

**Función Pública**

Sentencia 39394 de 2011 Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGÓ

Radicación No. 39394

Acta Nº 4

Bogotá, D.C., quince (15) de febrero de dos mil once (2011).

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por MARÍA CARLINA PÉREZ VARELA contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 26 de septiembre de 2008, en el proceso que la recurrente le promovió a la CLÍNICA MEDELLÍN S.A.

ANTECEDENTES

MARÍA CARLINA PÉREZ VARELA, demandó a la CLÍNICA MEDELLÍN S.A., para que se ordene reintegrarla al cargo que desempeñaba, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo en que estuvo cesante; los descansos remunerados; y las costas del proceso. Subsidiariamente, solicita la indemnización legal o convencional por despido injusto; la indexación de la suma deducida; y las costas del juicio.

En los hechos, fundamento de las pretensiones, afirmó que laboró para la demandada en forma ininterrumpida, del 1º de junio de 1977 al 22 de septiembre de 2004; su oficio era de "operadora - ascensor - conmutador", con un salario básico de \$773.670,00 y un promedio mensual de \$949.889,91; fue despedida por la demandada alegando una justa causa que no es cierta y aun, de llegar a serlo, la misma no tiene la entidad suficiente; que tampoco se siguió el trámite que establece la cláusula vigésima novena de la convención colectiva de trabajo, vigente al momento del despido, ya que no fue admitido el recurso de apelación interpuesto y tampoco resuelto; le asiste el derecho al reintegro por haber sido despedida sin justa causa, y contar más de 10 años de servicio al 31 de diciembre de 1990; se le adeudan los salarios y prestaciones legales y extralegales, desde el momento de su desvinculación injusta, y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, que de no ser procedente, se deberá ordenar el pago de la indemnización por despido injusto.

La CLINICA MEDELLÍN S.A., se opuso a las pretensiones de la demanda y, respecto de los hechos, admitió la relación contractual laboral, sus extremos, el cargo desempeñado y el salario, pero adujo, que la terminación del contrato de trabajo fue por justa causa y que no estaba obligada a adelantar el trámite disciplinario previsto convencionalmente, por cuanto el mismo tiene lugar frente a sanciones disciplinarias y no para el despido. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación y pago.

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 27 de noviembre de 2007, absolvió a la demandada de todas las pretensiones, e impuso costas a la parte actora (folios 125 a 131).

SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Apeló la demandante y al desatar el recurso, el ad quem confirmó en todas sus partes la que fue objeto de alzada, pero se abstuvo de imponer costas en esa instancia (folios 169 a 179).

El ad quem, para fundamentar su decisión, concluyó que no es objeto de discusión, por que así lo acreditan los documentos de folios 4,5,7 a 10,16, 18 y 19, entre otros, el contrato de trabajo que existió entre las partes, los extremos temporales (1º de junio de 1977 - 22 de septiembre de 2004), así como el último salario promedio mensual.

Que ante la inobservancia de la empresa de lo dispuesto en la cláusula vigésima novena de la convención colectiva, si bien se desatendió ese trámite, el mismo está dirigido sólo para sanciones disciplinarias, y no respecto del despido, sin que pueda este equipararse a una de aquellas, conforme lo ha precisado la jurisprudencia de la Corte, para lo cual transcribe el aparte pertinente de la sentencia del 16 de marzo de 1984, sin especificar número de radicación. Adujo, a su vez, que en ese sentido la respuesta tardía al recurso de apelación que interpuso la actora a la decisión de la demandada, en nada incide para que el despido pueda tornarse injusto.

En cuanto a la falta cometida, indicó que existe prueba de alcoholemia obrante a folio 91, en el que la demandante presenta un porcentaje del

120,3 mg de concentración de alcohol etílico en la sangre, sin que exista razón alguna para desatender lo allí contenido, máxime que de las declaraciones se constata que efectivamente aquella se encontraba bajo los efectos del alcohol y que la misma actora reconoce en la diligencia de descargos, falta que está catalogada como grave y por tanto constitutiva de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, prevista en el numeral 22, parágrafo 2º del artículo 82 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la demandante, fue concedido por el Tribunal y lo admitió la Corte, que procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita casar la sentencia acusada y, como Tribunal de instancia, revocar la decisión absolutoria del juez de primer, para en su lugar, acceder a las pretensiones incoadas, bien las principales o subsidiarias, proveyendo sobre costas como corresponda.

