



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

**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

**Magistrado ponente**

**SL2351-2020**

**Radicación n.º 53676**

**Acta 24**

Bogotá, D. C., ocho (8) de julio de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CARLOS ALFREDO LINARES VÉLEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 28 de julio de 2011, en el proceso que instauró contra **EXXONMOBIL DE COLOMBIA S.A.**

Se acepta el impedimento manifestado por el Magistrado Jorge Luis Quiroz Alemán.

## **I. ANTECEDENTES**

El recurrente llamó a juicio a **EXXONMOBIL S.A.** con el fin de que se le condene a pagar la indemnización por despido, el bono extraordinario por reducción de personal equivalente al 60% del valor de la indemnización por despido;

la suma de \$10.180.000, como bono extraordinario de pensión; la indexación y las costas procesales.

El demandante fundamentó sus peticiones, básicamente, en que laboró para la demandada entre el 29 de abril de 1981 al 30 de septiembre de 2008. Su último salario ascendió a \$15.125.000. Para el 31 de agosto de 2008, el demandante desempeñaba el cargo de superintendente de la demandada en el aeropuerto El Dorado; en ejercicio de este cargo, tenía bajo su cuidado la seguridad en la operación de suministro de combustible a las aeronaves en ese aeropuerto. Manifestó que los días 27 a 29 de mayo de 2008, la demandada efectuó una evaluación al manejo de la operación de suministro de combustible que fue calificada como satisfactoria.

Informó que el control de los inventarios estaba asignado por la pasiva al señor Elkin Sequeda. En julio de 2008, fue informado por el señor Sequeda de la posibilidad de un faltante en los inventarios y registros de combustibles del aeropuerto y, ante esto, le dio instrucciones a este de que revisara los registros contables de los últimos meses con el fin de establecer si, realmente, existía dicho faltante.

Igualmente, relató que, a partir del 1º de septiembre de 2008, fue designado como coordinador del sistema de manejo integral de control para América del Sur. Por este motivo, él viajó a Ecuador y Perú los primeros días de septiembre de 2008, antes que el señor Sequeda le informara sobre la revisión de los registros contables para establecer si existía o

no algún faltante. A su regreso, el 16 de septiembre de 2008, después de terminada la jornada ordinaria, mediante correo electrónico, la empresa lo citó a descargos para asistir el día siguiente, a las 8 y media de la mañana. Que la citación a descargos se realizó con fundamento en un informe del departamento de seguridad de la empresa que él ignoraba y que no se le permitió conocer antes de los descargos, lo cual se lo hizo saber a la empresa antes de comenzar con la diligencia. En el desarrollo de los descargos, la demandada no le dejó ver el informe y, por esta razón, no le pudo hacer observación alguna.

Agregó que la empresa le dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 1º de octubre de 2008. Consideró que su despido se produjo con violación del derecho de defensa. Para despedirlo, la empresa le achacó una supuesta manipulación de inventarios y de los registros contables en la operación del terminal del aeropuerto El Dorado. Aseveró que el Sr. Sequeda aceptó que él mismo había manipulado esos inventarios y registros. Igualmente, sostuvo que él no había tenido ninguna responsabilidad en la manipulación de los inventarios y registros contables efectuados por el señor Sequeda.

Según el accionante, el verdadero motivo del despido fue la necesidad de la empresa de reducir personal asignado al aeropuerto, como consecuencia de la reducción de operaciones en esa terminal. Por tal razón, lo califica de injusto.

También, el demandante manifestó que la demandada tenía el «Programa de separación para el año 2002», el cual siguió aplicándose por la empresa en los años posteriores hasta la terminación de su contrato. Este programa consagró, adicional a la indemnización por despido, un bono extraordinario por reducción de personal equivalente al 60% de la indemnización legal por despido. Más un bono extraordinario por valor de \$10.180.000 para sufragar los aportes para pensión que debía realizar el trabajador como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral y los extremos temporales del contrato. Manifestó que el actor tenía a su cargo el control de inventarios, según el documento «JOB DESCRIPTION» que contiene las funciones del cargo desempeñado por el accionante, el cual fue elaborado por él y tiene fecha 12 de octubre de 2007.

Que el actor, en vez de reportar las irregularidades que el Sr. Sequeda le comunicó el 26 de junio de 2008, decidió, por su cuenta y riesgo, tratar de subsanar los faltantes de los inventarios y registros, permitiendo al señor Sequeda que continuara alterando los registros contables y la conciliación de inventarios por más de 30 días adicionales. Así, él ingresó con su propia clave y password del sistema ACCES asignada por la compañía, para que el señor Sequeda modificara y cuadrara los inventarios del cierre de junio y no se reflejara así el faltante que se había detectado. Adicional a esto,

sostuvo que el actor permitió que el señor Sequeda siguiera efectuando dichas manipulaciones a los inventarios durante el mes de julio, esta vez, con el acceso de él, pero autorizado por el actor, facilitando de esta forma la alteración de los inventarios y la violación a las políticas y procedimientos de la compañía, y calificó este proceder como falta de veracidad inaceptable para un funcionario de su rango y antigüedad.

La empresa sostuvo, además, que, de las irregularidades anteriores, ella tuvo conocimiento en agosto de 2008 y el viaje del accionante a Ecuador y Perú se dio en septiembre. Que le dio al accionante la oportunidad de conocer el informe de seguridad al comienzo de la diligencia de descargos y que el actor participó en la investigación de la empresa y atendió varias entrevistas de los investigadores. Que se le garantizó el debido proceso y el derecho de defensa. Adicionalmente, que el señor Sequeda confesó que, desde el 27 de junio de 2008, le había informado al actor el déficit del producto y la manipulación que él había realizado de los inventarios y registros del producto.

La pasiva informó que los registros contables eran efectuados por el señor Sequeda y debían ser revisados por el accionante, pero que, por su negligencia, este no lo hizo, él se limitó a firmar los registros sin verificar su contenido, situación que el propio demandante aceptó en sus descargos. También sostuvo que el despido del actor fue con justa causa y que su desvinculación no se debió a un programa de separación de personal.

En su defensa, propuso las excepciones de prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y enriquecimiento sin causa.

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

El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 16 de junio de 2011 (fls. 613 al 625), absolvió a la demandada de todas las pretensiones.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo de 28 de julio de 2011, dictado en oralidad, resolvió la apelación del demandante y confirmó la sentencia de primera instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal, en primer lugar, se refirió a los argumentos de la apelación. Para resolverlos, el juez colegiado tuvo en cuenta que los extremos temporales de la relación laboral, el cargo desempeñado y la remuneración no fueron controvertidos. Por esta razón, determinó que el problema jurídico objeto de la decisión giraba en torno a establecer si el despido del que fue objeto el actor estuvo sustentado en una justa causa.

El tribunal observó que la conducta que le fue atribuida al demandante y considerada como falta grave para finalizar el contrato de trabajo se encuentra plasmada en la carta de

fecha 25 de septiembre de 2008, visible a folio 161 a 164 del cuaderno número uno. Encontró que allí le fueron imputados, como hechos generadores del despido, omitir la información sobre la manipulación de inventarios y registros contables; que se presentó una variación de 16800 galones, de los cuales 13000 fueron cobrados injustamente a la empresa Chevron Petroleum Company, lo que acarreó graves perjuicios para la compañía. Además, el permitir que la persona bajo su supervisión siguiera alterando los registros contables y la conciliación de inventarios. Que tales conductas constituyeron una falta grave de diligencia, cuidado, compromiso y responsabilidad para con el cargo ocupado y para con la empresa. Determinó que la empresa fundamentó lo anterior en el literal a), numeral 6 del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

El juez colegiado observó el «*JOB DESCRIPTION*», documento visible a folios 22 a 26 del anexo 1. De él, extrajo que fue preparado por el mismo demandante en octubre de 2007 y aprobado en esa data por el señor Miguel Córdón, gerente de operaciones de aviación, tal y como lo pudo confirmar con la declaración rendida por el señor Juan Pedro Santamaría, contrario a lo afirmado por la recurrente.

