

EXEGESIS DEL ARTICULO 7o., NUMERAL 6o. DEL DECRETO 2351 DE 1965, EN CONCORDANCIA CON EL NUMERAL 1 DEL ARTICULO 58 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El fallador debe entrar a calificar la gravedad objetiva y subjetiva de la “Violación de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador”. La Corte ratifica la doctrina anterior, contenida en numerosos fallos, entre ellos la casación del 7 de julio de 1958, 18 de septiembre de 1973, 21 de julio de 1976 y 23 de octubre de 1979.

Por:
Dr. HERNANDO RAMIREZ ARISTIZABAL

**Magistrado del Tribunal Superior de Medellín
Sala Laboral**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACION LABORAL
—Sección Primera—**

Radicación No. 10.120 Acta No. 27

**Magistrado Sustanciador:
Dr. Fernando Uribe Restrepo**

Bogotá, D. E., doce de abril de mil novecientos ochenta y cuatro.

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por el apoderado judicial de LUIS ANGEL PELAEZ —identificado con c.c. 3.407.027— contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 26 de agosto de 1983, en el juicio laboral ordinario adelantado por el recurrente contra la empresa FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS DEL HATO —FABRICATO— con el fin de obtener el reintegro al cargo que tenía cuando fue ilegalmente despedido, junto con “el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha del despido, incluidos los aumentos que se presentaren”, de acuerdo con los hechos de que dio noticia en el libelo inicial.

Respondió la empresa oponiéndose, por considerar que el despido había obedecido a justa causa. Tramitó la primera instancia el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, y dictó sentencia el 21 de febrero de 1983, en la cual dispuso:

“SE CONDENA a la empresa Fabricato. . . A REINTEGRAR al señor LUIS ANGEL PELAEZ ARROYAVE, al mismo cargo que tenía el veintisiete (27) de mayo de 1982, y en las mismas condiciones de trabajo y salario. Así como el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde

el día del despido, y hasta que la obligación se haga efectiva. Los aumentos salariales presentados, beneficiarán al demandante. . .”.

Apeló la empresa y su recurso fue resuelto por el Tribunal en la sentencia que ahora se acusa ante la Corte, mediante la cual se revocó la decisión del Juez para en su lugar absolver a la demanda de todos los cargos.

Inconforme con esta providencia, el apoderado del actor interpuso contra ella oportunamente el recurso extraordinario que ahora se decide por haber sido debidamente tramitado.

EL RECURSO

Consta de tres cargos, con base en la causal primera de casación laboral consagrada por el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, y el ataque tiene por objeto la casación total del fallo acusado para que la Corte, en sede de instancia, confirme la providencia del Juez.

El apoderado judicial de la empresa presentó oportunamente escrito de réplica, el cual será tenido en cuenta por la Sala al estudiar el ataque.

PRIMER CARGO

Se propone y sustenta así:

“Acuso la sentencia por infracción directa, por interpretación errónea del artículo 7o. ordinal 6 del Decreto 2351 de 1965 y artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, ordinal 1o. Como consecuencia se dejó de aplicar el artículo 8o. ordinal 5 del citado Decreto 2351 de 1965”.

“No se discute el supuesto fáctico

fundamental de la sentencia, ni ninguno otro. En consecuencia se acepta, como lo predica el Tribunal, que la causal invocada por el patrono para despedir al accionante fue la siguiente:

“... no acatar e incumplir las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores en relación con su oficio, situación ésta que es violatoria del artículo 7o. del Decreto Legislativo 2351 de 1965 numeral 6o. en concordancia con el artículo 58 numeral 1o. del Código Sustantivo del Trabajo”.

“Ahora bien, el entendimiento equivocado que el ad-quem le dio a las normas singularizadas radica en que aquél supuso que, como fallador no tenía la facultad de evaluar la falta imputada, es decir, para calificarla si era grave o no, como causal justa de despido”.

“Este equivocado entendimiento de las normas se infiere del siguiente aparte de la sentencia”.

