzo, que no se ha concretado una conducta censurable del trabajador que amerite la terminación del contrato, no tiene*

relevancia revisar normatividad alguna», y que «si el tribunal hubiere elucubrado respecto de las normas alegadas por la demanda de casación como infringidas, hubiere igualmente encontrado que ninguno de los hechos alegados concretan las hipótesis de las normas alegadas en la carta de terminación del despido».

Manifiesta que las denuncias del demandante ante las autoridades no pueden constituir una justa causa, pues con ello no se viola el postulado de buena fe y fidelidad que debe el trabajador al empleador.

VIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta y en la modalidad de aplicación indebida, le atribuye a la sentencia impugnada la violación de los arts. 55, 56, 58 numeral 4º, 62 lit. a) numerales 2º, 3º, 5º y 6º, y 66 del C.S.T., 60, 61 y 145 del C.P.T. y S.S., 174, 175, 176, 177, 194, 195, 200, 232, 251, 252 en concordancia con el 21 del D. 2651/1961 y 11 de la L. 446/1998, 277, 269, 278 y 279 del C.P.C., y 25, 53, 228 y 230 de la C.P.

Aduce que la providencia impugnada incurrió en los siguientes errores evidentes de hecho:

- 1. Dar por demostrado, no estándolo, que los hechos endilgados en la comunicación de 5 de marzo, por medio de la cual se le informa al señor MANZANERA GUERRA, la terminación de su contrato de trabajo, no eran constitutivos de justa causa de despido.*
- 2. No dar por demostrado, estándolo, que los hechos endilgados en la comunicación de 5 de marzo, por medio de la*

cual se le informa al señor MANZANERA GUERRA, la terminación de su contrato de trabajo, eran constitutivos de justa causa de despido.

3. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la actuación que se reprochó del señor FERNANDO MANZANERA GUERRA y que motivó la terminación de su contrato de trabajo era la relativa a la formulación de denuncias contra los Consiliarios y Directivos de la Universidad Piloto de Colombia.*

4. *No dar por demostrado, estándolo, que las imputaciones deshonoras y las acusaciones delictuales hechas por el señor FERNANDO MANZANERA GUERRA respecto de los Consiliarios y Directivos de la Universidad Piloto de Colombia, que fueran descalificadas tajantemente por la Fiscalía General de la Nación no constituían justa causa de despido.*

5. *Dar por demostrado, sin estarlo, que no obra calificación judicial u objetiva acerca de las conductas imputadas al actor en la misiva de terminación, siendo que en la decisión de la Fiscalía General de la Nación nunca se calificó al denunciante como temerario, desleal o deshonorado.*

6. *No dar por demostrado, estándolo, que los actos delictuales denunciados por el señor FERNANDO MANZANERA GUERRA respecto de los Consiliarios y Directivos de la Universidad Piloto de Colombia, fueron calificados por la Fiscalía General de la Nación como producto de su imaginación e inventiva y que carecían del más elemental medio probatorio.*

7. *Dar por demostrado, sin estarlo, que no se presenta el requisito de inmediatez en la decisión de despido del señor FERNANDO MANZANERA GUERRA.*

Refiere que esos yerros fácticos fueron producto de la apreciación errada de la carta de terminación del contrato (fls. 18 y 19 c. 1), la Resolución inhibitoria del 11 de febrero de 2003 emitida por el Fiscal 157 de la Unidad Sexta de Fe Pública y Patrimonio Económico de la Fiscalía General de la Nación (fls. 1-15 Tomo 1 Fiscalía) y la Resolución de la Consiliatura n. 077-2003 de 26 de agosto de 2003 (fls. 8-11 c. de pruebas uno-2).

Aduce que el Tribunal no valoró adecuadamente la carta de despido porque en ella «*claramente*» se relataron las razones de la decisión y el sustento normativo que imponía a la Universidad dar por terminado el contrato. Precisa que en ese comunicado se indicó como primer aspecto determinante del despido, la denuncia penal interpuesta en contra de los Consiliarios y Directivas de la Universidad Piloto de Colombia, por los delitos de hurto agravado, abuso de confianza calificado, defraudación a las rentas de aduanas, enriquecimiento ilícito a particulares, encubrimiento y fraude procesal, que fueron desvirtuadas por la Fiscalía General de la Nación y, adicionalmente, se mencionó la denuncia realizada ante el ICFES.

Afirma que válidamente la Universidad procedió a encuadrar los graves hechos aludidos en las justas causas que contempla el estatuto laboral y, por virtud de ello, adoptó la decisión de finalizar el contrato del demandante, al advertir una conducta desprovista de buena fe, desleal, deshonorada e inmoral.

Manifiesta que al Tribunal le bastó con cuestionar el contenido de la referida comunicación sin ahondar en la veracidad de las afirmaciones allí plasmadas y en la gravedad de las imputaciones hechas.

Por otro lado, sostiene que el juez de alzada se equivocó al dar por probado que la actuación que se le reprochó al demandante y que motivó la terminación de su contrato «*era la relativa a la formulación de denuncias contra los*

Consiliarios y Directivos de la Universidad Piloto de Colombia», pues lo que se censuró es el uso desmedido, desproporcional e infundado de tal deber constitucional.

