



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**Magistrado Ponente**

**SL7038-2017**

**Radicación n.º 51132**

**Acta 12**

Bogotá, D. C., cinco (5) de abril de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JAIME RODRIGO DÍEZ BERRÍO**, contra la sentencia dictada el 29 de octubre de 2010, por una Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que promovió contra **PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A.**

## **I. ANTECEDENTES**

El actor demandó para que se condenara a la demandada a reintegrarlo al cargo que ocupaba cuando fue despedido sin justa causa, en medio de un conflicto colectivo de trabajo y pidió el pago de salarios y

prestaciones sociales, legales y extralegales, causados desde el despido hasta el reintegro. En subsidio, solicitó el pago indexado de la indemnización convencional o legal por despido injusto y las costas del proceso.

Expuso que en ejecución de un contrato de trabajo a término indefinido, prestó servicios a la accionada, desde el 19 de febrero de 1986 hasta el 2 de mayo de 2007, con un salario final superior a \$1.200.000 mensuales. Dijo que el sindicato Sintraquim, al cual pertenecía, denunció la convención colectiva de trabajo el 8 de febrero de 2007 y simultáneamente presentaron el pliego de peticiones, cuya negociación tuvo inicio el 20 de febrero de 2007 y el 11 de marzo siguiente, se dio por finalizada la etapa de arreglo directo, sin acuerdo alguno. Que el 18 de marzo del mismo año, la asamblea general del sindicato optó por la constitución de un tribunal de arbitramento para dirimir el conflicto colectivo de trabajo, empero, el 2 de mayo de igual anualidad, la demandada lo despidió *«invocando en abstracto normas legales sin determinar en concreto los hechos en que se fundamenta para el despido»*

La sociedad demandada, aunque se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de pago de lo debido y prescripción, la demandada aceptó la totalidad de los hechos de la demanda, salvo el despido sin justa causa, en tanto, dijo, el accionante ingresó a laborar en estado de embriaguez el 21 de abril de 2007, como lo había hecho en ocasiones anteriores (fls. 78 a 81).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Fue dictada el 26 de junio de 2009 por el Juez Adjunto al Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín. Condenó a la demandada a pagar al actor \$46.167.699, a título de indemnización indexada por despido injusto; negó las restantes pretensiones e impuso costas a la demandada.

## **III. SENTENCIA DEL TRIBUNAL**

Al resolver la alzada de las partes, el *ad quem* revocó el fallo de primer grado, y en su lugar, negó las pretensiones de la demanda inicial. Dejó las costas en ambas instancias a cargo del demandante.

El problema jurídico que se propuso resolver, consistió en «*determinar si la causa aducida por la empresa demandada para terminar el contrato de trabajo (...), reviste la gravedad, justeza y legalidad que su empleador le atribuye (...)*», para luego ocuparse de la viabilidad de las restantes pretensiones. Dejó al margen de la controversia, los extremos temporales del contrato de trabajo, la culminación de la etapa de arreglo directo el 11 de marzo de 2007, sin acuerdo entre empresa y sindicato, de suerte que «*para el momento de presentación de la presente acción, el conflicto colectivo se encontraba vigente a la espera de que el Ministerio de la Protección Social convocara al Tribunal de Arbitramento (...)*».

Ante la manifestación del demandante de que la invocación de las normas legales que regulan el despido había sido abstracta, por no concretar los hechos que fundamentan la medida, respondió que mediante la comunicación de 2 de mayo de 2007 se dio a conocer al actor *«que por no cumplir con el procedimiento al que fue citado para presentar descargos por la falta cometida el día 21 de abril de 2007, “...la empresa ha decidió (sic) cancelar el contrato de trabajo existente entre usted y...invocando justa causa por violación a lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 y el artículo 60 en su numeral 2, ambos artículos del código sustantivo del trabajo y el artículo 81 en su numeral 2 del reglamento interno de trabajo”»*.

Copió un pasaje de la sentencia de casación de 27 de octubre de 1977, de la que coligió que no existe una fórmula sacramental para poner en conocimiento del trabajador la decisión de romper unilateralmente la relación de trabajo, *«siempre que recurra el empleador a los hechos propiamente dichos o indique las causales que de conformidad con la falta cometida aparecen involucradas, ya sea que estén contenidas en el contrato de trabajo, reglamentos, en pactos o convenciones colectivas o aquellas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo»*.