“... no se da oportunidad al fallador para que en casos como el que nos ocupa se entre a decidir sobre la gravedad o perjuicios causados con la conducta asumida por el asalariado”.

“El correcto entendimiento de las normas debió ser y es, el contrario. Es decir, que el fallador en casos como el sub-judice, tiene la obligación de evaluar la falta y por ende calificarla de grave o de leve”.

“La jurisprudencia a que se refiere la sentencia acusada indudablemente se refiere a unos supuestos fácticos diferentes. En efecto implícitamente se refiere a la falta del trabajador, cuando el Reglamento Interno de Trabajo la califica como grave, evento en el cual

ha enseñado la H. Corte, como se verá más adelante, el fallador no puede entrar a calificar la falta”.

“El problema jurídico planteado lo esboza así la H. Corte:

“Dos situaciones diferentes, como causal de despido consigna el artículo 7o. literal 6. La primera es la de que, cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que establecen los artículos 58 y 60 es justa causa de despido. La segunda, es la de que cualquier falta grave, **calificada como tal** en pacto, convención o reglamento, etc. también es justa causa de terminación del contrato de trabajo”.

“Frente a estas dos situaciones, tiene enseñado la jurisprudencia que, la violación de las obligaciones y prohibiciones que regulan los artículos 58 y 60, constituyen por sí mismo una falta, pero esa violación ha de ser **grave** para que sea justa causa de terminación del contrato. En cambio, cualquier falta que se **califique** de grave en pacto, convención o reglamento, implica una violación de lo dispuesto en tales actos y que **sí** se califica allí de grave, constituye, por ese solo hecho, justa causa de terminación del contrato (véase sentencias de casación de septiembre 18 de 1973 y octubre 23 de 1979)”.

“Y de las sentencias anotadas se infiere inequívocadamente lo siguiente: Que en el primer caso, la gravedad de la falta debe ser calificada por el **Juez Laboral** y en el segundo, debe ser calificada por el **patrono**”.

“Entonces, si la conducta laboral del Sr. Luis Angel Peláez, la encasilló el Tribunal y por ende el patrono dentro de los delineamientos del artículo

58 del Código Sustantivo del Trabajo por remisión del artículo 7o. ordinal 6 del Decreto 2351 de 1965, quiere ello significar, que tenía el sentenciador de segunda instancia la obligación de examinar y calificar la gravedad de la falta, para poder concluir jurídica y legalmente, si la falta imputada era justa causa de despido, o no”.

“Repito, —dada la importancia— que como el Tribunal encasilló la falta del trabajador, dentro del artículo 58 por remisión del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y no por remisión del Reglamento Interno del Trabajo, hipótesis en la cual —repito también—, está el Juez en la obligación de calificar la gravedad de la falta. Y como el sentenciador no lo hizo, en razón del equivocado entendimiento de las normas, se perfila el quebranto directo de las normas sustantivas, por lo cual se debe casar la sentencia, conforme al alcance de la impugnación”.

EL OPOSITOR, a su turno, formula las siguientes observaciones:

“A. Los dos primeros cargos están formulados por ‘Infracción Directa’, así: El primero en el concepto de ‘interpretación errónea’ y el segundo en el de ‘aplicación indebida’, de las disposiciones que señala en cada uno de ellos”.

“Pero es sabido que la ‘infracción Directa’ es uno de los conceptos de violación de la ley en la Causal Primera de casación y que no es dable predicar aquel concepto simultáneamente con los de ‘interpretación errónea’ o ‘aplicación indebida’, puesto que la Infracción Directa consiste en falta de aplicación de la norma o normas respectivas y es contradictorio que éstas hayan sido dejadas de aplicar y al mis-

mo tiempo hayan sido erróneamente interpretadas o indebidamente aplicadas. Si no se aplicaron (“Infracción Directa” típica), mal pudieron ser interpretadas por error o aplicadas con equivocación. Se trata de conceptos que se excluyen recíprocamente”.

