



Informativo Laboral No. 5.

01 de junio de 2016

Tema: DENUNCIAS PENALES COMO JUSTA CAUSA PARA FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO. DEBER DE DENUNCIAR. INTENCIÓN DEL TRABAJADOR DE CAUSAR DAÑO CON LA DENUNCIA.

En reciente sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, esta corporación se pronunció sobre la viabilidad que tiene un empleador de despedir a su trabajador cuando este ha denunciado ante autoridades penales presuntas conductas delictivas de directivos pertenecientes a su empleador.

En este pronunciamiento, la Sala consideró que en principio un deber legal y constitucional como lo es poner en conocimiento de las autoridades judiciales, cualquier conducta delictiva no puede verse castigada por el ordenamiento jurídico con la terminación de un vínculo contractual laboral.

Al respecto señalo:

"(...) considera esta Corporación que el deber constitucional y legal que tiene el trabajador y, en general, toda persona, de poner en conocimiento de las autoridades los posibles delitos de cuya comisión tenga conocimiento, no puede constituir una justa causa de despido en el marco de las relaciones laborales. El ejercicio legítimo de un derecho concedido por la constitución y la ley y el deber de colaborar con el buen funcionamiento de la administración de justicia, no puede ser a su vez castigado por el propio ordenamiento jurídico mediante la figura del despido laboral (...)"

Además, el alto Tribunal explicó que de ninguna manera el deber de obediencia y fidelidad, como cualquier otro deber que pueda emanar del vínculo laboral pueden despojar al trabajador de las demás responsabilidades con la comunidad y con el Estado, pues el



deber denunciar está estrechamente relacionado con el funcionamiento eficiente de las instituciones del estado y la materialización de la justicia.

En tal sentido, explicó:

"(...) Si bien del contrato de trabajo emanan unas obligaciones generales de lealtad, obediencia y fidelidad para con el empleador, ellas no despojan a los trabajadores de los deberes, derechos y responsabilidades que tienen como ciudadanos de obrar conforme al principio de solidaridad, respetar y apoyar a las autoridades democráticamente constituidas y colaborar para con la buena marcha de la administración de justicia. Son perfectamente compatibles la existencia de deberes y obligaciones en las relaciones de trabajo, por un lado, y para con la comunidad, por otro. Igualmente, es compatible el deber de lealtad para con el empleador y para con la justicia (...)"

Posteriormente, luego de realizar un estudio de la jurisprudencia de la Sala de Casación Penal de esa misma Corte, explicó que el trabajador lo que hace en su denuncia es elevar unos hechos ante las autoridades, por lo que de ninguna manera está obligado a probar estos hechos, pues los mismos deben ser investigados por las autoridades, quienes precisamente se encargaran de continuar las labores y es de su potestad decidir si existe mérito para emprender la acción penal; así las cosas, la Corte estimó que si una denuncia penal no es fructífera para el ente investigativo del Estado, esto no faculta al empleador para despedir al trabajador con justa causa.

Así lo refirió la Corporación:

"(...) el deber de denuncia penal simplemente exige un relato veraz de los hechos que, a juicio de la persona, constituyan una infracción penal o exhiban unos rasgos delictuosos, pero de ninguna manera comporta la obligación a cargo de denunciante de probar la verdad (...) Ahora bien, la circunstancia de que una denuncia penal formulada con la íntima convicción de la ocurrencia real o potencial de unos hechos constitutivos de un ilícito penal, o presentadas bajo el convencimiento ético de que se presentaron situaciones

Calle 31 N° 13 A – 51 Torre 1 Oficina 111 Edificio Panorama

Teléfonos: 355 2491 - 355 2857

www.slcabogados.co ; laboral@slcabogados.com

Bogotá D.C.



anómalas o de perfil irregular que ameritan la intervención del Estado, no tengan éxito en la investigación penal -por distintas razones-, no constituye un actuar desleal, inmoral o deshonesto del trabajador-denunciante, ni configura una justa causa de despido (...)."

Finalmente, la sentencia a la que venimos refiriéndonos resaltó que el empleador podría finalizar con justa causa el contrato de un trabajador, citando como hechos denuncias penales en su contra o en contra de sus directivos, solo si lograra comprobar mala fe, hechos fuera de la realidad o intención de dañar con las acusaciones propuestas por el trabajador, sin embargo precisó que la absolución de la persona denunciada de por sí, no sustentaría la justa causa para terminar el contrato de trabajo.

"(...) los comportamientos desleales a la verdad sabida, contrarios a la buena fe o desplegados con el interés de perjudicar a los empleados o directivos de la empresa, o con el ánimo de afectar su imagen y reputación, son los únicos que pueden tener trascendencia negativa en materia laboral. (...) no es suficiente dar por acreditada una justa causa de despido a partir de la absolución de quienes fueron denunciados o de la falta de adecuación al tipo penal de las conductas investigadas, ya que, es necesario demostrar el desapego a la verdad y la intención del trabajador de causar un daño a la empresa o sus empleados mediante el señalamiento e imputación ante los órganos del Estado de comportamientos graves, a sabiendas de que no corresponden a la realidad (...)."

Para finalizar, consideramos que lo expuesto a lo largo de la sentencia examinada, no se limita únicamente a denuncias en el ámbito penal, sino también en el administrativo, como lo podría ser ante una Superintendencia por presuntos malos manejos en un servicio o producto ofrecido por la compañía empleadora.

Atentamente,

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.

Calle 31 N° 13 A – 51 Torre 1 Oficina 111 Edificio Panorama

Teléfonos: 355 2491 - 355 2857

www.slcabogados.co ; laboral@slcabogados.com

Bogotá D.C.