Con fundamento en la causal primera de casación, formula dos cargos que fueron replicados.

PRIMER CARGO

Lo planteó textualmente, así: "*Acuso la sentencia de ser violatoria de la Ley por la vía indirecta por aplicación indebida de los arts. 29 de la C.N., 1, 13, 14, 16, 18, 21, 62, 63, 104, 107, 115, 467, 468, 469, 470, 471 del C.S.T., 6 del decreto 2351 de 1963*".

Como pruebas equivocadamente apreciadas señaló: la formulación de cargos (folio 60); la diligencia de descargos (folio 7); la carta de despido (folio 18); el documento de apelación del despido y su respuesta (folios 19 y 44); el reglamento interno de trabajo de la empresa (folios 46 a 85) y la convención colectiva de trabajo (folios 139 y s.s.). Así mismo, acusó la no valoración del documento de folio 107, que da cuenta de la afiliación de la demandante a la organización sindical que existía en la sociedad demandada, y su condición de cotizante para ser acreedora de los beneficios convencionales.

Indicó como errores evidentes de hecho, los siguientes:

"A) Dar por no demostrado, cuando realmente si lo está, que la inobservancia de la convención colectiva de trabajo en su artículo vigésimo noveno, en el trámite del proceso disciplinario que se le siguió a la demandante – recurrente, debió haber tenido consecuencias jurídicas para hacer ineficaz el despido.

"B) Dar por demostrado que el despido fue regularmente cumplido, cuando ello no es jurídicamente acertado.

En la demostración advierte, que el documento de folio 19 del expediente, indica que el empleador consideró la embriaguez como violación a las normas internas disciplinarias, sin tener la entidad suficiente para el despido, por lo que debió haber aplicado las sanciones que consagra el reglamento interno de trabajo de folios 46 a 85. Que se dejó inconcluso el trámite disciplinario para sorprender a la trabajadora con la carta de despido, visible a folio 18, sin atender el resto del procedimiento, que obligaba a la empresa a resolver el recurso de apelación que interpuso la investigada (fl. 45).

Adujo, que el despido de la demandante puede que sea justo pero es ilegal, por haber violado el debido proceso, en cuanto la demandada estaba obligada a satisfacer las formas del juicio disciplinario. Que el Tribunal yerra cuando acepta que el despido se podía cumplir sin tener en cuenta el trámite dado al proceso disciplinario que se le adelantó a la recurrente.

SEGUNDO CARGO

Acusó la sentencia impugnada de "*ser violatoria de la Ley por la vía directa por falta de aplicación de los arts. 29 de la C.N., 1, 13, 14, 16, 18, 21, 62, 63, 104, 107, 115, 467, 468, 469, 470, 471 del C.S.T., 6 del decreto 2351 de 1963*".

Aduce ser cierto que el empleador no está obligado al trámite disciplinario, como acertadamente lo expone la Corte en la sentencia que se cita en la providencia impugnada, pero si el procedimiento se adelanta se debe seguir a plenitud, situación que no aconteció en el sub judice, ya que el mismo no concluyó. Que la demandada no podía desatender los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo, después de haberse sometido a ellos, en cuanto tal situación viola el principio del debido proceso.

LA RÉPLICA

Expone que las normas constitucionales por no contener en si mismas derechos sustantivos, no son susceptibles de ataque en casación. Que las pruebas denunciadas por su equivocada apreciación, no logran demostrar los desafueros que se le endilgan a la sentencia gravada, y, por el contrario, su valoración fue acertada, con sujeción a los parámetros de la libre formación del convencimiento. Agrega que la convención colectiva de trabajo no establece un procedimiento especial para la terminación del contrato de trabajo, sino para imponer sanciones disciplinarias.

En cuanto al segundo cargo, precisa que a pesar de formularse por la vía directa en la modalidad de aplicación indebida, se le da el tratamiento propio de la indirecta en la forma de error de hecho. Que del cotejo lógico entre la providencia de segundo grado y el orden jurídico, no se observa yerro alguno y, por ende, el juzgador actuó ajustado a la ley.