“La tradicional jurisprudencia de esa Sala, ha dicho al respecto:

“ ‘La causal o motivo de casación y el concepto de violación deben invocarse con exactitud y con la misma precisión, cuidando de no agrupar en el mismo cargo conceptos incompatibles, por razones inveteradas y exhaustivamente explicadas por la Jurisprudencia. Son incompatibles:

“a)

“b) La infracción directa, la aplicación indebida y la interpretación errónea, porque cada uno de estos conceptos tiene una motivación distinta y excluyente de los otros dos: la infracción directa proviene del desconocimiento de la voluntad abstracta de un precepto claro, pero que el sentenciador no aplica por ignorarlo o no reconocerle validez, en tanto que la indebida aplicación y la interpretación errónea hacen suponer la solución del litigio por medio de la norma que se indica como violada; por su parte, la aplicación indebida ocurre cuando no obstante haber entendido rectamente el texto, el juzgador lo aplica en forma que no conviene al caso, en tanto que la errónea interpretación implica la inteligencia equivocada de la disposición legal. No pudiendo la regla normativa aplicarse y dejar de aplicarse al mismo hecho y no haber sido a un tiempo bien y mal interpretada respecto del mismo caso, salta a la vista la improcedencia del planteamiento que acumule en el

mismo cargo dos o más de tales conceptos de violación, por contradictorios' (Sentencia de 18 de mayo de 1968. Pablo Emilio Espino Largo contra Cervecería Andina S. A.)" Subrayas del suscrito.

"B. Pero suponiendo que lo que el recurrente quiso decir con la expresión: 'Infracción Directa' fue que formulaba los cargos por la 'Vía Directa' o sea, como si se tratara de un error juris in judicando y no de un error facti in judicando, también están planteados equivocadamente. En efecto: "

Lo que se discute es si el demandante fue despedido o no con justa causa y si es procedente su reintegro al cargo, como lo ordenó el a-quo y lo revocó el ad-quem. Y este tema es cuestión probatoria y no de índole meramente jurídica, razón por la cual la vía adecuada para el recurso de casación es la indirecta del error de hecho por falta de apreciación o por estimación equivocada de las pruebas del proceso. La vía directa únicamente tiene cabida cuando el punto por resolver es ajeno a la discusión probatoria. Así lo ha enseñado también la jurisprudencia reiterada de todas las Salas de Casación de la Corte Suprema de Justicia".

"Basta leer someramente la sentencia impugnada para darse cuenta de que fue por razón del estudio de las pruebas del proceso por lo que el Tribunal revocó el reintegro del actor. En efecto:

Dicha sentencia comienza la parte considerativa con el análisis de 'la misiva visible a folios 8' (carta de despido), cuyo texto transcribe, y luego asienta: 'De la prueba testimonial y documental aportada (subrayo) ha quedado demostrado hasta la saciedad

que el asalariado incurrió en la falta que se le anota. Basta leer cuidadosamente las declaraciones vertidas al proceso (de las que el a-quo hizo una acertada transcripción y referencia), lo mismo que algunos escritos concernientes al trámite administrativo de la Empresa, previos al despido' ".

"Este, es el fundamento del fallo sub-judice: 'De la prueba testimonial y documental aportada ha quedado demostrado hasta la saciedad que el asalariado incurrió en la falta que se le anota'. Y este fundamento, que es fáctico y no jurídico, es el que debe desvirtuar el recurrente en cuanto pretende que se case la sentencia acusada. No atacado dicho fundamento, ni demostrado error de hecho manifiesto en él, aquella no puede ser invalidada por la Corte".

"En consecuencia, los dos cargos estudiados no están llamados a tener éxito alguno".

CONSIDERA LA SALA

No cabe duda alguna de que los dos primeros cargos están correctamente propuestos por la vía directa, como violación directa, aunque el censor utilice el término equivocado de "infracción". Es cierto que la técnica de casación es formal y exigente, pero el formalismo excesivo no es aceptable en ella, como no lo es en ninguna rama del derecho moderno.

