

IMPLICACIONES DEL DELITO EN EL CAMPO LABORAL



GUILLERMO CARDONA MARTINEZ
Abogado U.P.B.
Juez 3o. Laboral del Circuito de Medellín

IMPLICACIONES DEL DELITO EN EL CAMPO LABORAL

El contrato de trabajo, que puede definirse como aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración (C.S.T. art. 22), goza de libertad y protección, tanto constitucional como legalmente. En efecto, La Carta en su artículo 39 estatuye que toda persona es libre de escoger profesión u oficio. Y el canon 8o. del C.S.T. reza que nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente, encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la Sociedad, en los casos que se prevean en la Ley.

Por su parte, el Código Penal, en aras de proteger el trabajo, erige como delitos la Violación de la libertad del trabajo y el Sabotaje. Así, el que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde labora, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en arresto de seis (6) meses a tres (3) años y multa de dos mil a veinte mil pesos. Y el que con el fin de suspender o paralizar el trabajo destruya, inutilice, haga desaparecer o de cualquier otro modo dañe herramientas, instalaciones, equipos o materias primas, incurrirá en prisión de seis (6) meses a seis (6) años y multa de cinco mil a cincuenta mil pesos, siempre que el hecho constituya delito sancionado con pena mayor. Si como consecuencia de las

conductas descritas, sobreviniere la suspensión o cesación colectiva del trabajo, las penas se aumentarán hasta en una tercera parte. (C.P. arts. 290 y 291).

La comisión de un delito por parte del trabajador o del patrono, tiene implicaciones dentro del contrato de trabajo, ya sea que la infracción tenga relación o no con el referido contrato, conforme se verá más adelante.

1- Existe la llamada SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, la cual no puede confundirse con la terminación del mismo. En la suspensión sólo se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el patrono la de pagar los salarios causados en el lapso de suspensión.

Una de las causales de suspensión de la relación laboral tiene lugar por la detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato (C.S.T. arts. 51-6 y 53).

2- El artículo 58 del C.S.T. enumera las obligaciones especiales que incumben al trabajador. La segunda le prohíbe comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. El quebramiento de la mencionada obligación se convierte en el delito de Violación de reserva industrial, pues el artículo 238 del C.P. dice:

“El que emplee, revele o divulgue descubrimiento, invención científica, proceso o aplicación industrial, llegados a su conocimiento por razón de su cargo, oficio o profesión y deban permanecer en reserva, incurrirá en prisión de uno a cinco años y multa de treinta mil a trescientos mil pesos. La pena será de diezyocho meses a seis años de prisión y multa de cincuenta mil a quinientos mil pesos, si se obtiene provecho propio o de terceros. En la misma pena del inciso primero incurrirá el que indebidamente conozca, copie u obtenga secreto relacionado con descubrimiento, invención científica, proceso o aplicación industrial.”

Algo más, la violación por parte del trabajador de la obligación que se comenta, es causal de terminación del contrato de trabajo, al tenor del Decreto Ley 2351 de 1965, art. 7o., literal a), numeral 8o.

3- Contempla la Legislación Laboral causales para la terminación del contrato de trabajo por justa causa y que puede ser esgrimidas, una por parte del patrono y otras por parte del trabajador.

Entre las causales que por justo motivo puede aducir el patrono para poner fin al contrato de trabajo están:

a). Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo en el desempeño de sus labores (Decreto Ley 2351 de 1965, art. 7o., literal a), numeral 5o.).

b). La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato (Decreto Ley 2351 de 1965, art. 7o. literal a), numeral 7o.).

En los casos analizados en estos dos literales, el Juez Laboral está facultado para decidir sobre los hechos generadores de la justa causa de la terminación, sin que esa decisión quede sujeta al Juez Penal, pues a este funcionario sólo le compete decidir sobre la responsabilidad del delincuente y la pena que ha de imponérsele por el delito cometido.