Con base en el testimonio del señor Santamaría, el *ad quem* concluyó que el «*JOB DESCRIPTION*» fue elaborado y aprobado antes de que finalizara el contrato de trabajo. El juzgador encontró que las funciones esenciales contenidas

en el citado documento coinciden, en su gran mayoría, con las responsabilidades específicas descritas en la documental denominada descripción de cargo vertida a folios 15 y 16, que fuera arrojada por el actor.

Observó que, dentro de las funciones reseñadas en el denominado «*JOB DESCRIPTION*», se destacan, entre otras, administrar y dirigir las operaciones del aeropuerto para que se mantenga en condiciones de prestar un servicio de óptima calidad y eficiencia a todas las aerolíneas que utilicen los servicios de la operación conjunta de aviación. Todo ello, asegurando el cumplimiento de las normas de control de calidad y seguridad vigentes. Se incluyen otras funciones de supervisión, tales como recibo de producto por oleoducto, stock, control calidad del producto recibido y entregado, mantenimiento y reparación de los equipos de abastecimiento de aeronaves, manejo de personal, manejo y control de presupuestos (Opex y Capex), control de activos fijos de la operación conjunta y estar en contacto con las autoridades aeroportuarias y aerolíneas. Que eso era como funciones básicas.

Adicionalmente, el *ad quem* se remitió a los folios 45 a 74 del anexo 1, donde están las copias de las investigaciones realizadas para esclarecer los faltantes de inventario en el aeropuerto El Dorado. Del informe rendido por Fabio Norberto Niño Villegas, asignado por su supervisor para participar en la investigación, destacó que, con base en lo dicho por Carlos Linares, se concluyó que, si él hubiera revisado la información del verificador independiente, como



parte del proceso de revisión y conciliación del inventario, habría detectado que había inconsistencia en la información y habría tomado las acciones pertinentes, ver folio 47.

El tribunal también se fijó en que la revisión arrojó cambio de medidas de tanques tomadas por el dependiente en documento de control de recibo del oleoducto versus las ingresadas a Access; de cambio de medidas de tanques tomada por el dependiente en el documento de control de recibo del oleoducto; error de ingreso de medidas iniciales con volumen cero originando error de liquidación y error en la determinación de la variación en tránsito; cambio de la información de volumen enviado por Chevrolet-Texaco sin soporte. La respuesta que se obtuvo de Sequeda fue que se hacía de acuerdo con comunicación telefónica, mientras que, en algunos casos, no había soporte de la información enviada por Chevron.

Por otra parte, en el informe entregado por el señor Jairo Eduardo Díaz Molano, auditor de la demandada, vertido a folios 54 a 63 del anexo 1, sobre la investigación que se realizó en el aeropuerto El Dorado, en la semana de 1 de septiembre de 2008, el juez de la alzada halló que se registró lo siguiente:

*El día 1 de septiembre de 2008 participé en la entrevista que junto con Estanislav López (asesor de seguridad de la región andina), Enrique Carrillo (seguridad), y Fabio niño (Contraloría), se le practicó al Señor Carlos Linares donde él manifiesta que, voluntariamente, está en dicha entrevista y entiende que es por la investigación que se adelanta como resultado de la pérdida de producto en el aeropuerto El Dorado, en el cual él se desempeñó*

*como supervisor, durante los últimos 11 años de los 27 que tiene con la compañía. El señor Linares dice haber sido engañado por el analista de inventarios y que, aunque firmaba los documentos que el señor Elkin Sequeda le pasaba, él no los revisaba, porque, de lo contrario, tenía también que subirse a los tanques y tomar las medidas y realizar todo el proceso. El señor Linares reconoce en la entrevista que el señor Sequeda le manifestó, la primera semana de julio de 2008, que tenía un descuadre muy grande en los inventarios. Como conclusión de dicha entrevista se observa que, aunque el Señor Carlos Linares tuvo conocimiento de las diferencias de inventario, no la reportó ni a su supervisor ni en los libros, durante los cierres mensuales de inventario de junio y julio, así como para todos los cierres diarios durante este período. Igual se observó una posición defensiva durante toda la entrevista por parte de Carlos Linares y evasión constante de sus responsabilidades.*

*Como parte de la revisión, pedimos la colaboración del señor Gabriel Osorio, asesor de controles de Suppli & Distribution, quién nos generó un back up del sistema (JVI) usado para controlar los inventarios en el aeropuerto El Dorado. Al revisar las tablas de movimiento producto planta y de inventario inicio día, observamos que, para los días 25, 26 y 27 de junio de 2008, el usuario Linares correspondiente al señor Carlos Linares fue quien realizó los cambios en el sistema, para estos mismos días en la tabla de movimiento producto planta existen diferencias entre el inventario final del día anterior y el inventario inicial del día siguiente, los cuales deben ser iguales o presentar una diferencia muy pequeña generada por posibles redondeos.*

Seguidamente, el *ad quem* examinó el reporte de investigación rendido por Stanislav Dubis Castillo, gerente de seguridad de Exxon Mobil para el área andina y Centroamérica, fl. 64 y ss, cuaderno anexo 1. Refiere a los múltiples hallazgos de probables irregularidades en los siguientes términos:

*El desorden documental evidenciado en la revisión que realizaba el señor Fabio Niño era de tal magnitud que resultaba sumamente difícil establecer una base de partida confiable para dar inicio a la conciliación de inventarios y de esta manera buscar las*

*potenciales causas de pérdidas o variaciones. Se pudo establecer sin lugar a dudas que había documentos oficiales fundamentales para la investigación que están alterados a propósito y sin justificación alguna con corrector de errores. Los cierres de inventario junto con las verificaciones independientes revisadas no coincidían como resultado que el ingreso de la data de la verificación independiente había sido manipulado, para lograr la conciliación de cifras entre lo físico y lo contable. En la revisión de los elementos operacionales de control, en la planta nos encontramos lo siguiente: medidores o contadores descalibrados, sellos manipulados, rotos o sin numeración de control, válvulas sin candados, candados abiertos o deteriorados, medidores de vehículos dañados, y, en general, escasa o ninguna confiabilidad de los elementos que la compañía ha establecido para controlar las operaciones realizadas con facilidad. En la revisión de los sistemas informáticos de control de la planta se encontró evidencia sólida e indiscutible de manipulación de los mismos, demostrada por la alteración cifras (sic) para que los volúmenes conciliaran.*

Igualmente, el tribunal aludió a la diligencia de descargos rendida por el demandante, el 17 de septiembre de 2008, vista a folios 113 a 126 del anexo 1, por las irregularidades presentadas en la operación del aeropuerto El Dorado, relacionadas con el manejo de inventarios y conciliación de las cifras. De esta prueba, el juez colegiado dedujo que, si bien es cierto el actor al comienzo de dicha diligencia manifestó que no tuvo tiempo de prepararse y que no conocía la investigación, Juan Pedro Santamaría, gerente de operaciones de aviación área norte, quién lo oyó en descargos, le resumió la investigación tal y como consta en la respectiva acta, según los pasajes pertinentes que citó textualmente.

El juez de la alzada también se remitió a la diligencia de descargos, rendida en la misma fecha, 17 de septiembre de 2008, por el señor Elkin ante Jorge Bonilla, superintendente

del aeropuerto El Dorado, vertida a folios 137 a 142 del anexo 1, de la cual citó los apartes que consideró relevantes.

Con base en lo anterior, el juez de la alzada resaltó que, aun cuando el demandante no admitió culpa alguna de los hechos que se le imputan y endilgó la responsabilidad de este faltante tan alto en los inventarios en la persona encargada de esta función, aceptó que omitió reportar dichas irregularidades de inmediato a su superior, una vez tuvo conocimiento de estas. Que, por el contrario, prefirió tomar cartas en el asunto e investigar por su propia cuenta, e informó dichas anomalías sólo hasta los primeros días de agosto de 2008, a raíz de un correo electrónico anónimo, folio 43 del anexo 1, enviado al gerente Juan Pedro Santamaría, en donde se decía lo siguiente: *«Atención. Les recomendamos que estén muy atentos a los inventarios de producto de los últimos meses en El Dorado. Se están alterando los contadores de los equipos para ajustar inventario de producto. Con instrucción del superintendente y supervisores titulados»*.