SE CONSIDERA

Tal como lo autoriza el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, adoptado como legislación permanente por el artículo 162 de la Ley 446 de 1998, se asume el estudio conjunto de los dos cargos, por cuanto a pesar de estar dirigidos por diferente vía, existe identidad tanto en la proposición jurídica planteada, como en su demostración y en el fin que persiguen.

Al confrontar la Sala las deducciones que aparecen insertas en la providencia atacada, con los medios probatorios que le sirvieron de soporte, no se observa la estructuración de yerro alguno de los que enlista el recurrente y, menos aún, con la característica que se exige en la casación laboral de ser ostensible o protuberante, para lograr el cometido propuesto en el cargo.

Así se afirma, por cuanto el ad quem no se apartó de lo que contienen los medios de prueba documentales, en especial los que obran a folios 18, 46 a 85, 91 y 139, pues de los mismos puede inferirse, que fue la demandada quien tomó la iniciativa de dar por terminado el contrato de trabajo que la unía con la actora, para lo cual adujo como justa causa el ejercer sus funciones en estado de embriaguez, situación que se constató con la prueba de alcoholemia practicada a la trabajadora, que arrojó como resultado: "*CONCENTRACIÓN DE ALCOHOL ETÍLICO EN SANGRE: 120,3 mg% (4)*", conducta que efectivamente aparece consagrada como justa causa de despido, en el parágrafo del artículo 82, numeral 22, del Reglamento Interno de Trabajo.

El acta de formulación de cargos y la diligencia de descargos, visible a folios 7 y 90 del expediente, también dan cuenta, conforme lo dedujo con acierto el Tribunal, que la propia demandante aceptó haber consumido bebidas embriagantes y ejercer sus funciones en ese estado, situación que, además, se corroboró con las declaraciones rendidas por Luz Marina Pineda Guerra y Gabriela Gómez Acosta (folios 110, 112 a 113), testimonios que si bien no son prueba calificada en casación, sirvieron de soporte al ad Quem para darle mayor firmeza a los documentos examinados.

De otro lado, tampoco incurrió el Tribunal en ningún equivocado juicio estimativo de la convención colectiva de trabajo, más concretamente de lo que establece la Cláusula vigésima Novena (folios 139 a 155), pues de su texto se infiere, tal como dedujo el sentenciador de alzada, que el procedimiento allí establecido, solo es necesario cuando se trata de imponer sanciones de carácter disciplinario, pero no es aplicable en el evento en que el empleador decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, invocando justa causa, como aconteció en el presente caso.

En ese orden, la apreciación hecha por el ad quem al precepto convencional, resulta acertado, pues de su contenido no es posible inferir que existiera obligación de la demandada en seguir un trámite interno para el retiro unilateral de la demandante.

Por su parte, el hecho de que la sociedad demandada hubiera iniciado el trámite previsto en la cláusula vigésima novena de la convención colectiva de trabajo, en cuanto le formuló pliego de cargos a la actora y la citó a diligencia de descargos, sin haber culminado con el procedimiento que allí se establece, en nada afecta la decisión del despido que finalmente adoptó el empleador, por cuanto como ya se dejó precisado, dicho trámite es obligatorio sólo cuando se trate de imponer sanciones disciplinarias.

Por último, si el empleador no estaba obligado a cumplir con el trámite previsto convencionalmente, tal omisión no genera la ilegalidad del finiquito contractual ni viola el debido proceso, como se expresó anteriormente.

En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

"Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

"La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras".

En consecuencia, no incurrió el Tribunal en ninguna de las violaciones denunciadas y, por ende, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario, serán a cargo de la parte recurrente.

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 proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 26 de septiembre de 2008, en el proceso que MARÍA CARLINA PÉREZ VARELA le promovió a la CLÍNICA MEDELLÍN S.A.

Las costas en casación a cargo de la recurrente. Se fijan como agencias en derecho, la suma de \$2.800.000,00.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CAMILO TARQUINO GALLEGÓ

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA
CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN
LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:40:49