El trabajador puede aducir como causa justa para poner fin al contrato de trabajo, cualquier acto del patrono o de sus representantes que lo induzcan a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas (Decreto Ley 2351 de 1965, art. 7o., Literal b), numeral 3o.).

4- Entre las prestaciones sociales comunes que consagra la Ley en favor del trabajador está el auxilio de cesantía, el cual se paga a la finalización del contrato de trabajo, en la cantidad de un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año (C.S.T. art 249).

Sin embargo, el trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termina por todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o al personal directivo de la empresa (C.S.T. art. 250, literal a)). En este caso el patrono podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida. Si el trabajador resulta penalmente responsable, mediante sentencia condenatoria, la cesantía se perderá en favor del patrono. En caso contrario deberá pagar su monto al trabajador.

5- Entre las prestaciones sociales especiales consagradas por el Legislador en beneficio del trabajador, está la pensión de jubilación, que se causa en beneficio de todo operario que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco años de edad, si es varón, o a los cincuenta años de edad si es mujer, después de veinte años continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia del actual C.S.T. (Art. 260 Idem). Igualmente, la Ley 171 de 1961, consagró las denominadas pensión sanción, impuestas como pena al empresario que despide sin justa causa a un trabajador con más de diez años de servicio y menos de quince, o con igual falta de justificación después de quince años de servicios.

La aludida pensión se pagará mensualmente; para el primer caso, con el equivalente al 75^o/o del promedio de los salarios devengados por el operario en el último año de servicios, y para el segundo, en cuantía directamente proporcional al tiempo de servicios, respecto de lo que habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del C.S.T. Sin que en ningún caso dichas pensiones puedan ser inferiores al salario mínimo mensual más alto y superior a 22 veces este mismo salario (Ley 4a. de 1976, art. 2o.).

No obstante, el pago de la pensión puede suspenderse, y retenerse las sumas que correspondan, en el caso de delitos contra el patrono o contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como en los casos de graves daños causados al patrono, establecimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar, a la cual se aplicará en primer término el valor de las pensiones causadas y que se causen, hasta su cancelación total (C.S.T. art. 274).

6- La Constitución Política de Colombia y la Leyes Laborales garantizan a patronos, trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse de federarse entre sí (C.S.T. art. 353, inciso primero).

Este derecho de asociación está protegido por la Ley Penal, pues el nuevo Código de las Penas, en su artículo 292, que sustituyó el artículo 354, numeral 1o. del C. S. T., dispuso que el que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las Leyes Laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión

o asociación legítima, incurrirá en arresto de uno a cinco años y multa de mil a cincuenta mil pesos.

7- El artículo 451 del Código de Procedimiento Penal, modificado por el artículo 43 de la Ley 2o. de 1984, regula la figura de la **DE—TENCION PARCIAL EN EL LUGAR DEL TRABAJO**. Para que el Juez en lo Penal pueda dar aplicación a este beneficio el sindicato debe reunir los siguientes requisitos:

- a). Debe estar sindicado de un delito que tenga como pena máxima fijada 5 años, es decir que debe tratarse de delitos que tengan penas inferiores a 5 años.
- b). Que no haya eludido su comparecencia al proceso, que no se haya fugado y que hubiere cumplido las obligaciones de presentación.
- c). Que no haya sido condenado durante los 5 años anteriores a la solicitud por delitos dolosos de igual naturaleza del que se investiga. y,
- d). Que no registre 3 o más sindicaciones por delitos dolosos de igual naturaleza del que se investiga durante los 5 años anteriores a la solicitud de este beneficio.

Si el favorecido incumple las obligaciones que se le imponen, como la de observar buena conducta, no concurrir a establecimientos de expendio de licores, no portar armas, presentarse al establecimiento carcelario cuando termine sus labores, ya sea que las termine en el día o en la noche, o incurra en falta grave o cometa otro delito, etc, se le revocará el beneficio, el cual no podrá volver a conceder.