De la diligencia de descargos rendida por Elkin Sequeda, subalterno del demandante, el tribunal extrajo que el actor tenía pleno conocimiento de los faltantes en el inventario y que, antes de informar dicha situación a su superior, procedió a manipular los mismos a través de Access, reportando datos falsos, según el dicho de Sequeda. Que, de esta forma, con su conducta negligente, el actor propició y permitió, no sólo que su supervisado continuara reportando inventarios y registros contables con información errónea para los meses de junio y julio de 2008, sino que

además conllevó a que se le cobrará a la empresa Chevron 13000 galones que no correspondían con el inventario real, generando graves perjuicios para la demandada, conforme lo manifestó el mismo señor Sequeda.

Por manera que, de los documentos arrimados al proceso, el juez de la alzada infirió que, si el accionante hubiera revisado diariamente la información relacionada con la conciliación de inventarios y registros contables, habría detectado que se estaba presentando una serie de inconsistencias e irregularidades con los datos reportados y habría adoptado las acciones pertinentes frente a la presencia de un faltante tan alto del producto, pues, como superintendente de aviación en el aeropuerto El Dorado, él tenía entre sus funciones principales la de supervisar el recibo de producto, validar diaria y mensualmente el cierre físico, control de calidad del producto recibido y entregado, es decir que, aun cuando había personas bajo su mando, directamente responsables de realizar el inventario, no se puede desconocer que, como superintendente, debía revisar todo lo que hacían sus subalternos y no pretender excluirse de responsabilidad, simplemente por no ser la persona encargada de hacerlos. Pues, como quedó visto, con su conducta omisiva, permitió que se siguiera variando y manipulando la información de inventario una vez se enteró de dicha irregularidad, conducta antiética que el actor conocía, según lo dicho en el interrogatorio de parte, lo cual es del siguiente tenor, folio 396 y vuelto del anexo 1,

*[...] dijo el actor (en la diligencia de interrogatorio de parte) es*

*política de Exxon Mobil que todas las transacciones se reflejan con exactitud en sus libros y registros, esto por supuesto significa que la falsificación de sus libros y registros o la creación o mantenimiento de cualquier cuenta bancaria fuera de los registros están estrictamente prohibidos, deberá alentarse a los empleados a que comuniquen a la gerencia todo lo que estén haciendo a que registren todas las transacciones con precisión en sus libros y registros, así como a ser honestos y receptivos con los auditores internos y externos de la corporación.*

Para el tribunal, también fueron relevantes y contundentes las versiones de los testigos Juan Pedro Santamaría, Stanislaw Dubis y Fabio Niño, quienes hicieron parte de la investigación de las alteraciones presentadas en los inventarios de combustibles y fueron coincidentes en afirmar que, aun cuando se encontró demostrado que la persona que realizaba las alteraciones fue el señor Sequeda, ello se debió a la falta de diligencia, cuidado y responsabilidad del señor Carlos Linares en el ejercicio de sus funciones, pues, el señor Sequeda se encontraba bajo su supervisión, y el actor tenía la obligación de revisar los inventarios que aquel realizaba, situación que no sucedió, pues, de lo contrario, hubiera advertido que dichas irregularidades se venían presentando desde hace algún tiempo del mismo modo.

Encontró que los testigos fueron coincidentes en afirmar que el señor Linares tuvo conocimiento del faltante tan alto de combustible a finales de junio de 2008 y, en lugar de informar a su superior o a la dependencia que se encargaban de fiscalizar la gestión, como los auditores, permitió que ingresaran a través de su cuenta al programa Access y modificarán y alteran los datos del inventario para

ocultar el faltante tan alto que arrojaba al sistema. Asimismo, señaló que los testigos Lisandro Becerra Mora, Rafael Forero y Carlos Omar Benavides, si bien es cierto afirmaron que la persona encargada de hacer los inventarios era el oficinista Elkin Sequeda, también lo es que no desconocieron que, entre las funciones que tenía Carlos Linares, estaban las de controlar el abastecimiento, de verificar inventarios y contadores, actualización de datos, entre otras. Por tanto, el *ad quem* infirió que, a todas luces, como superintendente de aviación, el actor tenía el deber no sólo de supervisar las operaciones del aeropuerto El Dorado, sino también las gestiones realizadas por sus subalternos.

Adicionalmente, con base en el material probatorio precitado, así como de los hechos que adujo el empleador en la carta de despido, el juez de la alzada observó que las obligaciones que el actor tenía a su cargo se encuadran dentro de un espectro amplísimo que incluye no sólo las de administrar y dirigir las operaciones del aeropuerto El Dorado para que se mantenga en condiciones de prestar un servicio de óptima calidad y eficiencia a todas las aerolíneas, sino la de controlar todo lo relacionado con el recibo de producto, ventas y físico suministro de combustibles a las aeronaves, ver folio 180, dentro de lo cual se encontraba supervisar los inventarios periódicos semanales y hasta diarios, reportados por el oficinista de inventarios, persona que se ubica bajo su mando, pudiendo advertir un posible desfase o faltante en la existencia del combustible, caso en el cual era su deber adoptar políticas y medidas de diferente índole, como avisar a su superior sobre las inconsistencias

de los inventarios y evaluar el desempeño de sus subalternos para evitar un perjuicio o pérdida mayor para el empleador. No obstante, para el juez colegiado, dentro del plenario no se encontró probado que el actor hubiese realizado tales funciones, sino que, por el contrario, favoreció que su subalterno continuara manipulando los inventarios y registrando información falsa, tanto así que permitió que, desde su cuenta en el programa Access, se modificará y alterara los inventarios al cierre del mes de junio de 2008, conforme lo corroboró la investigación administrativa adelantada por la empresa, lo que finalmente, según el tribunal, dio lugar a su despido.

El tribunal concluyó que, si el señor Linares hubiese cumplido cabalmente las funciones que le correspondían diaria y semanalmente, él habría advertido de forma oportuna el faltante tan alto de combustible en el terminal del aeropuerto El Dorado, informado a la dirección general de la empresa las anomalías existentes, y propuesto e implementando, a su vez, las políticas y medidas necesarias para evitar manipular y alterar el inventario mensual de junio y julio de 2008.

El *ad quem* consideró necesario precisar que la justa causa que se invocó para el despido del señor Linares no indica que se le estuviera imputando los faltantes al actor. Aclaró que, por el contrario, del análisis general de su gestión lo que resulta es una omisión y negligencia evidente en el desempeño de sus funciones, generadoras, a su turno, de un ambiente descontrolado y propicio para que sus subalternos



alteraran los inventarios y registraran la información falsa en atención a los faltantes que cada vez se venían presentando en mayor cantidad.

De tal manera, concluyó el juez de la alzada, contrario a lo afirmado en la apelación, la causa para que el empleador diera por terminado el contrato de trabajo no fue el hecho de que se hubiera comprobado o no un faltante de combustible, sino que, tal como este lo advirtió en la carta de despido, ello sólo constituye una consecuencia directa de la negligencia del actor en el cumplimiento de sus labores, al no advertir la manipulación de que era objeto el inventario desde hacía tiempo atrás y, posteriormente, consentir que su supervisado continuara alterando el mismo, una vez tuvo conocimiento del faltante tan alto que arrojaban los registros.

Todo lo antes expuesto, llevó al juzgador a considerar plenamente acreditada la justa causa del despido. Seguidamente, el juez de la alzada pasó a estudiar el reparo de la recurrente sobre que el despido es ilegal, por cuanto no se le permitió al actor conocer los cargos que le imputaban y ser asistido por los compañeros de trabajo para ser oído en descargos. Lo anterior, con fundamento en lo exigido por la Corte Constitucional en la sentencia C- 299 de 1998 y T- 546 de 2000.

Sobre este aspecto, el juez colegiado consideró que la razón no acompañaba a la impugnante, pues la legislación laboral no exige este procedimiento en caso de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador. Dijo no

desconocer que la Corte Constitucional, mediante sentencia C- 299 del 1998, impuso al empleador la obligación de oír al trabajador, previamente al despido. Sin embargo, precisó que ésta exigencia la estableció únicamente cuando se tratara de aplicar la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, relacionada con la terminación del contrato de trabajo por injuria, violencia o malos tratos del trabajador al empleador a miembros de su familia o a sus representantes y socios, jefe de taller, vigilantes, celadores, cuya constitucionalidad la condicionó bajo el entendido de que se le permitiera al trabajador ejercer el derecho a la defensa, en los términos ya indicados.