Señala la Resolución inhibitoria emitida por el Fiscal 157 no fue apreciada correctamente, dado que en ese documento cada una de las acusaciones formuladas fueron desvirtuadas *«de manera tajante y vehementemente»*. En tal sentido, reproduce algunos pasajes de la mencionada resolución, y resalta aquella en la que el Fiscal afirma que *«[...] las apreciaciones contenidas en las diferentes ampliaciones a las que fue sometido el señor MANZANERA GUERRA, de por sí, parecen ser producto de su imaginación e inventiva, que carecen del más elemental medio probatorio que nos permita dar paso a una apertura de investigación de carácter formal, pues no emerge ni tan siquiera indicio alguno en la comisión de hecho punible alguno por parte de las personas por él denunciada [...]»*.

Con base en ello, asegura que esas aseveraciones tan contundentes, no podían obviarse, como si se tratara de simples *«dichos al paso»*, pues si bien el deber de denuncia tiene rango constitucional, igualmente lo tienen los derechos fundamentales al buen nombre y a la honra de quienes fueron denunciados.

Ulteriormente, transcribe otros pasajes de la Resolución inhibitoria, específicamente los plasmados en los folios 10, 11 y 13, para señalar que *«desacertadamente se dio por demostrado, sin estarlo, que no obraba en el expediente calificación judicial u objetiva acerca de las conductas imputadas*

al actor en la misiva de terminación, deduciendo de la decisión de la Fiscalía General de la Nación que nunca se calificó al denunciante como temerario, desleal o sin honradez».

Luego de presentar algunas definiciones de la Real Academia Española de los términos *temerario*, *desleal*, *leal* y *honradez*, puntualiza que la conducta del señor Manzanera Guerra sí fue temeraria porque careció de todo fundamento; comportó un proceder desleal ya que no corresponde a un comportamiento verídico y fiel, y puso en juicio la honradez en su actuar, pues no se vislumbró la actitud esperada.

Por último, manifiesta que existió inmediatez *«como quiera que la decisión de inhibitoria de la Fiscalía es un elemento fundamental y determinante que dio inicio a la toma de la decisión de despido y que traía como efecto la generación de una investigación al interior de la Universidad dadas las calidades del demandante y su posición dentro del establecimiento educativo, y que imponía un examen exhaustivo y la adecuación de procesos a su cargo, lo que necesariamente conllevaba un tiempo considerable»*. Agrega que *«la Resolución de Consiliatura No. 077-2003, que despoja de la calidad de miembro activo de la Corporación al demandante, se adoptó el 26 de agosto de 2003, luego de una investigación adelantada y la comunicación de despido se produjo en marzo del siguiente año, de modo que es dable inferir la inmediatez de la decisión adoptada»*.

IX. RÉPLICA

En lo que tiene que ver con la demanda de casación, señala el actor que jamás actuó de forma temeraria, si se tiene en cuenta que la Fiscalía General de la Nación y otras autoridades, ante las denuncias que presentó, encontraron mérito para desplegar toda una actividad probatoria, lo cual es prueba suficiente para evidenciar que actuó compelido por la convicción de que el Estado debía indagar lo que venía ocurriendo en la Universidad. Señala que si las denuncias hubieran sido carentes de sentido, la Fiscalía jamás habría iniciado todas esas actuaciones.

Sostiene que avalar los planteamientos del cargo implica que si un empleado denuncia conductas irregulares de su empleador ante autoridades públicas, puede ser despedido justificadamente, a menos que la denuncia prospere, *«lo cual es un contrasentido y una regla que invitaría a imponer el silencio cómplice en casos de digna intervención de las autoridades públicas»*.

Asegura que la cita que hace el recurrente de la Resolución inhibitoria es parcial, ya que la Fiscalía también expresó razones que dan cuenta de la existencia de irregularidades que son de competencia de otros entes administrativos. Así, tras reproducir un pasaje de la mencionada resolución en la que se expresa que *«[...] podrían existir falencias de orden administrativo que no riñen con nuestro ordenamiento punitivo y que podrían ser de conocimiento de las autoridades competentes como lo son el Ministerio de Educación Nacional y el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, donde ya se ha iniciado una investigación*

según consta en autos», sostiene que jamás «actuó con los inapropiados e injustos calificativos de su carta de despido porque a la propia Fiscalía le pareció que si bien, a su juicio, el tema no trascendía al ámbito penal, lo acusado sería materia de investigación propicia de entes administrativos como los que citó en tal resolución».

Adicionalmente, manifiesta que en la Resolución n. 1302 de 11 de junio de 2002 del Ministerio de Educación Nacional se resolvió abrir investigación administrativa contra la Corporación Universidad Piloto de Colombia, lo cual se derivó, entre otras razones, de indagaciones preliminares de los funcionarios de ese ente; que el recurrente extrañamente no narró que en contra del demandante fue interpuesta una demanda por falsa denuncia, la cual no tuvo prosperidad pues a través de decisión del 11 de octubre de 2007, la Fiscalía confirmó la preclusión de esa investigación, de manera que existieron sobradas razones para interponer la denuncia.

X. CONSIDERACIONES

1. A juicio de la Corte no es equivocada la apreciación del Tribunal según la cual, en la carta de despido no se exhibieron las razones por las cuales se calificó la conducta del demandante como carente de buena fe, fidelidad, honestidad, honradez, moralidad y lealtad.