El primer cargo, formulado así por la vía directa, tampoco incurre en el yerro que propone el replicante, de involucrar discusiones o desacuerdos de orden fáctico. Es cierto que el Tribunal se apoyó en determinados hechos que encontró demostrados, como era indispensable, pero el censor en

este cargo los acepta plenamente y no los contradice. Frente a los mismos hechos, que tanto el Tribunal como el censor aceptan, el fallador consideró que no debía calificar la gravedad de la falta, y el censor opina que éste fue precisamente el **error juris in iudicando**, en el cual incurrió. Procede por lo tanto el examen de fondo.

Razonó así el Tribunal en la sentencia acusada, luego de transcribir la carta de despido de folios 8:

“De la prueba testimonial y documental aportada ha quedado demostrado hasta la saciedad que el asalariado incurrió en la falta que se anota, basta leer cuidadosamente las declaraciones vertidas al proceso (de los que el A-quo hizo una acertada transcripción y referencia en su fallo), lo mismo que algunos escritos concernientes al trámite administrativo de la empresa previos al despido”.

“Es del caso entonces, analizar, las normas jurídicas que fueron infringidas por el laborante a fin de determinar si su violación rompe los límites de lo normal hasta el punto de permitir la exclusión laboral de un trabajador. Con tal proceder el señor Luis Angel desatendió los preceptos que trae la ley laboral en su artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, numeral 8o. en concordancia con el artículo 58 numeral 1o. del Código Sustantivo Laboral, normas éstas que igualmente comporta el reglamento interno de trabajo aportado a los autos con el lleno de los requisitos legales, y que al fallador le fue indispensable situar dentro del marco de planteamientos que trata la carta de despido, que en ninguna parte refirió con exactitud el numeral aplicable y violado”.

“Dice el artículo 7o. numeral 8o. del Decreto 2351 de 1965: ‘Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos’.

“Y por otra parte el artículo 58 numeral 1o. del Código Sustantivo del Trabajo expresa: ‘1o.) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y **acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten el patrono o sus representantes según el orden jerárquico establecido**’ ”. (subraya la Sala)

“Concretamente, haciendo referencia al aspecto de **‘acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes según el orden jerárquico establecido’**. La H. Corte Suprema de Justicia ha esgrimido lo siguiente en reciente fallo:

“ ‘Característica esencial del contrato de trabajo, que lo diferencia de otras figuras jurídicas que también tienen por objeto la prestación de servicios en favor de otra persona, es la continuada subordinación o dependencia de quien los ejecuta respecto de su beneficiario’.

“Puede pues el patrono, en virtud de la subordinación, imponerle al empleado los medios de tiempo, modo y lugar en que debe realizar la labor convenida, e implica para este último la obligación de cumplir con lealtad, eficacia y prontitud las órdenes e instrucciones que le impartan el patrono o

sus representantes y su inobservancia equivale a un incumplimiento del contrato por parte del subordinado, que habilita al empleador para prescindir de él por esa causa”.

“Así lo prevén para el caso de trabajadores particulares el artículo 7o., ordinal 6 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, en armonía con el artículo 58, ordinal 1o. del Código Sustantivo del Trabajo, sin que sea dable a los sentenciadores abstenerse de aplicar estos preceptos cuando hallen demostrada la pertinaz desobediencia del empleado a las órdenes e instrucciones del patrono y ésta haya sido la causa del despido de aquél, manifestada en el momento de fenecer el contrato de trabajo”.

“En el asunto *sub-judice* no se discute que el fallador de la segunda instancia encontró demostrada la desobediencia del señor Mazo Aguilar a las órdenes que le impartían los representantes de la empresa y que éste fue el motivo para que prescindiera de sus servicios”.

La comprobación de esta causal de despido era suficiente para que el Tribunal, en obediencia de la ley, lo calificara como legítimo, sin que existan razones plausibles que le permitan al sentenciador buscar motivos que justificaran o explicaran aquella desobediencia del subordinado a las órdenes patronales y que pudieran conducirlo a calificar como abusivo o arbitrario ese despido”.