El tribunal refirió que, posteriormente, mediante sentencia T- 546 de 2000, la misma Corte dijo que el requisito anterior se refería no sólo a la causal 3) literal A del artículo 62, sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

El tribunal manifestó que esta interpretación es necesaria para la Corte Constitucional, si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que rige en todos los contratos y que, de conformidad con el artículo 55 del CST, es aplicable a los contratos laborales. Sin embargo, de la lectura de esta misma sentencia, el *ad quem* coligió que la extensión que la Corte Constitucional hizo a las demás causales de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador no puede aplicarse en general, es decir, para todos los casos y situaciones, pues la Corte Constitucional, al adentrarse al

caso concreto y luego de establecer que el accionante en aquella tutela era un trabajador particular, como lo es el aquí demandante, señaló que son aplicables las normas que contiene el Código Sustantivo del Trabajo sobre terminación unilateral del contrato por parte del empleador. De tal forma que la terminación unilateral del contrato constituye una facultad y no requiere, en principio, el seguimiento de un proceso disciplinario.

Por otra parte, el tribunal determinó que, de conformidad con la naturaleza misma de la terminación del contrato de trabajo entre particulares, no se puede hablar de un proceso disciplinario. Pues se trata de una facultad de las dos partes, quienes, dados ciertos requisitos, están en capacidad de ejercerla sin necesidad de más.

Según el *ad quem*, en la misma sentencia T- 546, esa corporación sostuvo que, como prerrequisito para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención, o en el pacto colectivo, en el reglamento, o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso.

Con base en lo expresado por la Corte Constitucional que, a su vez en esa sentencia trajo a colación lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el

tribunal estableció que sólo en los casos en los que a través de la convención colectiva, pacto, reglamento y aún en el mismo contrato se ha establecido entre las partes un procedimiento a seguir previamente al despido con justa causa, en esta medida, se torna obligatorio escuchar al trabajador antes de proceder a despedirlo, pues, si ello no es así, el empleador, en ejercicio de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, puede proceder a ello, salvo en el caso de la causal 3ª, literal A del artículo 62, como ya quedó visto.

El juez colegiado también concluyó que, como quiera que en el caso a examen no reposa prueba de que entre las partes se hubiese pactado procedimiento alguno, previo al despido y, menos aún, la obligación de escuchar al trabajador asistido por dos compañeros al momento de rendir descargos, debía desestimar este argumento del recurrente. Máxime que no había encontrado que el procedimiento de terminación fuera ilegal e injustificado, en tanto el infolio le indicaba que el demandante no sólo participó en la investigación administrativa, sino que, además, se le escuchó en descargos antes del despido. Esto le demostró que el accionante tuvo oportunidad de defenderse frente a las acusaciones que se le hicieron. Amén de que encontró la justa causa plenamente demostrada con las pruebas estudiadas en la sentencia, lo que, en su criterio, dejó sin piso lo aludido en la alzada, en el sentido de que el actor no conocía los cargos que se le endilgaban. En consecuencia, para la sala de segunda instancia, resultó claro que el despido del accionante ocurrió con justa causa

derivada del incumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Por todo lo antes expuesto, confirmó en todas sus partes la sentencia apelada.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la parte actora, concedido por el tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

La apoderada recurrente pretende con el recurso extraordinario que la Corte Suprema de Justicia case parcialmente la sentencia impugnada en cuanto confirmó la absolución de primer grado por concepto de indemnización por despido indexada y que, en la sede subsiguiente de instancia, revoque la absolución del *a quo* y, en su lugar, condene a la sociedad demandada a reconocer al actor la indemnización por despido injustificado con su correspondiente indexación, proveyendo sobre las costas del proceso como corresponda.

Con tal propósito, la parte recurrente formuló cuatro cargos. Se resolverán conjuntamente los cargos primero y segundo que fueron presentados por la vía directa. De igual manera, se estudiarán los cargos tercero y cuarto que fueron presentados por la vía indirecta.

## VI. CARGO PRIMERO

La recurrente acusa la sentencia de ser directamente violatoria, por interpretación errónea, del artículo 7º del D. 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del C.S.T. y se adoptó como precepto legal permanente por el artículo 3º de la Ley 48 de 1968, en relación con los artículos 55, 104, 107, 108, 115 y 413 del C.S.T., 100 del Decreto 2351 de 1.965, 13, 29, 53, 93 y 94 de la Constitución Política, 30 del C.C., 7º del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, 44 y 45 del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y la Recomendación 166 de la OIT, infracción que produjo como consecuencia la aplicación indebida de los artículos 13, 19, 55, 58, 60, 61 y 64 del C.S.T., 5º y 6º de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 8º de la Ley 153 de 1887, 6º, 1494, 1613, 1615, 1615, 1616, 1740, 1741 y 1746 del C.C.

La censura cita lo dicho por el tribunal en cuanto al sentido que tenían las sentencias de la Corte Constitucional sobre la obligación del empleador de oír al trabajador previamente al despido, así como la conclusión a la que llegó el sentenciador, a saber:

*Sólo en los casos en los que a través de la convención colectiva, pacto, reglamento y aun en el mismo contrato, se ha establecido entre las partes un procedimiento previo al despido con justa causa, en esa medida se toma obligatorio escuchar al trabajador antes de proceder a despedirlo, pues el empleador en ejercicio de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, puede proceder a ello, salvo en el caso de la causal 3a del literal a) del artículo 62 como ya quedó visto.*

Según la censura, la Sala de Casación Laboral, al examinar el contenido y alcance del artículo 62 del C.S.T. (7º del D. 2351 de 1965), ha determinado ya, con toda precisión, que dentro de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador existen las llamadas "*liberatorias*", distintas de las denominadas "*sancionatorias*". Las primeras son las previstas en los numerales 7, 13, 14, y 15 del literal a) y las segundas las establecidas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 y 12 del mismo precepto.

Refiere que la exégesis del *ad quem* sobre las normas que aplicó es equivocada, puesto que no existe razón jurídica ni lógica alguna para que el empleador que pretenda despedir con justa causa a un trabajador deba antes oírlo en descargos únicamente cuando se trata de la causal 3a del literal a) del artículo 62 del C.S. T.

Alude que una regla general de derecho establece que a una misma situación de hecho debe corresponder la misma regulación jurídica, principio que equivale, por lo demás, a la aplicación práctica y efectiva del derecho fundamental a la igualdad. Considera que no tiene entonces fundamento lógico alguno y contraría el sentido común, la afirmación de la sentencia acusada, según la cual, de todas las causales sancionatorias de despido, únicamente la prevista como 3ª en el artículo 62 del C.S.T., exige la audiencia previa del trabajador inculcado para su aplicación.

Se lamenta de que el juez colegiado no tuvo en cuenta

que la Corte Constitucional, en su sentencia C-299 de 1988 (sic), se limitó a examinar la causal 3ª del artículo 62 del C.S.T. por la simple y obligatoria razón que esa era la única norma acusada en la acción de inexecutable que allí decidió, restricción de competencia que le impedía confrontar preceptos legales distintos con la Carta, razón por la cual, esa misma Corte, en su sentencia T-546 de 2000, precisó, obviamente sin efectos *erga omnes*, pues se trataba de decidir sobre una acción de tutela específica, que la obligación de audiencia al trabajador, previa a la terminación del contrato, se imponía también por la Constitución a los empleadores que pretendieran despedir invocando cualquiera otra causal sancionatoria.

Considera el mayor yerro del tribunal entender que, si bien la sentencia C-299 obligaba a los jueces laborales a aplicar la causal 3ª del artículo 62 del C.S.T. en el sentido fijado por la Corte Constitucional, las demás causales de despido sancionatorio no requerían oír previamente al trabajador. Al razonar así, el sentenciador acusado entendió la norma como si ésta dispusiera que, salvo en el caso del despido por los motivos previstos en la causal 3, el empleador que pretendiera terminar unilateralmente por justa causa sancionatoria el contrato de trabajo no estaba obligado a oír previamente en descargos al trabajador. Esta es evidentemente una interpretación equivocada del precepto legal, según la censura.