En efecto, la mencionada misiva es del siguiente tenor:

Por medio de la presente comunicación le informamos que la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA, da por terminado con justa causa el Contrato de Trabajo suscrito con usted, basado en los siguientes hechos:

1. *Usted formuló una denuncia penal con varias ampliaciones e insistió en que se abriera investigación penal, contra las siguientes personas, Consiliarios, como lo era usted y directivos de la Corporación, doctores José Alberto Alvarado Jiménez, Guillermo Bermúdez Salgado, José Ángel Bernal Arraíz, José María Cifuentes Páez, Jairo Farfán Barreto, Orlando Gómez Quintero, Carlos Hernández Campo, Humberto Hernández Devia, Andrés Lobo-Guerrero Campagnoli, Stella Medina de Bernal, Olinto Quiñones Quiñones y Jorge Sánchez Puyana, contra la Gerente Financiera, Dra. Luz M. Mancipe Contreras y contra el Revisor Fiscal. Dr. Antonio Jiménez Castañeda, por los delitos de hurto agravado, abuso de confianza calificado, defraudación a las rentas de aduanas, enriquecimiento ilícito a particulares, encubrimiento y fraude procesal.*

El Fiscal profirió resolución inhibitoria, porque no había merito siquiera para abrir investigación penal.

2. *Usted presentó, como Consiliario que era, “denuncia” ante el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, “ICFES”, el 23 de septiembre del año 2001 y la ratificada está con fecha 17 de diciembre del mismo año.*

Su conducta no fue de buena fe, sin el mayor asomo de fidelidad, sin honestidad ni honradez, inmoral y desleal para con la Corporación y contra las personas nombradas anteriormente.

Una lectura de ese texto, permite inferir que los calificativos de desvalor emitidos por la Universidad y la consecuente decisión de terminar el contrato de trabajo, estuvo precedida de dos premisas: (a) la denuncia penal y administrativa del demandante contra algunos Consiliarios y directivos de la Corporación; y (b) la decisión inhibitoria del Fiscal sustentada en que los hechos denunciados no configuraron infracción penal.

En otras palabras, los calificativos emitidos por la Universidad se fundamentaron en que las denuncias

penales interpuestas por el demandante no tuvieron éxito *«porque no había mérito siquiera para abrir investigación penal»*.

De ahí que el razonamiento del Tribunal con arreglo al cual el ente educativo pasó *«de relacionar la formulación de dos denuncias y la decisión del Fiscal respecto de una de ellas a concluir gravísimas apreciaciones sobre la personalidad del actor, sin explicar cómo y sobre qué bases soporta su calificación»*, no es descabellado, pues ciertamente, la idea que subyace a la decisión de la Universidad de finalizar el vínculo de trabajo es que la falta de acogimiento por la justicia penal de las denuncias presentadas por un trabajador contra las directivas y sus compañeros, constituye una justa causa de despido.

En estos términos, el intento del recurrente de llevar al terreno de la arbitrariedad y de la no proporcionalidad el ejercicio del derecho-deber del actor de formular denuncias penales, es equivocado, pues una lectura razonada de la carta de despido permite colegir que la razón por la cual la Corporación universitaria determinó finalizar su contrato de trabajo estuvo motivada en que el demandante interpuso unas denuncias penales que a la postre carecían de mérito para iniciar una investigación formal, más no en el uso desmedido, abusivo e irresponsable del deber de poner en conocimiento de las autoridades las conductas que puedan constituir delitos.

2. Por lo demás, considera esta Corporación que el deber constitucional y legal que tiene el trabajador y, en

general, toda persona, de poner en conocimiento de las autoridades los posibles delitos de cuya comisión tenga conocimiento, no puede constituir una justa causa de despido en el marco de las relaciones laborales. El ejercicio legítimo de un derecho concedido por la constitución y la ley y el deber de colaborar con el buen funcionamiento de la administración de justicia, no puede ser a su vez castigado por el propio ordenamiento jurídico mediante la figura del despido laboral.

Si bien del contrato de trabajo emanan unas obligaciones generales de lealtad, obediencia y fidelidad para con el empleador, ellas no despojan a los trabajadores de los deberes, derechos y responsabilidades que tienen como ciudadanos de obrar conforme al principio de solidaridad, respetar y apoyar a las autoridades democráticamente constituidas y colaborar para con la buena marcha de la administración de justicia. Son perfectamente compatibles la existencia de deberes y obligaciones en las relaciones de trabajo, por un lado, y para con la comunidad, por otro. Igualmente, es compatible el deber de lealtad para con el empleador y para con la justicia.

Esta Sala en sentencia CSJ SL, 17 ago. 2004, rad. 22444, en torno al deber de denuncia explicó que *«la disciplina y adecuados modales que debe observar todo trabajador al interior de la empresa, así como, su deber de fidelidad, respeto, compromiso y solidaridad para con ella no puede conllevar al extremo de convertirlo en cómplice de*

actuaciones que él considere irregulares o ilícitas que transgredan el ordenamiento jurídico existente, pues de admitirlo sería tanto como coartarle el derecho, y más que ello, su obligación que le asiste, como a todo colombiano, de poner en conocimiento de las autoridades las infracciones a la ley y de la cual tenga conocimiento, salvo las excepciones a que alude el artículo 33 de la Carta».

Ahora bien, la circunstancia de que una denuncia penal formulada con la íntima convicción de la ocurrencia real o potencial de unos hechos constitutivos de un ilícito penal, o presentadas bajo el convencimiento ético de que se presentaron situaciones anómalas o de perfil irregular que ameritan la intervención del Estado, no tengan éxito en la investigación penal -por distintas razones-, no constituye un actuar desleal, inmoral o deshonesto del trabajador-denunciante, ni configura una justa causa de despido.