“Y como la sentencia recurrida, a pesar de que halló probada la justa causa del despido, intenta hallarle una dispensa a la conducta del trabajador, para morigerar de esta manera los alcances y efectos de las normas que

acaban de citarse y para condenar, con ese fundamento, a la empresa demandada al pago de indemnización por perjuicios y pensión especial de jubilación causadas por ruptura patronal ilegítima del contrato de trabajo, resultan configurados los quebrantos normativos que el cargo acusa. (Sentencia de diciembre 3 de 1982, Juicio de Jacinto E. Mazo Aguilar contra Singer Sewing Machine Company)”.

“Con lo visto antes y especialmente lo planteado en la jurisprudencia transcrita, no se da oportunidad al fallador para que en casos como el que nos ocupa se entre a decidir sobre la gravedad o perjuicios causados con la conducta asumida por el asalariado. Si en los autos se demuestra la comisión del hecho, o sea, el desacato a las órdenes impartidas por el patrono, no le es dable al juzgador buscar los motivos que justifiquen o expliquen esa conducta tratando de hallarle una dispensa”.

“Entonces, si de las exposiciones de Gilberto Zuluaga (fs. 55 - 56), Luis A. Peláez E. Roldán, Darío de J. Cardona G., Francisco Javier Medina M. y José Iván Madrid (fs. 60 a 66), se infiere el desacato a las órdenes impartidas por la empresa, órdenes que además fueron impartidas en forma escrita como da cuenta a folios 17 la copia de una Circular que sobre permisos debían tener en cuenta el Supervisor despedido, quien efectivamente no cumplió con lo impuesto, no queda más que evaluar que la propia desobediencia”.

“Ocurre sí que algunos de los exponentes tratan de justificar la acción del demandante aduciendo que la empresa en ningún momento prohibió que los supervisores accedieran a cambios y permisos del personal a su cargo; lo

que pasa es que el actor no cumplió con el trámite para acceder a tales cambios y permisos, omitió el aviso a sus inmediatos superiores y la posterior información para efectos del control empresarial”.

“Se plantea en el alegato de conclusión y refiriéndose a la importancia del cargo de supervisor del actor que ‘Si estos asalariados especiales son de tal importancia y trascendencia y sus funciones de tal magnitud y entidad para la buena marcha de la empresa, consecuencialmente deben disponer de todos los medios necesarios como la autonomía y libertad en el desempeño de sus labores que dimanen de la delegación del poder empresarial que se radica en cabeza de ellos, presupuestos sin los cuales sería imposible concebir la moderna empresa dentro de los actuales nociones que el desarrollo capitalista ha ido imponiendo gradualmente. ‘Ahora bien, ante tal importancia y trascendencia de la función desplegada debe primeramente el laborante dar ejemplo y por ello mostrar el respeto y acato a las órdenes impartidas para así poder tener la suficiente solvencia moral para exigir de las personas a su cargo la misma obediencia y acato”.

“Así las cosas debe entenderse que el fallo sub-análisis merece ser revocado y por lo tanto se dispondrá la absolución de la parte demandada”.

Observa la Sala que la jurisprudencia que el Tribunal transcribe (fallo de diciembre 3 de 1982 - Radicación 9041 - Jacinto E. Mazo Aguilar contra Singer Sewing Machine Company, Magistrado Ponente Dr. Juan Hernández Sáenz), no es aplicable en el presente caso, no porque allí se trate de una falta calificada como tal por el Regla-

mento, como lo insinúa el Censor —lo cual no es cierto—, sino porque según el texto transcrito se calificó la desobediencia de que se trataba de “pertinaz”. O sea desobediencia “obstinada, terca, tenaz, duradera o persistente, de acuerdo con el significado propio del término según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia.