Para el recurrente, el tribunal se declaró a la espera de que la Corte Constitucional fuera fijando, una a una, la



exequibilidad condicionada de las demás causales de despido sancionatorio establecidas por el artículo 62 del CST, para, como juez laboral ordinario de segunda instancia, ir, a su turno, acomodando su jurisprudencia sobre la materia a los dictados de la citada Corte.

Sostiene la censura que el tribunal superior no tuvo en cuenta, al razonar como lo hizo, que las sentencias dictadas por los jueces que sigan su postura no resistirán el simple examen de constitucionalidad en las acciones de tutela que contra ellas interpusieran los trabajadores a quienes se les negara el derecho fundamental de defensa por haber sido despedidos, sin su audiencia previa, por cualquier causal sancionatoria distinta a la 3ª del artículo 62. Ni tampoco el sentenciador acusado meditó en el daño que fatalmente sufrirá su propio prestigio y su autoridad doctrinaria al producir, a sabiendas, una decisión contraria a los mandatos de la Carta Política y a los dictados de la Corte Constitucional que, por infringir derechos fundamentales, deberá de manera ineludible declararse sin efecto alguno.

Estima afortunado que este proceso admitió para el actor el recurso extraordinario de casación y que esta Sala Laboral, como unificadora de la jurisprudencia nacional en la materia, habrá de evitar el caos que la sentencia acusada provocaría en una materia tan importante como lo es la estabilidad en el empleo, si a los jueces laborales del Distrito Judicial de Bogotá les diera por acoger la equivocada doctrina trazada en la sentencia acusada por su inmediato superior funcional, de no rectificarse dicha postura de manera

inmediata.

La censura manifiesta que la obligación patronal de oír previamente a la terminación del contrato al trabajador inculcado de una falta que pueda constituir causal de despido sancionatorio es imperativa, como garantía efectiva del derecho de defensa, no sólo por mandato del artículo 29 Constitucional, sino también porque así lo dispone el Derecho Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 7º del Convenio 158 de la OIT y a su Recomendación 166, en relación con los artículos 9, 53, 93 y 94 de la CN y 19 del CST.

Considera que la tesis de la sentencia acusada ni siquiera puede sostenerse acudiendo a la revaluada jurisprudencia que, para el cabal ejercicio del derecho de defensa de los trabajadores colombianos del sector particular o privado, distinguía entre el despido y la sanción disciplinaria, afirmando que el empleador estaba obligado a oír al trabajador inculcado antes de aplicarle una sanción, mientras que para despedirlo con justa causa esa obligación no existía. Sostiene que esa doctrina perdió su vigencia con la expedición de la Carta de 1991 que elevó el derecho a la defensa en todos los órdenes a la categoría de fundamental y el derecho a la estabilidad en el empleo a rango constitucional.

Aseveró que, por otra parte, de conformidad con el artículo 30 del C.C., el contexto del Código Sustantivo del Trabajo ilustra el sentido de cada una de sus normas y

dentro de ese contexto está su artículo 413. Así, concluye que no hay duda alguna en cuanto a que el despido del trabajador constituye una sanción.

La censura argumenta que, si, por mandato del artículo 13 de la Carta Política, todas las personas son iguales ante la ley y deben recibir el mismo tratamiento y disponer de los mismos derechos, libertades y oportunidades, contribuye también a fijar la adecuada exégesis de las normas que interpretó mal el tribunal superior, y tener en cuenta que, para los trabajadores del Estado, el despido siempre ha sido y continúa siendo una sanción disciplinaria. Así lo establecen, en efecto, los artículos 44 y 45 del Código Disciplinario Único, por lo que, de conformidad con el artículo 13 constitucional, no puede sanamente entenderse que el despido, por incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, sea la sanción más grave que se impone en el sector público y, en cambio, no lo sea para el sector particular.

Según la recurrente, la interpretación errónea del artículo 62 del C.S.T. (7º del D.2351 de 1965) y la consecuente aplicación indebida de los demás preceptos indicados en la proposición jurídica, determinaron que el tribunal confirmara la decisión de primer grado. De no haberse producido esa infracción legal, habría revocado la sentencia del *a-quo* y condenado a la demandada a pagar al actor la indemnización por despido indexada, habida consideración de que el despido ilegal es intrínsecamente injusto y conlleva por tanto la obligación de reparar el daño

causado. Que así debe disponerlo esta Corte, como juzgador de segunda instancia, previa la casación del fallo impugnado y de conformidad con lo indicado en el alcance de la impugnación.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

El censor aduce que la sentencia del tribunal es directamente violatoria, por aplicación indebida, del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del CST y se adoptó como norma legal permanente por el artículo 3 de la Ley 48 de 1968, en relación con los artículos 55, 104, 107, 108, 115, 413 del CST, 100 de la CN, 30 del CC, 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, 44 y 45 del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y la Recomendación 166 de la OIT, infracción que afirma, produjo como consecuencia, la aplicación indebida de los artículos 13, 19, 55, 58, 60, 61, y 64 del CST, 5 y 6 de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 80 de la Ley 153 de 1887 y, 6º, 1494, 1613, 1614, 1615, 1616, 1740, 1741 y 1746 del CC.

Para sustentar lo precedente, empieza recordando nuevamente parte de las estimaciones del tribunal en torno a la ilegalidad del despido y, seguidamente, expone argumentos muy similares a los del primer cargo.

## **VIII. RÉPLICA**

La parte opositora controvierte los cargos de la censura

para que no prosperen. Considera que los cargos, en la forma como se formulan, no pueden salir avante. Afirma que, si bien es cierto el tribunal da su opinión sobre la forma como debe aplicarse la doctrina de la Corte Constitucional sobre el debido proceso y el derecho de defensa cuando se termina un contrato de trabajo con justa causa, no fundamenta su absolución en esa opinión, sino que señala:

*[...] desestima este argumento el recurrente máxime que el procedimiento de terminación no fue ilegal e injustificado, en tanto en los folios 77, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, y 125 del anexo 1, contestación de la demanda surge que el demandante no solo participo (sic) en la investigación administrativa, sino que además se escucho (sic) en descargos antes del despido, lo que denota que tuvo oportunidad de defenderse frente a la acusaciones que se le hicieron, amén de que la justa causa aparece plenamente demostrada con de las pruebas que se han estudiado en el presente proveído [...].*

## **IX. CONSIDERACIONES**

La censura le achaca al *ad quem* que la exégesis de las normas que aplicó es equivocada, en razón a que no existe razón jurídica ni lógica alguna para considerar que el empleador solo está obligado a escuchar en descargos únicamente cuando se trata de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST. Según la censura, con base en el derecho fundamental a la igualdad, no es posible entender que la audiencia previa del trabajador inculpado solo es exigible en el caso de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST y que no lo sea para todas las causales «sancionatorias de despido». Por lo que, en su criterio, el juez colegiado se declaró a la espera de que la Corte Constitucional fuera

fijando, una a una, la exequibilidad condicionada de las demás causales de despido sancionatorio establecidas en el artículo 62 del CST, para, como juez laboral ordinario, ir, a su turno, acomodando su jurisprudencia a los dictados de la Corte Constitucional.