La Sala Penal de esta Corporación ha delineado las características del deber de denuncia, para lo cual ha precisado que *«Ese derecho-deber únicamente exige que el denunciante haga una narración veraz de los sucesos que como persona común le parece han de ser denunciados, sin que esté obligado a probar que esos hechos constituyan infracción a la ley penal»,* pues *«La demostración de la verdad y la calificación jurídica de los hechos son aspectos propios de los fines de la investigación penal»* (CSJ SP4364-2015).

En idéntico sentido, ha dicho que *«el deber de denunciar que tiene todo ciudadano en un Estado, máxime cuando se tilda de social y democrático de derecho, no impone la obligación de*

probar que los hechos puestos en conocimiento son ciertos y evidentes, toda vez que la demostración de la verdad constituye uno de los fines del proceso penal» (CSJ SP, 10 ago. 2005, rad. 21422).

De esta forma, el deber de denuncia penal simplemente exige un relato veraz de los hechos que, a juicio de la persona, constituyan una infracción penal o exhiban unos rasgos delictuosos, pero de ninguna manera comporta la obligación a cargo de denunciante de probar la verdad o realizar juicios relacionados con la tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad de la conducta.

En el contexto de las relaciones de trabajo, el cumplimiento de ese deber ciudadano, salvo las excepciones previstas en la Constitución y la ley, es igualmente exigible, y con mayor razón si se trabaja en entidades y empresas que tengan a su cargo la prestación de servicios a la comunidad o cuya labor comprometa a los empleados y empleadores en la resolución de problemas sociales o de aspectos que interesan al bien común, como los entes educativos, de seguridad social y bienestar.

Podría decirse entonces que, lo realmente importante a la hora de verificar la bondad de la conducta de un trabajador, es el ejercicio responsable y sano de su deber de poner en conocimiento de las autoridades las conductas que puedan revestir el carácter de delictuosas.

Por lo mismo, los comportamientos desleales a la verdad sabida, contrarios a la buena fe o desplegados con el interés de perjudicar a los empleados o directivos de la empresa, o con el ánimo de afectar su imagen y reputación, son los únicos que pueden tener trascendencia negativa en materia laboral. Empero, se repite, no puede dar lugar a la terminación justa de un contrato las denuncias de aquellas situaciones que, a criterio sano de los trabajadores, se exhiban como anómalas, irregulares o lleven una impronta de ilicitud, sobre todo en instituciones que guarden un importante grado de responsabilidad social, como indudablemente lo son las educativas.

3. En este asunto, de acuerdo con lo expresado en la carta de despido, la desvinculación del trabajador estuvo motivada en que la denuncia penal que interpuso contra algunos Consiliarios y directivos de la Corporación universitaria fue desatendida por el Fiscal del caso, quien no encontró mérito para iniciar *«una investigación formal»*. Según lo visto, no es suficiente dar por acreditada una justa causa de despido a partir de la absolución de quienes fueron denunciados o de la falta de adecuación al tipo penal de las conductas investigadas, ya que, es necesario demostrar el desapego a la verdad y la intención del trabajador de causar un daño a la empresa o sus empleados mediante el señalamiento e imputación ante los órganos del Estado de comportamientos graves, a sabiendas de que no corresponden a la realidad.

4. En todo caso, si con amplitud se entendiera que la decisión de terminación del contrato no estuvo ambientada por las denuncias penales interpuestas por el trabajador, sino por lo desproporcionadas y abusivas de éstas, la razón tampoco estaría del lado de la recurrente.

En efecto, a folios 1 a 17 del cuaderno «Tomo 5 Fiscalía» se encuentra la denuncia penal interpuesta por el actor contra algunos miembros de la Fundación Corporación Universidad Piloto de Colombia por los delitos de hurto agravado, abuso de confianza calificado, defraudación a las rentas de aduana, enriquecimiento ilícito y fraude procesal, en la cual se narra una serie de situaciones relacionadas con el manejo fraudulento y dilapidación de recursos, inversiones y contrataciones financieramente inconvenientes, repartición indebida de dineros, inversiones ocultas, entre otras. Para dar cuenta de esos hechos, el denunciante anexó unas pruebas y solicitó la práctica de otras.

Mediante auto de 16 de octubre de 2001, el Fiscal Seccional 157 de la Unidad Sexta de Delitos contra la Fe Pública y el Patrimonio Económico de la Fiscalía General de la Nación avocó el conocimiento de las diligencias y dio apertura a la investigación previa con el propósito de «determinar si hay lugar o no al ejercicio de la acción penal». En el marco de esa investigación se recepcionó la ampliación de la denuncia del señor Fernando Manzanera, se solicitó un dictamen a un perito contable del CTI y se designó un agente investigador.

Durante esta etapa investigativa el demandante aportó las pruebas solicitadas y las que estimó a bien adosar (c. Fiscalía Tomo 4 y 3), estuvo representado mediante apoderado, asistió a las diligencias a las que era llamado y solicitó celeridad en la investigación (c. Fiscalía Tomo 2).

En el contexto que antecede, estima la Sala que la denuncia presentada por el demandante no fue arbitraria ni estuvo desprovista completamente de argumentos y de pruebas. Antes bien, el copioso material probatorio que ofrecen los 5 Tomos de la investigación de la Fiscalía suministra suficientes elementos de juicio para pensar que el actor tuvo la íntima convicción de que lo que estaba ocurriendo al interior del ente educativo no estaba bien. Su denuncia debidamente sustentada, su participación activa e insistencia en el marco de la investigación dan cuenta de su sentimiento de estar actuando conforme a lo que es éticamente correcto y lo debido. De otra parte, las sendas pruebas practicadas por la Fiscalía demuestran la necesidad de esclarecer las dudas acerca de las situaciones relatadas por el accionante, lo que no hubiera ocurrido si de entrada la denuncia fuese un disparate.