Aludió al documento denominado *«NOVEDADES INTERNAS»*, diligenciado por el señor Pedro Nel Morales, Vigilante, remitido el 21 de abril a las 8 y 20 a m y dirigido a la ingeniera Luz Elba Rodríguez, Administradora, en el

que relató que el señor Jaime Diez ingresó a laborar en estado de embriaguez y que el viernes 13 de abril salió por la portería en la misma situación. Igualmente se refirió al documento de folios 84 y 85, «*ACTA DE NO PRESENTACIÓN DE DESCARGOS*», en el que se dejó constancia de que unos representantes del sindicato y el demandante se negaron a participar en la audiencia, con el argumento de que había que citar previamente al trabajador por escrito.

Examinó a continuación los testimonios, así: Gabriel Jaime Toro Posada, Vicepresidente de la demandada, quien expresó que había citado al demandante a descargos por la falta cometida el 21 de abril de 2007, quien no los presentó por recomendación del sindicato; Rubén Darío Gallego Rincón, Secretario del Sindicato, quien dijo que los días 13 y 21 de abril había visto al demandante sobrio, a quien ha visto trabajar enguayabado pero no embriagado, y que desconoce si después del compromiso que adquirió el actor con la empresa para asistir a un centro de rehabilitación de alcohólicos, aquel volvió a beber; Hernán Ramiro Ceballos Rincón, quien dijo haber sido compañero con el actor en Sintraquím, y que este fue despedido por un supuesto estado de embriaguez sin que existiera certificación médica que acreditara tal estado, además de que cuando lo vio en el mes de abril no lo notó tomado.

Restó eficacia probatoria a los dos últimos testigos por parcializados, y resaltó que la afirmación de Gallego Rincón mostraba un afán por camuflar bajo el velo de la legalidad la verdadera situación del demandante.

Finalmente, examinó el trámite surtido antes de la adopción de la medida; destacó que el patrono siempre quiso escuchar a su empleado en descargos, *«pero ante la negativa de este y de los representantes del Sindicato, previa constancia de lo sucedido en la correspondiente acta, decidió romper el vínculo contractual (...), sin que por ello deba estimarse que la empleadora incurrió en violación del debido proceso»*. Reprodujo un trozo de la sentencia de casación 11250 de 11 de diciembre de 1998.

En punto a la causal de despido invocada por la enjuiciada, estimó que el despido estaba acreditado con la carta correspondiente (fl. 10), en la cual *«se indica que teniendo en cuenta la negativa a presentar los descargos por la falta cometida el día 21 de abril de 2007, la empresa tomó la decisión de cancelar el contrato de trabajo, (...), invocando como justa causa las siguientes normas:*

*-Numeral 6º del artículo 62:*

*(...).*

*-A su vez el numeral 2º del artículo 60 del C.S.T, establece las prohibiciones al trabajador y en concreto:*

*(...)*».

Finalmente, consideró que no había duda de la ocurrencia de la falta endilgada al trabajador como motivo del despido el 21 de abril de 2007, dada la problemática de adicción de Díez Berrío al licor, en tanto el 9 de agosto de 2005 se había comprometido por escrito a no incurrir en el mismo comportamiento, que resultó incumplido, de suerte que *«ningún reproche amerita la decisión adoptada por la sociedad empleadora de despedirlo con justa causa,*

*estrictamente por los hechos tantas veces repetidos del día 21 de abril de 2007 y en consecuencia no se estructuran las consecuencias jurídicas establecidas en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965».*

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia gravada, en cuanto revocó la de primer grado y negó las pretensiones de la demanda inicial. En instancia, aspira a que se revoque el pronunciamiento del *a quo*, en cuanto negó el reintegro impetrado, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales, legales y convencionales dejados de percibir. En subsidio, pide se confirme el fallo de primer grado.

Formula dos cargos, no replicados, que la Corte resolverá conjuntamente, en tanto presentan identidad de propósito, proposición jurídica y vía de ataque.

#### **V. CARGOS PRIMERO y SEGUNDO**

Por vía directa, en el primero por interpretación errónea y en el segundo por aplicación indebida, denuncia violación del párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 55 *ibídem*, 6º de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 25 a 34 del Decreto 2351 de 1965 y 8º de la Ley 153 de 1887.

Una vez transcribe algunos pasajes del fallo confutado, la censura dijo no controvertir que el accionante fue despedido el 7 de mayo de 2007 y que, en el escrito con el que comunicó la medida al demandante, *«la sociedad demandada se limitó a invocar al demandante el NO. 6 del Art. 62 del C.S.T., el NO. 2 del Art. 60 del C.S.T. y el No. 2 del Art. 81 del Reglamento Interno de Trabajo»*. De lo que discrepa, dice, es en cuanto consideró que en la carta de despido es suficiente con enunciar las causas consagradas en la ley, en el reglamento o en el contrato, *«sin tener la carga de invocar los hechos concretos que sirven de fundamento para el despido»*.