1. En la precitada acusación, en primer lugar, la censura tergiversa las consideraciones del juez colegiado respecto de la exigencia al empleador de oír en descargos acompañado de dos asesores, cuando decide terminar el contrato de trabajo con una justa causa. El juez de la alzada, para responder el argumento del apelante referente a que el despido es ilegal, por cuanto no se le permitió al actor conocer los cargos que se le imputaban y ser asistido por los compañeros de trabajo para ser oído en descargos, con fundamento en lo exigido por la Corte Constitucional en las sentencias C- 299 de 1998 y T- 546 de 2000, le negó la razón porque la legislación laboral no exige este procedimiento en caso de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador. El razonamiento del juez colegiado fue el siguiente:

El *ad quem*, con base en las sentencias C-299 de 1998 y la T-546 de 2000, determinó que el empleador tiene la obligación de oír al trabajador, previamente al despido, y que, conforme a la decisión C-299 mencionada, la Corte Constitucional estableció ésta exigencia únicamente cuando se tratara de aplicar la causal 3ª relacionada con la terminación del contrato de trabajo por injuria, violencia o malos tratos del trabajador al empleador a miembros de su

familia o a sus representantes y socios, jefe de taller, vigilantes, celadores, cuya constitucionalidad la condicionó bajo el entendido de que se le permitiera al trabajador ejercer el derecho a la defensa, en los términos ya indicados.

Adicionalmente, el tribunal refirió que, posteriormente, mediante sentencia T- 546 de 2000, la misma Corte dijo que el requisito anterior se refería no sólo a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

El juez colegiado también aclaró que esta interpretación es necesaria para la Corte Constitucional, si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que rige en todos los contratos y que, de conformidad con el artículo 55 del CST, es aplicable a los contratos laborales.

Seguidamente, el tribunal coligió de la misma T-546 que la extensión que la Corte Constitucional hizo a las demás causales de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador no puede aplicarse en general, es decir, para todos los casos y situaciones, pues la Corte Constitucional, al adentrarse al caso concreto y luego de establecer que el accionante en aquella tutela era un trabajador particular, como lo es el aquí demandante, señaló que en estos casos son aplicables las normas que contiene el Código Sustantivo del Trabajo sobre terminación unilateral del contrato por parte del empleador.

Por último, el tribunal concluyó que la terminación unilateral del contrato constituye una facultad y no requiere, en principio, el seguimiento de «*un proceso disciplinario*», debido a que, en su criterio, de conformidad con la naturaleza misma de la terminación del contrato de trabajo entre particulares, no se puede hablar de un proceso disciplinario. Esta se trata de una facultad de las dos partes, quienes, dados ciertos requisitos, están en capacidad de ejercerla sin necesidad de más.

Según el *ad quem*, en la misma sentencia T- 546, esa corporación sostuvo que, como prerrequisito para que «*el derecho al debido proceso*» tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención, o en el pacto colectivo, en el reglamento, o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso.

En síntesis, lo que sentenció el juez colegiado frente a la apelación de la parte actora fue que, al ser la terminación del contrato de trabajo con justa causa una facultad para el empleador, el ejercicio de esta facultad no requiere de «*un procedimiento disciplinario previo*», a menos que este procedimiento se encuentre establecido en cualquiera de los instrumentos normativos reguladores de la relación laboral, tales como el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, pacto o convención colectiva.



Con base en la citada premisa jurídica, la cual se encuentra ajustada a la jurisprudencia laboral (entre otras ver la CSJ SL 15245 de 2014), el juez colegiado negó la ilegalidad del despido que alegaba la parte actora, por no habersele permitido al actor conocer los cargos que le imputaban y ser asistido por los compañeros de trabajo para ser oído en descargos. Por tanto, si, como lo dijo el tribunal, en el plenario no reposa prueba de que entre las partes se hubiese pactado procedimiento alguno, previo al despido y, menos aún, la obligación de oír al trabajador asistido por dos compañeros al momento de rendir los descargos, el juez de segunda instancia hizo bien al desestimar este argumento de la parte recurrente.

2. La censura, igualmente, edifica sus discrepancias en el supuesto de que esta Corte, al interpretar el artículo 62 del CST, ha diferenciado dentro de las justas causas allí contenidas, las llamadas «*liberatorias*» de las «*sancionatorias*». Que, entre las primeras, están las previstas en los numerales 7, 13, 14 y 15 del literal a), y, las segundas, las establecidas en los numerales 1 al 6 y 8 al 12 del mismo precepto. Bajo este supuesto, la censura hace extensiva la exequibilidad condicionada de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST para las demás causales del despido «*sancionatorio*».

Respecto del precitado supuesto, observa la Sala que la censura no indica radicado alguno para identificar el precedente judicial que invoca. Por el contrario, esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base

en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: *«Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)*».

Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en *«liberatorias»* y *«sancionatorias»*. La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.

Sobre la constitucionalidad de la distinción entre despido y sanción que la censura pone en tela de juicio, basta leer la sentencia T-546 de 2000 citada por la misma recurrente, para encontrar que la postura de vieja data de esta Corporación que diferencia entre despido y sanción ha

sido acogida por la Corte Constitucional. Ver también la sentencia CC T-075A-11.

3. Las razones de igualdad que invoca la censura para que la exigencia de oír previamente al trabajador impuesta por la Corte Constitucional, al declarar la exequibilidad de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST (sentencia C-299 de 1998), se haga extensiva automáticamente a todas las demás justas causas de despido desconocen la *ratio decidendi* de dicha sentencia de constitucionalidad.

En la sentencia en comento, la Corte Constitucional se pronunció sobre la particularidad de dicha causal respecto de las demás causales. Esta causal refiere a conductas del trabajador realizadas por fuera del trabajo, así: «3. *Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador **fuera de servicio**, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores*». Destaca esta Sala.

Para la Corte Constitucional, la exigencia legal al trabajador, en aras del debido respeto y lealtad para con el empleador, de no ejercer actos de violencia, injuria, ni maltratamientos contra este y las demás personas señaladas en la norma acusada, «*aún fuera del servicio*», no viola la Constitución, pues uno de los fines esenciales del Estado es precisamente, «*asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo*» (art. 2 C.P.), y no puede olvidarse que «*la paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento*» (art. 22 ib).

No obstante ser esa causal acorde con la norma superior, la Corte Constitucional encontró que el conflicto con la Constitución se presentaba en la aplicación de esta causal y decidió declararla exequible de forma condicionada en cuanto al procedimiento a seguir para que el empleador la pueda hacer valer.

Los motivos por los cuales el tribunal constitucional condicionó la exequibilidad de dicha causal a que el trabajador debe ser oído previamente a su aplicación por el empleador son inherentes a las circunstancias que rodean la misma causal, como se puede apreciar en los siguientes apartes:

*El propósito o finalidad de la disposición impugnada que, como ya se ha expresado, es fomentar la lealtad y el respeto en las relaciones laborales, no riñe con el ejercicio de los derechos fundamentales de las partes involucradas. No obstante, el demandante considera que en el numeral 3o. del literal a) del artículo 62 del C.S.T. se traslada la subordinación del contrato de trabajo a lugares diferentes de aquél en el que se debe desarrollar éste (la empresa), estableciendo así una forma de esclavitud.*

*Este punto de vista no lo comparte la Corte, pues se trata de dos asuntos distintos que el actor interpreta erróneamente. La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó, permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo disciplinariamente, y otra es la prohibición contenida en la norma citada, que pretende simplemente, evitar que el trabajador observe algunos comportamientos que lesionen moral o físicamente al patrono, su familia, sus representantes y algunos empleados, fuera del lugar de trabajo, pero que pueden afectar el cumplimiento armónico y pacífico del contrato de trabajo. Cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, y una vez se haya oído al empleado, el empleador puede recurrir a la terminación del*

*contrato a manera de sanción para el comportamiento reprochable del trabajador; así como en la conducta socialmente reprochable existe la sanción penal por parte del Estado, la ley ha querido otorgar al empleador la posibilidad de sancionar una conducta que va en contra del comportamiento deseado dentro de una relación laboral, sin que con esto se pretenda "esclavizar" al trabajador. Simplemente se propende a conservar una situación de respeto mutuo y lealtad con ocasión de la relación laboral, y cuando ella se hace imposible por una conducta del empleado, su empleador pueda terminar el vínculo.*

*Entonces, no le asiste razón al actor pues el precepto acusado no puede considerarse como una forma de esclavitud ya que no regula ningún aspecto relativo a la labor contratada y, mucho menos, al horario laboral, fuera del ámbito de trabajo.*

*[...]*

*Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa.*

*Dado que la norma demandada no contiene una lista de las conductas que configuran los hechos allí señalados, se debe determinar en cada caso particular y concreto si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, en que incurre el trabajador son realmente graves y ameritan que el empleador tome la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Por tanto, los hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida deben ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al trabajador.*