Y si bien en algún pasaje de la Resolución inhibitoria proferida al interior de la investigación se llegó a afirmar *«que las apreciaciones contenidas en las diferentes ampliaciones a las que fue sometido el señor MANZANERA GUERRA, de por sí, parecen ser producto de su imaginación e inventiva, que carecen del más elemental medio probatorio que nos permita dar paso a*

una apertura de una investigación formal», lo cierto es que esta frase no debe tomarse de forma descontextualizada o en el sentido que quiere atribuirle el recurrente para decir que toda la denuncia fue desproporcionada y carente de fundamento. Lo que quiso explicar el Fiscal es que las aseveraciones del actor vertidas en la *«ampliación de la denuncia»* no estaban soportadas probatoriamente, para lo cual intentó recrear su idea con algunas expresiones, que en manera alguna significan que la denuncia fue abusiva, desmedida o propuesta con la intención de perjudicar moralmente a las personas inculpadas.

Más bien el texto de la Resolución inhibitoria evidencia un estudio extenso y profundo sobre las conductas imputadas por el demandante a los directivos de la Universidad, estructurado a partir de una serie de argumentos y pruebas que llevaron al Fiscal a concluir que los hechos materia de investigación no configuraban un delito, pero podrían constituir *«falencias de orden administrativo [...] de conocimiento de las autoridades competentes como lo son el Ministerio de Educación Nacional y del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, donde ya se ha iniciado una investigación según consta en autos»*. En torno a esto último, cabe agregar que frente a estas denuncias el Ministerio de Educación sí encontró mérito para adelantar una investigación formal en contra de la Universidad y su representante legal y directivos (fls. 1-3 c. Tomo 3 Fiscalía).

Por ello, aunque la denuncia desde una perspectiva del derecho penal no tuvo mérito, sí fue útil para la investigación administrativa que se inició con posterioridad. Como se explicó, el deber de denunciar y poner en conocimiento de las autoridades los hechos constitutivos de un ilícito, exigible al ciudadano común, no implica el deber de calificar jurídicamente la conducta, pues este es un aspecto que concierne a las autoridades.

En razón de lo expuesto, las denuncias interpuestas por el actor fueron de buena fe y bajo la convicción de estar obrando conforme a lo éticamente correcto al poner en conocimiento de las autoridades del Estado las situaciones que le parecieron anómalas o contrarias a derecho en la Universidad.

5. Queda entonces por resolver dos puntos muy concretos del recurso: lo relacionado con el principio de inmediatez y la falta de estudio del Tribunal de las normas relacionadas con el despido.

En torno a lo primero, cumple anotar que el análisis de si hubo o no inmediatez en el despido es una cuestión que sobra, pues, como se explicó, la terminación del contrato fue eminentemente injusta. En otras palabras, sea inmediata o no la decisión de despido, al final de cuentas es injusta.

En cuanto a lo segundo, importa clarificar que la falta de concreción de las causales de despido es un aspecto que

no conduce a nada, porque si de entrada se estima que la conducta del trabajador fue legítima y conforme a derecho, el estudio de las justas causas de terminación del contrato de trabajo sobra. Adicionalmente, aunque el Tribunal no citó los numerales que consagraban las justas causas, que es lo que formalmente le reprocha la censura, sí se refirió a su contenido al señalar que era equivocado acusar a un trabajador de incumplir sus obligaciones laborales *«presuntamente por su comportamiento moral»*, cuando precisamente estaba acatando un imperativo normativo y constitucional; de otra parte, se refirió al cumplimiento de sus deberes y obligaciones contractuales al formular la denuncia.

En consecuencia, los cargos son infundados.

XI. RECURSO DE CASACIÓN (PARTE DEMANDANTE)

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

XII. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la parte actora que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su lugar, disponga el reintegro y demás consecuencias jurídicas.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y, enseguida, se estudian en el orden propuesto.

XIII. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia recurrida de quebrantar directamente, *«por violación medio, la interpretación errónea del artículo 35 de la ley 712 de 2001 que adicionó el artículo 66A del CPT y S.S. que condujo que violara directamente, por aplicación indebida, el numeral 4 del artículo 8 del decreto 2351 de 1965 y consecuentemente, se infringiera directamente el inciso 5 el artículo 8 del decreto 2351 de 1965 y los artículos 13, 127 (modificado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990) y 132 (modificado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990) del CST, 48 de la ley 270 de 1996 y los artículos 29, 53 y 241 de la Constitución Política»*.

Para su demostración, refiere que el Tribunal erró al interpretar el art. 66A del C.P.T. y S.S., en tanto lo hizo sobre un texto normativo parcial e incompleto, al no haber tenido en cuenta las condiciones de exequibilidad introducidas por la Corte Constitucional en la sentencia C-968/2003, la cual reprodujo *in extenso*.

Expone que desde esa providencia, el recurso de apelación incluye siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador, de modo que así no se hubieren apelado expresamente los derechos mínimos de un trabajador demandante, *«es decir derechos legalmente*

establecidos a favor de los trabajadores (artículo 13 CST)», el Tribunal tiene la obligación de pronunciarse sobre los mismos.