Aparece así debidamente caracterizado el elemento legal “gravedad de falta”, que el ad-quem se abstuvo de tener en cuenta en el presente caso, incurriendo así en el error *juris in judicando* que le endilga el cargo, pese a que al final de la sentencia, contradictoriamente, se refiere indirectamente a este elemento de gravedad, al contestar un argumento del actor. El verdadero sentido de la aludida sentencia, en consecuencia, es que corresponde al patrono y no al juzgador el tipificar los hechos que constituyen desobediencia, sin que una vez caracterizada el juzgador pueda dejar de considerarla como tal, lo que no obsta para que sea el Juez el llamado a calificar la gravedad de la falta en la que incurre quien desobedece. Todo desacato de órdenes e instrucciones del patrono es desobediencia del trabajador, pero no toda desobediencia es falta grave.

La verdadera jurisprudencia de la Corte, invariable, que en ningún momento fue modificada por la que el *ad-quem* transcribe, enseña que el Juez debe valorar la gravedad subjetiva y objetiva de la falta, o más concretamente de la violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, en el caso de la causal 6a. del artículo 7o. A del Decreto 2351 de 1965. Desde 1958, refiriéndose al ordinal 8 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, norma igual por este aspecto a la que hoy ri-

ge, dijo la Corte según doctrina que ha sido varias veces ratificada que:

“ ‘La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad —cuyo neto sentido etimológico es peso— y que resulta de tan difícil medida para el juzgador, suele ser, como en el caso del ordinal 8o. del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen al juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y su violación grave, expresada así por el ordinal 8o. del artículo 62 *ibídem*, el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos”. (Casación de 7 de julio de 1958,

GJ. LXXXVIII, nums. 2199 - 2200, 2a. parte p. 819).

Se repite esta doctrina en las sentencias de noviembre 13 de 1964 (GJ. CIX, 395), de septiembre 18 de 1973 (citado tanto por el Juez como por el censor), julio 21 de 1976 y octubre 23 de 1979 Rad. 6586 (que también cita el recurrente), entre muchas otras, y se encuentra además en autores nacionales como lo señala el a-quo.

Se concluye de lo anterior que el Tribunal, efectivamente —como lo afirma el censor— incurrió en el error **juris in judicando** consistente en considerar que el fallador no debía entrar a calificar la gravedad objetiva y subjetiva de la “violación de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador”, de acuerdo con el artículo 7 — 6o. del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el 58 — 1o. del Código Sustantivo del Trabajo, interpretando así erróneamente las citadas disposiciones.

Prospera el cargo, en consecuencia.

Para proveer en instancia tiene en cuenta la Sala que la falta única y aislada cometida por el trabajador, de que da noticia la carta de despido de folios 8 y 9, consistente en no haber reportado un caso de presunto ausentismo, no puede considerarse grave, ni objetiva ni subjetivamente hablando, ello porque tal era la práctica general tolerada en la empresa según lo indican los testigos, y porque constituyó un hecho aislado.

Conviene tener en cuenta la singular fuerza que tienen en la práctica los usos o costumbres imperantes en la administración de una empresa, mayor que la que puede tener la instrucción

escrita, teórica cuando cae en desuso. A esta fuerza normativa de la costumbre en la vida práctica se refieren numerosos aforismos latinos, que recogen la sabiduría ancestral en la materia, entre los cuales pueden citarse los siguientes: "la costumbre es otra ley", "la costumbre es más poderosa que la naturaleza", "la costumbre es como una segunda naturaleza", "gravísimo es el imperio de la costumbre" (Sentencias de Sabiduría, J. E. Duarte, ed. Jotadé, Bogotá, 1941).

A mayor abundamiento, tiene en cuenta la Sala lo expuesto por el Juez **a-quo**, así:

"Se exige por consiguiente determinar dos situaciones: la primera es establecer si la falta fue grave (numeral 6o. artículo 7o. Decreto 2351 de 1965) y la segunda, si la falta está contemplada como tal en los pactos, convenciones o reglamentos".

"Dentro de un concepto lógico, GRAVE, es un término que implica similitud con lo grande, importante y trascendente. Dentro del aspecto disciplinario de una empresa, se podría decir a modo de especulación, que es aquella que por su naturaleza, pone en peligro la empresa, sus bienes, o las personas vinculadas a ella. La ley en su sabiduría no definió concretamente el término grave, sino que dio la posibilidad a los empleadores para que en cada caso y de acuerdo con las necesidades de la empresa, se determinara lo que se consideraría como faltas graves de los trabajadores".