*Es importante insistir en que un hecho puede ser censurable y contrario al comportamiento que deben observar las partes en una relación de trabajo, pero para que encaje dentro de la causal a que nos hemos venido refiriendo, esto es, para que dé lugar a la terminación de la relación laboral se requiere la gravedad de la conducta imputada, la cual puede deducirse válidamente de la magnitud del hecho, las repercusiones que éste tenga y las circunstancias en que los hechos se presentaron.*

*También es del caso anotar que la injuria, a pesar de estar tipificada como delito, para el caso del precepto acusado también puede constituirse en causal para poner fin al contrato de trabajo. Sin embargo, debe aclarar la Corte que las exigencias consagradas en el Código Penal para que se configure el delito no son tan rigurosas para los fines laborales.*

*Cabe agregar también, que si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia, y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento.*

*Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de Derecho, es que de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos. Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso.*

*Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las relaciones laborales hacia el futuro, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto.*

*De otra parte, es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el parágrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.*

*[...]*

*Para concluir, es preciso reiterar que de acuerdo con la disposición acusada, el acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo. Por tanto, el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial.*

*Visto lo anterior, la Corte Constitucional encuentra que la disposición demandada, se ajusta a la Carta Política, no vulnera los derechos de libre expresión y personalidad, ni conduce a la esclavitud. Entonces, será declarada exequible en forma condicionada, es decir, siempre y cuando se entienda que para su aplicación se requiere que el trabajador haya ejercido previamente su derecho de defensa.*

En este orden de ideas, es evidente que el supuesto de hecho contenido en la causal 3ª que fue estudiada por la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998 tiene sus particularidades respecto de las demás causales contenidas en el art. 62 del CST, por lo que la condición para la exequibilidad que impuso la Corte Constitucional respecto de ella no se le puede trasladar automáticamente a todas las demás causales, como lo pretende la censura.

4. De igual manera, tampoco se puede predicar la igualdad entre los trabajadores particulares y los servidores públicos, como lo hace la recurrente para equiparar los términos «despido» y «destitución», pues cada grupo tiene sus propias características. Los segundos prestan sus servicios a entidades del Estado, razón por la cual adquieren obligaciones especiales que no las tienen los primeros. Para ver esta diferencia, basta con leer el artículo 6 de la Constitución que dice «Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes.

*Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones». Para dar más claridad a la distinción que justifica el trato diferente entre trabajadores particulares y públicos, se debe igualmente acudir al artículo 125 *ibidem*.*

El desconocimiento de la censura de los artículos 6 y 125 de la norma superior, la lleva a confundir el «*despido*» con la sanción de «*destitución*» que prevé el Código Único Disciplinario. Con base en estos preceptos constitucionales, el «*despido*» del trabajador con justa causa no tiene la misma naturaleza jurídica de una «*destitución*». Inclusive, puede darse el caso de trabajadores que se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a sus condiciones de contratación y, a la vez, ser servidores públicos disciplinables, y, por tanto, ser sujetos de despido y de destitución, sin que se viole el principio *nom bis in idem* (no ser juzgado dos veces por el mismo hecho) como lo reafirmó esta Corte en la sentencia CSJ SL1981 de 2019:

*En sentencia CSJ 28 agos. 2003, rad. 21120, reiterando la decisión CSJ 25 nov. 2002, rad. 18823, la Sala sostuvo, que las normas disciplinarias públicas, no tuvieron la intención de reemplazar o derogar las que regulan las justas causas de despido aplicables tanto a trabajadores oficiales como a quienes están regidos por el Código Sustantivo del Trabajo.*

*(...) una cosa es el control disciplinario cuya cabeza principal se encuentra en la Procuraduría General de la Nación, para asegurar el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de quienes cumplen funciones connaturales al Estado, y otro las relaciones contractuales entre empleador y trabajador, marcadas por la subordinación jurídica, en las que existen prohibiciones y deberes, cuyo desconocimiento, no siempre encuentra respuesta en el*



*régimen disciplinario de los servidores públicos, debido a su especificidad y a la separación que el legislador consagró al permitir que su estructura y funcionamiento, en donde encajan las relaciones laborales, tuvieran una regulación propia.*

*(...)*

*En otros términos, debido a la calidad de trabajador de esta entidad sui generis, una misma conducta puede generar diversas consecuencias jurídicas, y por ello, ser objeto de investigación a través de un procedimiento, que sería el disciplinario, dado que ese comportamiento puede lesionar el interés jurídico de la transparencia y moralidad en la prestación de un servicio público, y a su vez, ser objeto de reproche por el empleador, en la medida que se pierde la confianza y dinamismo en la relación laboral, dando lugar a dos actuaciones diferentes, sin que implique una vulneración al principio non bis in ídem, en razón a que la causa y finalidad son diversas, puesto que protegen intereses claramente diferenciables.*

*Por cuenta de ello, fue que en el asunto, el empleador llevó a cabo la actuación disciplinaria valiéndose del Código Disciplinario Único, para juzgar al trabajador por incumplimiento de sus deberes (fls 200/232), pese a que la terminación del vínculo se había dado. En ese orden, la investigación disciplinaria continuó y concluyó con su respectiva sanción, a efectos de velar por el respeto a la función pública, independientemente de la afectación o no que el empleador pudo sufrir con esa misma actuación en el margen de la relación contractual.*

Inclusive, una lectura del artículo 45 de la Ley 734 de 2003, todavía vigente, y del artículo 49 de la Ley 1952 de 2019, nuevo Código Único Disciplinario que comenzará a regir a partir del 1 de julio de 2021, dentro de la categoría de la sanción denominada «*destitución*», el legislador incluyó la «*terminación del contrato de trabajo*», lo que confirma que la figura del «*despido*» es diferente de la de *destitución*».

5. La censura considera que la decisión del *ad quem*

desconoce «*el debido proceso*» contenido en el artículo 29 de la Constitución y el derecho de defensa. Es de advertir por la Sala que la censura con este argumento confunde «*el derecho de defensa*» y «*el debido proceso*» de cara a la terminación de los contratos de trabajo.

La argumentación de la censura lo que refleja es que, para ella, es lo mismo la obligación del empleador de escuchar al trabajador previamente al despido, como una garantía del derecho de defensa, y la obligación de surtir un proceso disciplinario en garantía del debido proceso.

La censura desconoce cuál es el alcance del principio del debido proceso contenido en el citado artículo 29 en estos casos, por lo que se hace necesario reiterar lo que esta Corte estableció al respecto en la sentencia SL 15245 de 2014, así:

**i) *El alcance del debido proceso del artículo 29 constitucional frente a las actuaciones del empleador a la terminación del contrato de trabajo, en concordancia con la jurisprudencia constitucional***

*Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional<sup>1</sup>, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.*

De tal manera que no pudo incurrir el *ad quem* en el

---

<sup>1</sup> T-546 de 2000

desconocimiento del «*debido proceso*» en los términos del citado artículo 29 constitucional como lo alega la recurrente, al no aceptar que el despido del actor fue ilegal por no habersele permitido conocer los cargos que se le imputaban y ser asistido por los compañeros de trabajo para ser oído en descargos. Ciertamente, como lo anotó el *ad quem*, la legislación laboral no exige este procedimiento para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

El tribunal no se equivocó al desestimar el argumento del recurrente sobre la ilegalidad del despido, en razón a que estableció que, en el *sublite*, no reposa prueba de que entre las partes se hubiese pactado procedimiento alguno a seguir previamente al despido y, menos aún, la obligación de escuchar al trabajador asistido por dos compañeros al momento de rendir descargos (supuestos fácticos que no fueron objetados por la censura en los cargos formulados por la vía indirecta, como se verá más adelante).

También la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que

*[...] el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al (sic) trabajador, no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales [...]*<sup>2</sup>.

Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene

---

<sup>2</sup> T-546 de 2000.

límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «*derecho de defensa*» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así:

- a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos<sup>3</sup>.
- b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.
- c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;
- d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el

---

<sup>3</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

- e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

*No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo.*

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía

de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo<sup>4</sup>, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.