Afirma que el reintegro es un derecho mínimo establecido en el ordinal 5º del art. 8º del D. 2351/1965, de suerte que es irrelevante si fue materia de apelación o no, pues a partir de la sentencia C-968/2003 el Tribunal debía pronunciarse sobre el mismo.

Acota que tal omisión del *ad quem* no podía ser subsanada *«por la vía de la adición de la sentencia, ya que para el caso, indemnización en dinero y reintegro son excluyentes y ello hubiera supuesto, no una adición, sino el cambio integral de la sentencia, supuesto inadmisibile por la vía procesal de la adición de la sentencia».*

Refiere que en sede de instancia, habrá de verificarse que el reintegro no es desaconsejable, en tanto que el despido no creó incompatibilidad alguna; que existe contradicción entre los fundamentos del fallo que encontraron sin base la justa causa y la consideración *«meramente hipotética»* que plasmó el fallador de segunda instancia, según la cual el reintegro era desaconsejable, pues no es viable sostener *«que el despido es improcedente porque no es justa causa que un empleado realice denuncios ante autoridades por conductas que considere contrarias a derecho (con lo cual es evidente que puede trabajar quien realiza denuncias) y por otro lado sostener que no es posible que continúe laborando quien denunció»*; que no puede dejarse de lado que

la entidad demandada es una Corporación de Educación Superior, donde se presentan debates y *«tensiones dentro los más diversos puntos de vista, de ideologías y pensamientos»*, por lo que no pugna con la continuidad del vínculo laboral del demandante, el hecho de haber acudido a las autoridades competentes a fin de poner en su conocimiento la conducta de algunos de sus compañeros de labor.

Considera entonces que debe continuar el vínculo laboral entre las partes, pues, además, existen precedentes acerca del reintegro de un miembro de la comunidad académica, para lo cual rememora el caso de un profesor de derecho de la Universidad de Medellín, que fue dilucidado por la Corte Constitucional en la sentencia SU- 667/1998.

VI. RÉPLICA

La oposición afirma que el cargo no está llamado a prosperar, por cuanto parte del supuesto equivocado que el reintegro es un derecho irrenunciable del trabajador.

En tal sentido, aduce que el derecho al reintegro está condicionado a que sea solicitado por el trabajador, quien bien puede optar por la indemnización por despido, lo cual significa que sí es renunciable y que, además, puede darse el supuesto que pese a haberlo solicitado, el juez lo considere desaconsejable y, en su lugar, ordene el pago de aquélla.

Señala que aun cuando el Tribunal no estaba en lo

obligación de hacerlo, examinó las circunstancias del pleito y dedujo que en este asunto el reintegro era desaconsejable, lo cual, es acertado por cuanto *«no contribuiría a un ambiente armonioso con los directivos de la institución que (...), sintieron injustamente agredidos por el promotor del juicio»*.

VII. CONSIDERACIONES

En esta acusación, el recurrente le endilga al juez *ad quem* un **error jurídico** por cuanto consideró que el reintegro *«al no ser parte integrante de los puntos objeto de inconformidad de apelación, no puede ser reexaminado en segunda instancia en virtud del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [...] que exige la consonancia de la sentencia de segundo grado, “... con las materias objeto del recurso de apelación”*». Al efecto sostiene que el Tribunal pasó por alto que con arreglo a la sentencia C-968/2003, el recurso de alzada incluye siempre los derechos mínimos irrenunciables del trabajador, dentro de los cuales se encuentra el reintegro.

Pues bien, para ofrecer una respuesta adecuada a este concreto cuestionamiento jurídico, es indispensable dilucidar si el reintegro previsto en el ordinal 5º del art. 8º del D. 2351/1965, es o no un derecho mínimo irrenunciable de los trabajadores.

En perspectiva a lo dispuesto en el art. 13 del C.S.T., según el cual *«Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores»*, la razón, en principio, estaría del lado del

recurrente, quien sostiene que el reintegro es un derecho mínimo dado que se encuentra en una norma legal del Código Sustantivo del Trabajo, lo que daría a entender por ello, que es irrenunciable.

Sin embargo, una tesis en ese sentido, además de apresurada, deja por fuera otras consideraciones relevantes para comprender los alcances e implicaciones del carácter de mínimos de los derechos consagrados en la legislación laboral, pues con ella se soslaya el contenido del art. 14 del C.S.T., que consagra el principio de la irrenunciabilidad en los siguientes términos:

ARTICULO 14. CÁRACTER DE ORDEN PÚBLICO IRRENUNCIABILIDAD. *Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.*

Una interpretación armónica de la norma en cita y del art. 13 del C.S.T. permite afirmar que si bien los derechos establecidos en las disposiciones laborales son mínimos y, por regla general, irrenunciables, también lo es que existen eventos excepcionales en los cuales se ofrece la posibilidad de que puedan ser objeto de dimisión, disposición o elección. Lo cual es enteramente entendible en la medida que, si bien es cierto, el legislador con sujeción a la Carta Política tiene un amplio margen para establecer los beneficios mínimos de los trabajadores, también lo es que, goza de libertad para establecer restricciones, excepciones y condicionamientos a los mismos, así como alternativas o

niveles de protección de un determinado derecho, a fin de garantizar su racionalidad en las relaciones del trabajo.

Es que solo a partir de este entendimiento del principio de irrenunciabilidad es que pueden concebirse instituciones como la prescripción y la transacción o la conciliación sobre derechos inciertos y discutibles, las cuales de cara al principio protectorio y los fines y valores constitucionales resultan igualmente legítimas: la primera, para brindar seguridad jurídica y garantizar una prontitud en el ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabajadores y, la segunda, para evitar conflictos en las relaciones sociales y facilitar el saneamiento de las controversias en el marco de una justicia consensual.