"Para el caso concreto del actor, se le imputó como grave el hecho de permitir que un trabajador faltara a sus labores, sin descuento alguno de su salario, y sin reportar dicha situación a

las personas y áreas interesadas, fuera de lo anterior, dicho trabajador fue reemplazado por otro compañero quien durante el día laboró 16 horas continuas, sin recargo extraordinario, colocándolo en situación de riesgo por la jornada misma".

"Considera el despacho, que dada la condición del actor, y de permitir que un trabajador realizara la jornada de otro sin informar del ausentismo a las personas encargadas de ello, y sin reportar la jornada extraordinaria del rermplazante constituye en sí una falta grave. Sin embargo, la ley no puede permitir que el patrono juegue con determinados conceptos para aplicarlos de acuerdo a su conveniencia y a las políticas de la empresa".

"En efecto existen testimonios serios y dignos de crédito, de personas vinculadas a la empresa, en donde se afirma que estas situaciones eran normales dentro de la administración de personal, y que los supervisores lo hacían con frecuencia, y que solamente con posterioridad al caso del señor Peláez, se restringió al máximo el procedimiento seguido por el actor, y por el cual fue despedido".

"El declarante Darío de Jesús Cardona García, que se desempeña como supervisor, y que está vinculado a la empresa hace más de 19 años dijo:

"Como se hace cambio de turno comprometiéndose la persona que va a faltar a pagarle después a su compañero el día de trabajo entonces ES COSTUMBRE de que no se reporta Y ESO SIEMPRE SE HA PERMITIDO EN LA FABRICA. . ."

" 'Como Supervisor de Fabricato llevo siete años. No antes de ser despe-

dido el señor Luis Angel Peláez de la empresa no conocí ninguna prohibición por parte de la empresa que se prohibiera la autorización de esos cambios de turnos' ”.

“El despacho no duda de lo afirmado por los otros Supervisores y declarantes, en el sentido de que se había prohibido en varias oportunidades realizar esta especie de compensación de turno.

“Sin embargo la tolerancia de la empresa para permitir estos cambios, que no son recomendables, pero que se hacían (fl. 64 y 66), hace pensar al fallador de instancia que el hecho en sí no puede ser considerado como grave, y no puede ser considerado como tal, por los siguientes aspectos: No se causó daño a la empresa, no se hizo con intención maliciosa, se concedió el permiso de conformidad con la costumbre, y se hizo pensando en beneficio para la empresa, es decir, para que no hubiera ausentismo. (El señor Luis Angel Peláez dio la autorización para hacer los cambios, con el fin de que no se perjudicara la producción (fol. 65 vto.). Si por las anteriores circunstancias, el hecho no permite ser considerado como GRAVE, no puede entonces encajar dentro de la primera parte del numeral sexto del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, ya que para considerarse justo un despido de la naturaleza como el alegado, se requiere que la violación de las obligaciones y prohibiciones sea grave”.

“Fuera de lo anterior, la falta en sí no está considerada como Grave en Pactos, Reglamentos o Convenciones (numeral 13 artículo 92, Reglamento Interno de Trabajo de fol. 52)”.

“Si la empresa quería terminar con

este tipo de procedimiento, irregular pero tolerado, debió de prohibirlo expresamente e indicar la sanción pertinente, pero si lo venía tolerando mal puede en un momento dado pretender justificar un despido aduciendo irregularidades que constantemente toleraba, una sanción de tipo disciplinario, sería la voz de alerta de que no se permitirían más compensación de turnos, pero no un despido en la forma y argumentos que se esgrimieron; no puede un trabajador de conducta intachable, y de tantos años de servicio, ser el 'Chivo expiatorio' del cambio de política de la empresa y del abolimiento de costumbres en la administración del personal”.