Cuando se trate de personas que se dedican única y exclusivamente a las labores agropuecuarias y hubieren cometido el delito en el municipio donde cumplen sus actividades, podrán permanecer en el lugar del trabajo de lunes a viernes, sin necesidad de presentarse al establecimiento carcelario una vez terminada su jornada, si la distancia del lugar del trabajo al establecimiento carcelario es muy grande y le impide regresar diariamente.

El funcionario de instrucción o el Juez de conocimiento, el agente del Ministerio Público ya directamente o por intermedio de las autoridades del lugar donde se realiza el trabajo, vigilarán que el favorecido cumpla realmente con las obligaciones impuestas.

Este beneficio se cancelará cuando el agraciado incumpla cualquiera de las obligaciones que se le fijan en la diligencia de caución y cuando se dictare, en su contra, sentencia condenatoria.

La filosofía de esta norma es la de que el trabajador no carezca de su sustento y el de su familia, en tanto tiene que enfrentar un proceso penal que le prive de su libertad.

8- La Ley 32 de 1971, reglamentada por el Decreto 1923 de 1973, consagró la figura de la REDUCCION DE LA PENA POR EL TRABAJO Y EL ESTUDIO.

Tienen derecho a este beneficio todos los condenados a penas privativas de la libertad, ya sean de prisión o arresto.

Conforme a la Ley mencionada, están excluidos de esta gracia:

- a). Los penados condenados anteriormente;
- b). Los que hayan demostrado una alta peligrosidad y se haya declarado así en la sentencia respectiva, y
- c). Quienes se hayan fugado o hayan intentado fugarse.

De acuerdo con las interpretaciones del Nuevo Código Penal sólo quedó vigente como única causal la tercera, Las dos primeras desaparecieron al desaparecer el criterio de la peligrosidad.

COMO SE EFECTUA LA REDUCCION. Se reduce un día de pena por cada tres días de trabajo. Así mismo un día de pena por cada tres días de estudio.

Ocho horas de trabajo continuas o discontinuas equivalen a un día de estudio.

El estudio y el trabajo deben adelantarse en establecimientos que funcionan en el local correspondiente. Excepcionalmente puede aceptarse que el estudio y el trabajo se efectúen fuera del establecimiento carcelario. La intensidad mínima de estudio será de seis horas diarias y podrá adelantarse aún por correspondencia.

Cuando se conceda la libertad condicional, como subrogado penal, debe tenerse en cuenta para efectos de las operaciones sobre tiempo cumplido de sanción el que se puede reducir con base en el trabajo y el estudio.

Tanto el trabajo como el estudio, para que puedan tenerse en cuenta para los efectos de esta rebaja, deben ser programados por la dirección del establecimiento carcelario o por la Dirección General de Prisiones.

Se incluyen como trabajo la docencia educativa, deportiva, musical y artística. Y como estudios para quienes actúan en esta clase de actividades en su condición de alumnos, siempre que correspondan a programas serios y se realicen bajo la dirección de un profesor.

TRAMITE DE LA SOLICITUD. La solicitud de la reducción de la pena debe dirigirse al Juez competente, es decir al de primera instancia, acompañada de los siguientes documentos:

- a). Certificado del Consejo de Disciplina o del Director de la Cárcel, sobre la buena conducta en el penal.
- b). Certificado del Director de la Cárcel en relación con el tiempo de trabajo y estudio del peticionario en ese o en cualquier otro lugar de reclusión.
- c). Si el recluso trabaja o estudia fuera del establecimiento carcelario, este último certificado debe ser expedido por el patrono o por el director del centro educativo, indicando en forma clara y precisa las horas dedicadas a dichas actividades. El Director de la Cárcel verificará la veracidad de esos informes y autorizará con su firma el respectivo certificado.
- d). Certificación, expedida bajo la gravedad del juramento, del director de la cárcel sobre la autenticidad de los documentos que se remiten para acompañar a la solicitud de reducción de pena por el trabajo y el estudio.

El Juez decide ante lo solicitado y lo probado, mediante providencia interlocutoria que admite los correspondientes recursos. Copia de la misma debe remitirse a la Dirección General de Prisiones para su cumplimiento.