De igual modo, al amparo del principio en comento el legislador puede establecer alternativas o niveles distintos de protección de un derecho, tal como acontece con el reintegro previsto en el ordinal 5º del art. 8 del D. 2351/1965, en el que la estabilidad o continuidad en el empleo se ampara frente a despidos arbitrarios o injustificados, de dos formas: mediante el reintegro o el pago de una compensación en dinero.

En efecto, una revisión del artículo 8 del D. 2351/1965, en su versión original, permite colegir que aquellos trabajadores que hubieran servido por 10 años o más al servicio de una empresa, y sean despedidos injustamente, tienen derecho a: (a) el reintegro o (b) el pago de una indemnización en dinero.

Con ello, la norma fijó una opción en favor del juez en el sentido que puede adscribirse a cualquiera de esas alternativas. Por supuesto, su actividad decisoria debe fundamentarse en el estudio, verificación y estimación de las circunstancias objetivas del caso, de suerte que, *«si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización»*.

Ahora bien, si para el juez existe este deber de evaluar y sopesar la conveniencia o inconveniencia del reintegro a fin de no generar incompatibilidades o situaciones que resquebrajen la armonía en las relaciones de trabajo y afecten los procesos económicos de la empresa, *a fortiori* el trabajador tiene la posibilidad de elegir entre esas dos opciones, aquella que más le convenga y se ajuste a sus intereses, expectativas y necesidades.

En este caso, el demandante si bien *ab initio* solicitó el reintegro y en subsidio el pago de la indemnización, en el curso del proceso, específicamente, al sustentar la alzada, renunció a esa pretensión principal para optar por la compensación en dinero, decisión que, además de suponerse responsable, re direccionó el rumbo de las condenas a impartir. En tal sentido, no podía luego entrar a alterar nuevamente su *petitum* en contradicción con su propio acto, máxime si ese cambio de postura se da en los alegatos de segunda instancia, oportunidad procesal en la

cual no es posible incluir nuevos puntos o inconformidades a las ya planteadas en el recurso de apelación.

Finalmente, cabe precisar que si para el legislador el reintegro previsto en el ordinal 5º del art. 8 del D. 2351/1965 fuese un derecho irrenunciable e indisponible, no habría fijado una opción entre el pago de la indemnización en dinero y el reintegro, sino que, habría consagrado este último como única posibilidad frente al despido injusto. Por lo que puede afirmarse que el contenido mínimo de la norma es que frente al hecho cierto e indiscutible de un despido injustificado, se conceda, o la reparación en dinero o el reintegro, es decir, lo mínimo es la concesión de alguna de las dos.

El cargo no prospera.

VIII. CARGO SEGUNDO

Manifiesta que la sentencia acusada incurrió en la violación indirecta de ley sustancial, por violación medio, por aplicación indebida *«del artículo 35 de la ley 712 de 2001 que adicionó el artículo 66A del CPT y S.S. que lo condujo a la aplicación indebida del numeral 4 del artículo 8 del decreto 2351 de 1965 y, consecuentemente, se infringiera directamente el inciso 5 el artículo 8 del decreto 2351 de 1965; el artículo 16 de la ley 446 de 1998; los artículos 13, 127 (modificado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990) y 132 (modificado por el artículo 18 de la*

ley 50 de 1990) del CST y los artículos 29 y 53 de la Constitución Política».

Afirma que la anterior violación se dio como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1) No dar por demostrado, estándolo, que la apelación se refirió genéricamente a la “indemnización” y no exclusivamente a la especie “indemnización en dinero”.

2) Dar por demostrado sin estarlo que la apelación no comprendió la pretensión de dejar indemne al demandante con el reintegro.

Refiere que a tales yerros fácticos arribó el sentenciador de segundo grado, debido a la apreciación errónea del escrito de apelación de la sentencia de primera instancia, obrante a folios 178 a 186.

Concretamente sustenta su acusación en que el juez colegiado entendió erróneamente que la apelación se circunscribió al pago en dinero de la indemnización por despido injusto, siendo que en realidad *«abarcó tanto el reintegro como el pago de una suma de dinero a título e indemnización, ya que se refirió genéricamente y de manera textual a la “...indemnización causada por la ruptura unilateral...”*».

Explica que el juez *ad quem* no podía entender que la voz genérica de *«indemnización»* se refería única y exclusivamente a la indemnización en dinero, pues esa palabra podía abarcar tanto la indemnización por restitución *in natura* (reintegro), como la indemnización por equivalencia, es decir, la indemnización en dinero.

Para reforzar su tesis, se remite a algunos tópicos de la teoría del daño a fin de explicar que en materia de reparación integral, la indemnización puede ser *in natura*, cuando la situación fáctica permite que las cosas vuelvan al estado en el que se encontraban antes del hecho dañoso, o por equivalencia, cuando lo anterior no es posible, evento este en el que se acude a valoraciones monetarias del daño.

A partir de lo anterior, expone que el ordinal 5º del art. 8 del D. 2351/1965 estableció dos vías indemnizatorias, es decir, «tanto la indemnización por restitución *in natura*, previendo “...ordenar el **reintegro**...”, como la indemnización por restitución por equivalencia, estableciendo “...la indemnización **en dinero** prevista en el numeral 4, literal d) de este artículo...”», de manera que si el Tribunal hubiera apreciado correctamente que en la apelación se hizo referencia a la indemnización, no hubiese concluido que el reintegro no fue objeto de cuestionamiento.