Tiene razón el Juez, en sentir de la Sala, puesto que es humano que en una organización compleja se introduzca paulatinamente usos y costumbres contrarios a los sistemas o métodos previstos, y ello muchas veces ocurre porque de manera consciente o inconsciente los protagonistas del trabajo en equipo consideran que la nueva conducta, contraria a los cánones o reglamentos, es más expedita y eficiente. Como bien pudo ocurrir en el presente caso, de parte del supervisor, del trabajador que pide el permiso y de quien lo reemplaza, de suerte que eran varios los directamente interesados en el sistema empírico, establecido en la práctica.

El uso establecido contra el reglamento o por fuera de él, suele ser abiertamente tolerado por los responsables, porque implica menos resistencia y garantiza fluidez y facilidad en el rodaje administrativo, y porque no causa traumatismo.

Y una vez entronizado un uso fuera del reglamento, un vicio si se quiere,

si la administración considera que debe introducir cambios, es de sentido común que debe hacerlo asegurando previamente la colaboración de todo el personal involucrado, para lo cual una amplia información previa resulta indispensable. Esto es cierto en general, a cualquier nivel de la administración, y con mayor razón si se trata de labores de dirección o supervisión, como el presente caso, pues entonces suelen resultar involucradas un mayor número de personas. Como aquí lo estaban el supervisor, el trabajador reemplazado y el reemplazante. Por ello no tiene razón el Tribunal cuando encuentra que es circunstancia agravante la calidad de supervisor que tenía el actor, cuando parece ser todo lo contrario.

De acuerdo con principios elementales de administración de personal, todo cambio que quiera introducirse requiere y supone un proceso de aprendizaje o readaptación en los operarios involucrados, máxime cuando se trata de un grupo o equipo de trabajo. La participación activa de los interesados es indispensable, y la administración debe promoverla y asegurarla, pues el cambio no se logra por arte de magia, ni por el impacto de un despido fulminante como en este caso. Lo cual resulta injusto, además, como bien lo apreció el a-quo, pues la desobediencia usual, acostumbrada, generalizada y tolerada, difícilmente puede llamarse desobediencia. Y de serlo, sin duda no es "grave", calidad que exige la ley y que el fallador debe calificar.

Sobre las bases expuestas procederá la Sala a confirmar la decisión de reintegro fulminada por el Juez, pero la modificará en cuanto éste condena indebidamente al pago de prestaciones

y aumentos salariales, cuando el texto claro del artículo 8o. numeral 5o. del Decreto 2351 de 1965 se limita a ordenar el pago de "Los salarios dejados de percibir", según lo ha explicado la jurisprudencia de la Sala (ver entre otras sentencias de mayo 26 y abril 28 de 1983 — Rad. 7527 y 8405, respectivamente).

En virtud de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, CASA TOTALMENTE la sentencia dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el veintiséis (26) de agosto de mil novecientos ochenta y tres (1983), en el juicio laboral ordinario promovido por LUIS ANGEL PELAEZ ARROYAVE contra la FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS DEL HATO —FABRICATO—, y en sede de instancia modifica la sentencia dictada el veintiuno (21) de febrero de mil novecientos ochenta y tres (1983), en el mismo proceso, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, y en su lugar dispone: se CONDENA a la empresa a reintegrar al trabajador al mismo cargo que tenía el veintisiete (27) de mayo de mil novecientos ochenta y dos (1982), cuando fue despedido, o a otro de igual o superior categoría, y a pagarle los salarios dejados de percibir entre la fecha del despido y la de su reintegro. Costas de la primera instancia a cargo de la demanda. Sin costas en el recurso.

COPIESE, NOTIFIQUESE, INSERTESE EN LA GACETA JUDICIAL Y DEVUELVA EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

(fdo.) Fernando Uribe Restrepo

(fdo.) Ismael Coral Guerrero

(fdo.) Manuel Enrique Daza Alvarez

(fdo.) Bertha Salazar Velasco
Secretaria

Secretaría. Sala de Casación Laboral.
Bogotá, D. E., abril veintiséis de mil
novecientos ochenta y cuatro.

En la fecha se fijó Edicto.

(fdo.) Bertha Salazar Velasco
Secretaria