Si bien es cierto, no existen fórmulas sacramentales para comunicar el despido, asevera, la obligación de invocar los hechos que constituyen la falta, no es un mero formalismo, sino que tal exigencia es una clara garantía del derecho de defensa, en tanto el afectado tiene la posibilidad de controvertirlos, lo cual no sucede con una invocación en abstracto. En ese orden, prosigue, al estimar suficiente que se invocara *«la causal legítima»*, para despedir al trabajador, el ad quem tergiversó, en el primer cargo, o aplicó indebidamente, en el segundo, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto el mandato allí contenido exige a la parte que rompe unilateralmente el contrato de trabajo que informe *«a la otra los hechos concretos que llevan a la ruptura del vínculo contractual»*, tal cual fue adoctrinado en fallo de casación de 12 de noviembre de 1986, que copió en parte, y se asentó en sentencias C-594 de 1997, C-299 de 1998 y T-546 de 2000.



Copia un pasaje de la primera sentencia de constitucionalidad y dice haber demostrado el alcance equivocado o la indebida aplicación del artículo 62 del estatuto sustantivo laboral.

## **VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Evidentemente, el impugnante no controvierte la justeza material de la terminación unilateral del contrato de trabajo, sino que su reproche apunta al contenido de la carta con la cual se le comunicó la decisión empresarial de dar por terminado el contrato, debido a que allí no se señalaron los hechos constitutivos de la falta endilgada, sino que se limitó a mencionar las normas jurídicas en las que se enlistan las justas causas para despedir. En la carta que milita a folio 10 del expediente, fechada 2 de mayo de 2007 en Girardota, en lo que importa para resolver, el vicepresidente administrativo de la convocada a juicio le informó al actor:

*Siendo que usted (...) fue llamado a que se presentara hoy a descargos por la falta cometida el día 21 de abril de 2007 y que ni usted ni la organización sindical quisieron presentarse a cumplir con el citado procedimiento, la empresa ha decidido cancelar el contrato de trabajo existente entre usted y Productos Químicos Panamericanos S.A. invocando justa causa por violación a lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 y el artículo 60 en su numeral 2, ambos artículos del código sustantivo del trabajo y el artículo 81 en su numeral 2 del reglamento interno de trabajo.*

El juzgador de alzada consideró que no existe un modelo único de carta de despido, y que basta que el empleador le señale al trabajador los motivos por los cuales

prescinde de sus servicios o le indique las causales legales, reglamentarias o contractuales, dentro de las que se enmarca la conducta que le imputa como falta descalificadora.

Tal concepción del Tribunal no contradice la jurisprudencia que hasta el presente ha elaborado la Corte Suprema de Justicia, sino que por el contrario se ciñe a lo que de tiempo atrás se tiene adocinado, como por ejemplo, recientemente en sentencia CSJ SL-8028-2014, se reiteró que:

*De todas maneras, trátase de falta grave o de violación grave de obligaciones o prohibiciones, lo cierto es que el cargo es infundado pues, aun si se considerara que el Tribunal cometió la equivocación de dar por demostrada una causal diferente a la que sirvió a la empleadora para motivar el despido, lo cierto es que los hechos que halló acreditados coinciden con la descripción que hiciera el BBVA en la misiva de desahucio. Sobre este aspecto, tiene asentado la Sala que aunque es indispensable que en la carta de despido se señalen los motivos por los cuales prescinde de los servicios del trabajador, el empleador cumple con esa carga describiendo los sucesos que soportan la medida, o invocando el precepto legal eventualmente trasgredido por el empleado, o ambos si lo prefiere. (Subraya la Sala).*

Adicionalmente, la lectura del párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo sirve para despejar cualquier duda que pudiera persistir, en tanto la exigencia se refiere expresamente a la manifestación de «*la causal o motivo de esa determinación*», de donde se sigue que con la invocación de la causal legal, convencional o reglamentaria, o con la indicación de los motivos o hechos que inspiran la terminación unilateral del contrato, o con ambos, se encuentra satisfecha esa garantía.

En consecuencia, en lo que fue materia de reproche por el demandante, se concluye que el Tribunal no cometió los dislates jurídicos que le atribuye la censura, por manera que los cargos son infundados e imprósperos. No obstante, dado que no se presentó escrito de oposición, no se imponen costas por el recurso extraordinario.

## VII. DECISIÓN

En mérito 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 **NO CASA** la sentencia proferida el 29 de octubre de 2010 por una Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior de Medellín en el proceso promovido por **JAIME RODRIGO DÍEZ BERRÍO** contra **PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A.**

Sin costas.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

Presidente de la Sala

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**