Finalmente, reitera los argumentos esbozados en la sustentación del cargo precedente, en cuanto a que el reintegro no podía ser catalogado como desaconsejable.

VII. RÉPLICA

Señala que la parte demandante circunscribió su inconformidad en el recurso de alzada al reconocimiento de la indemnización dineraria, como acertadamente lo entendió el Tribunal, pues en ningún aparte se mencionó

«siquiera la palabra reintegro».

Manifiesta que el reintegro no constituye una indemnización sino el restablecimiento del contrato de trabajo, con el consecuente pago de salarios dejados de percibir, los cuales no pueden ser asimilados a una indemnización, y que, al margen de ello, el Tribunal sí examinó la pretensión de reintegro del actor, en tanto concluyó que no era aconsejable.

XIV. CONSIDERACIONES

Le corresponde a la Corte dilucidar si el Tribunal incurrió en un **yerro fáctico** en la valoración del escrito contentivo del recurso de apelación, al no colegir que la *indemnización* también comprende el *reintegro*, de manera que bastaba con impugnar la primera para que se entendiera incluido el segundo.

1. Al respecto, cumple anotar que en ninguna equivocación incurrió el Tribunal, pues una lectura simple del escrito con el que se sustentó la alzada, da cuenta que la intención del apelante fue la de obtener el pago de la indemnización en dinero, mas no el reintegro. Esto dice, en lo pertinente, el referido recurso:

El presente recurso tiene por objeto:

La demandada (...), sea condenada a pagar a mi mandante (...), la indemnización causada por la ruptura unilateral, ilegal e injusta del contrato individual e indefinido de trabajo suscrito con él y que se cuantifique y gradúe la mentada indemnización en los términos previstos en la ley, teniendo en cuenta todo el tiempo de

servicio como el último salario (...) devengado. En concordancia el recurso también busca que la indemnización se pague indexada a la fecha de su solución definitiva, lo cual significa que con aplicación de ella al salario promedio del retiro, de conformidad con el índice nacional de precios al consumidor certificado por el DANE para el lapso comprendido entre la fecha de despido de mi poderdante y la fecha en que la obligación dineraria en comento sea efectivamente pagada por la Corporación Universitaria mencionada.

Resulta fácil colegir entonces que el demandante no solo hizo referencia genéricamente a la *indemnización*, como lo asevera su apoderado en casación, sino que también aludió a que esa indemnización (i) debía ser cuantificada y graduada en los términos previstos en la ley, (ii) teniendo en cuenta todo el tiempo servido, así como (iii) el último salario devengado. Además, debía ser (iv) indexada por el lapso comprendido entre el despido y la fecha en que «la obligación dineraria en comento sea efectivamente pagada».

Estos ingredientes adicionales a la solicitud del pago de la indemnización, que en los términos del recurso de alzada debían servir de derrotero al Tribunal para determinar la condena, son en su mayoría criterios para liquidar el monto de la compensación en dinero por terminación injusta del contrato, de manera que el razonamiento del Tribunal conforme al cual el demandante únicamente pretendió el pago de la indemnización en dinero, no es equivocado.

De igual modo, la mención expresa que hizo el demandante en el recurso de apelación, en el sentido de que también aspiraba a la indexación de «la **obligación dineraria**

en comentario [...]», termina por despejar cualquier duda en relación con las materias que fueron objeto del recurso.

En estas condiciones, el debate que plantea el recurrente desde la óptica del derecho de daños, relativa a que la reparación puede comprender tanto la restitución *in natura* como el pago del equivalente en dinero, si bien puede resultar útil en otros escenarios para dilucidar la intencionalidad del demandante, en este caso es innecesaria, dado que es claro que a través de la apelación se persiguió de forma exclusiva el pago de la indemnización monetaria por despido injusto.

Por ello, el Tribunal no incurrió en el error de hecho endilgado al valorar el escrito a través del cual se sustentó el recurso de apelación y, en esa medida, su consideración según la cual el reintegro no fue *«parte integrante de los puntos objeto de inconformidad de apelación»*, no es equivocada.

2. En todo caso, debe esta Sala precisar que, a pesar de que el reintegro no fue materia de apelación, el Tribunal en últimas sí se pronunció en torno a ese punto, habida cuenta que en sus reflexiones finales expresamente señaló que si *«en gracia de discusión»* se estudiara la pretensión principal, ello a nada conduciría, por cuanto las pruebas lo desaconsejaban. Para fundamentar este razonamiento, adujo que las denuncias penales interpuestas por el accionante en contra de sus colegas generaría *«un ambiente laboral no propicio para desarrollar las funciones asignadas como conciliario y profesor, pues de ellas se deriva, entre otras, el tener*

que participar en reuniones que tiendan a mejorar la calidad de enseñanza de la institución, con sus compañeros de trabajo, también conciliarios (sic) y directivos de la Universidad, que fueron objeto de denuncia penal, en las que pueden presentarse fricciones entre las partes, lo que hace que se pierda la confianza entre la convocada al proceso y el demandante, valor esencial en las relaciones laborales»

El cargo no prospera.

Sin costas en los recursos de casación.

XV. 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 20 de abril de 2009 por la Sala Laboral de Descongestión del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **FERNANDO MANZANERA GUERRA** contra la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS