



Informativo Laboral No. 4

1º de Junio de 2016

Temas:

I. INMEDIATEZ PARA INVOCAR HECHOS CONSTITUTIVOS DE JUSTA CAUSA: Hechos presentes. REITERACIÓN JURISPRUDENCIAL.

II. ACTOS INMORALES CONSTITUTIVOS DE JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO ANALIZADO: Afectación de la paz laboral - Relaciones sexuales extramatrimoniales de un trabajador con la esposa de uno de los compañeros de trabajo.

En reciente sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esta corporación analizó algunos aspectos prácticos en materia disciplinaria, sentencia que trascendió al ámbito público pues la temática trataba de infidelidades de pareja con compañeros de trabajo y su viabilidad para argumentarlo como justa causa.

El asunto giro en torno a que un trabajador informó a su empleadora, que su esposa le había confesado haber tenido relaciones sexuales con su jefe inmediato, aproximadamente tres años atrás, citado el jefe a diligencia de descargos este admitió el hecho informado, situación que se convirtió en un hecho de conocimiento general entre los empleados de la compañía.

Inicialmente, la Corte recordó que desde el siglo pasado se ha sostenido que debe existir un vínculo temporal entre el momento en el cual el empleador conoce de una falta cometida por un trabajador y la decisión de finalizar su contrato de trabajo con justa causa tomando como base la falta cometida, y que de ninguna



manera es permitido al empleador dejar pasar el tiempo para luego finalizar el contrato de trabajo argumentando hechos conocidos con bastante anterioridad. Al respecto la corporación reiteró su pronunciamiento del 05 de octubre de 1984 así:

"...La jurisprudencia tiene establecido, como bien lo dice el censor, que el hecho que se invoque como motivo de la terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito, pero el presente y pretérito de ese hecho está indudablemente vinculado al conocimiento que de él tenga el patrono, o el trabajador en su caso, de acuerdo con las modalidades del hecho que se invoquen como determinantes de la terminación unilateral del contrato, puesto que si se trata, por ejemplo, de que el patrono sufrió engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, y aquél no se da cuenta de inmediato de esa situación, sino posteriormente, pues se daría el engaño, y si tan pronto el patrono tiene conocimiento de ese hecho, que pudo ocurrir mucho tiempo antes, desde la fecha de ingreso del trabajador, lo invoca como motivo del despido y demuestra que hasta el momento de esa determinación fue cuando tuvo conocimiento de ese hecho, es lógico que este sea presente y no pretérito. Distinto sería si habiendo tenido conocimiento del engaño deja envejecer ese hecho para luego apoyarse en él como motivo del despido, en este caso la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo no existe porque se volvió tardío..." (Subrayas fuera del texto)

Seguidamente, explicó que en este tipo de situaciones es dable que el empleador e igualmente el juzgador pueda llegar a considerar como actos inmorales los sucedidos, lo que llevaría a estar inmerso en una falta grave al trabajador al que se le endilgan los hechos, sustentándolo así:

"...Si bien es cierto que los hechos que dieron lugar al despido, en el presente asunto las relaciones sexuales extramatrimoniales de un trabajador con la esposa de uno de los compañeros de trabajo, no se halla prevista de manera expresa y literal en los reglamentos de la empresa como una falta grave, también lo es que por ser considerada esta conducta como un acto inmoral, como lo hizo la empresa y lo prohijó el Tribunal, desde luego que debe considerarse como grave y en esa medida es posible concluir que



se encuentra tipificada como tal en el reglamento interno de trabajo..."

Finalmente, la alta corporación aclaró que en el caso analizado las relaciones sexuales extramaritales entre empleados y parejas sentimentales de sus compañeros de por sí no se puede considerarse como una falta grave. Dado que esas faltas deben hallarse calificadas como tal en los reglamentos de la empresa. Sin embargo, en este caso existió un factor de publicidad de las mismas al interior de la empresa, que afectó la organización del empleador (paz laboral) y se afectó de manera negativa el ambiente laboral, explicando:

"...De otro lado, debe advertir la Corte que si bien una relación sexual extramatrimonial que ocurra entre el empleado o empleada de una compañía con la esposa, esposo, compañera o compañero de otro empleado o empleada de esa misma compañía, de por sí no puede catalogarse como una falta grave que pueda dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, lo cierto es que cuando ese tipo de relaciones se hacen públicas o notorias y afectan el buen ambiente laboral que debe observarse dentro de un sitio de trabajo, la situación es distinta, pues en ese caso y justamente como en el que aquí se ventila, la relación amorosa que tuvo el demandante y que ya ha quedado referenciada, y como bien lo dijo el Tribunal, acogiendo la posición expuesta por la empresa, trascendió de la órbita privada de los vinculados en ella, para entrar a formar parte de una opinión generalizada entre el resto de empleados, agravada con el hecho de que el esposo de la empleada protagonista de la relación extramatrimonial, y quien era subalterno del demandante, puso en conocimiento de la sociedad la relación que había sostenido su esposa con quien era su jefe inmediato, lo cual puede poner en entredicho la paz laboral que debe reinar en una comunidad de trabajo, en tanto pueden generarse diversas circunstancias de las cuales puedan también desprenderse ambientes negativos de trabajo, que deben ser conjurados con medidas como la adoptada por la demandada en el caso bajo examen..." (Subrayas fuera del texto).

Conforme a lo antes reseñado resaltamos la importancia de la relación de causalidad de inmediatez, que debe existir entre la oportunidad en que el empleador conoce la ocurrencia de los hechos



**SOLUCIONES LABORALES
CORPORATIVAS S.A.S.**

Dr. Rafael Rodríguez Torres

Dr. Eduardo Fiquitiva Castellanos

Dr. Ricardo Luis Barrios López

que constituyen la presunta falta a los deberes y obligaciones de su colaborador, el momento en que se le reciben sus descargos y la oportunidad en que se toma la decisión de finalizar el contrato de trabajo. Puede suceder que los hechos por los cuales se toma la decisión de finalizar el contrato de trabajo sean constitutivos de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, pero su invocación sea extemporánea, circunstancia que daría lugar a una eventual condena al pago de la indemnización por la terminación del contrato de trabajo.

De otra parte, es importante precisar que las faltas graves a las obligaciones y deberes del trabajador conforme a lo preceptuado por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, literal a), numeral 6º, deben estar consignadas expresamente en el reglamento de trabajo o estipuladas en forma expresa y calificadas como tales en el contrato de trabajo, sus anexos o cualquier otro documento suscrito por las partes.

De esta manera el empleador podrá invocar como justa causa de terminación del contrato de trabajo, las faltas graves estipuladas en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo suscrito con su trabajador.

Cordialmente,

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.