En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9º al 15º del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige

---

<sup>4</sup> Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf), recuperado el 26 de marzo de 2020.

al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9º al 15º.

En el presente caso, en el estudio de los cargos formulados por la vía directa, está al margen lo que el juez colegiado estableció, sobre que el actor participó en la investigación de los hechos que dieron lugar a la justa causa y que fue oído en descargos previamente al despido. Además, que el trabajador, no obstante haber sido informado de las irregularidades que se estaban presentando en el registro de los inventarios, no lo comunicó inmediatamente a sus superiores de esto. Lo visto indica que al actor sí se le oyó previamente al despido y, por tanto, se le garantizó su derecho de defensa.

En consecuencia, no prosperan los cargos primero y segundo.

## **X. TERCER CARGO**

La recurrente acusa la sentencia de violar indirectamente y por aplicación indebida, los artículos 19, 55, 58, 60, 61, 62, 64, 104, 107, 108, 115 y 413 del CST, 7

y 10 del Decreto 2351 de 1965 (adoptados como legislación permanente por el artículo 3 de la Ley 48 de 1968), 5 y 6 de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 8 de la Ley 153 de 1887, 6, 1494, 1613, 1614, 1615, 1616, 1740, 1741 y 1746 del CC, 13, 29 y 53 de la CP, 7 del Convenio 158 y la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

Asegura el censor que este cargo se fundamenta en la equivocada consideración del tribunal según la cual *«del infolio surge que el demandante no sólo participó en la investigación administrativa, sino que además se le escuchó en descargos antes del despido lo que denota que tuvo oportunidad de defenderse frente a las acusaciones que se le hicieron»*.

A continuación, señala, que la anterior infracción se produjo en los siguientes errores ostensibles de hecho:

*1º - Dar por demostrado, contra la evidencia, que la demandada le permitió al actor ejercer su derecho de defensa frente a la imputación de los motivos que invocó para despedirlo.*

*2º - No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que el demandante sólo tuvo conocimiento de los cargos que le imputaba la Empresa (sic) dentro de la misma diligencia de descargos.*

*3ª - No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que la forma como la Empresa (sic) citó al demandante a rendir descargos le impidió al actor ejercer su derecho a la defensa.*

*4º - No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que la forma como la Empresa (sic) citó al demandante a rendir descargos le impidió al actor la posibilidad de ser asistido por compañeros de trabajo.*



La censura argumenta que los anteriores errores de hecho se produjeron porque el tribunal apreció equivocadamente *«la demanda inicial del proceso (folios 182 a 197), su contestación (folios 214 a 232) y los documentos de folios 144 a 157 del cuaderno principal del expediente y 77 del Anexo N° 1»*.

Para sustentar lo precedente, la apoderada del actor argumenta que en el capítulo de *«HECHOS Y RAZONES DE DEFENSA»* de la contestación de la demanda (f.º220), la demandada confesó que el trabajador le prestaba sus servicios en el aeropuerto internacional El Dorado de Bogotá; que, en los hechos 18 y 19 (f.º184), se afirmó que el 16 de septiembre, después de terminada la jornada laboral, la sociedad demandada citó a la diligencia de descargos que debía realizarse a las ocho y media de la mañana del día siguiente y que estos hechos fueron *«aceptados o confesados»* como ciertos en la contestación (f.º 217); que, en el escrito inaugural del proceso, se señaló –hechos 20 y 21- que el actor fue citado a descargos mediante correo electrónico *«y que la diligencia debía cumplirse en las oficinas centrales de la demandada ubicadas en la calle 90 N° 19 - C - 32 de Bogotá»* (f.º184 y 185) y, al responder estos hechos, la demandada, también confesó que eran ciertos (f.º217). Seguido a esto, señala:

*Aunque de la demanda inicial del proceso y de su respuesta el Tribunal concluyó acertadamente en su sentencia que el "cargo desempeñado" por el actor no fue materia de controversia en la litis, no cayó en la cuenta de que con esas piezas procesales también se demostraban, para los efectos de la garantía del*

derecho de defensa de mi representado, los siguientes hechos fundamentales : **1º** - Que el lugar donde el actor prestaba el servicio era el Aeropuerto el Dorado de Bogotá; **2º**- Que la citación a descargos **se le hizo después de finalizada la jornada laboral** del 16 de Septiembre de 2008; **3º** - Que se lo citó a rendir los descargos a las ocho y media de la mañana (8:30 A.M.) del día siguiente; **4º** - Que se lo citó para que rindiera los descargos en lugar bien distante o lejano de su lugar de trabajo (hecho notorio) cual es la calle 90 con la carrera 19 C de la ciudad de Bogotá. (Negrilla original)

Así, afirma a continuación que el descuido del *ad quem*, en el examen de la demanda y su respuesta, «*fue determinante al momento de concluir, como equivocadamente concluyó, que antes del despido el demandante tuvo oportunidad de defenderse de las acusaciones que se le hicieron*». Asegura que el documento «*de folio 77 del Anexo 1 corresponde al correo electrónico que el 16 de septiembre de 2008, a las 5:07 P.M.*» en el que la demandada lo citó a descargos para las 8:30 A.M. del día siguiente, el cual, afirma, no fue apreciado por el tribunal y confirma las confesiones de la empresa contenidas en la contestación de la demanda. Además, del cual resulta evidente «*que la citación se le hizo al demandante sin indicarle por parte alguna de qué se trataban los cargos sobre los cuales debía rendir los correspondientes descargos*».

Señala que, del «Acta de Descargos» (f.º144 a 157), el tribunal concluyó que «*por el sólo hecho de haber rendido descargos el actor tuvo oportunidad de ejercer debidamente su derecho de defensa*», pero que, si el documento lo hubiera examinado con «*menos ligereza*», habría observado lo que, con toda evidencia, demuestra esta prueba:

[...] es decir: a) que el actor se presentó "sin la compañía de ningún colaborador"; b) que el trabajador manifestó que no pudo prepararse para rendir descargos por carencia de tiempo; c) que el demandante no conocía la investigación sobre la cual versarían los descargos; y d) que el señor JUAN PEDRO SANTA MARIA, quien representaba a la Empresa(sic) en la diligencia, le "resumió (al actor) la investigación que se realizó".

Y, finalmente, la censura aduce lo siguiente:

*Ni de la citación a descargos ni del acta de descargos es posible deducir, como erróneamente dedujo el Tribunal, que el actor ejerció debidamente su derecho a la defensa por la potísima razón que de lo que esas pruebas demuestran es que el actor no sabía previamente de qué se lo iba a acusar. Y si el trabajador no conocía los cargos o acusación que se le iban a hacer, es obvio que cualquier descargo de su parte correspondía necesariamente a una defensa improvisada y por tanto inadecuada o indebida.*

*Y si el propio trabajador ignoraba de lo que se le iba a acusar con muchas mayores veras lo ignoraba cualquier otro compañero de trabajo que pudiera ser su "asesor" en la diligencia de descargos. Es imposible pensar en que alguien pueda prestar asesoría, cualquier clase de asesoría, en un asunto o materia que ignora en absoluto. La estabilidad en el empleo, el debido proceso y la adecuada defensa son hoy para los trabajadores derechos constitucionales fundamentales que no pueden quedar sometidos a apariencias, simulaciones, improvisaciones o simples juegos de adivinanzas.*

*Queda demostrado que el Tribunal acusado incurrió en los ostensibles errores de hecho denunciados al comienzo del cargo, sin que ninguna otra prueba del proceso, calificada o no, permita deducir lo que dedujo el sentenciador pues el resto del material probatorio recaudado nada tiene que ver con la forma como el actor pudo ejercer su derecho de defensa previamente al despido.*

## **XI. CUARTO CARGO**

El recurrente aduce que la sentencia del tribunal es indirectamente violatoria, por aplicación indebida, de los artículos 19, 55, 58, 60, 61, 64, 104, 107 y 108 del CST, «7 del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965» y fue adoptado como precepto legal permanente por el artículo 3 de la Ley 48 de 1968, 5 y 6 de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 8 de la Ley 153 de 1887, 1494, 1613, 1614, 1615 y 1616 del CC, en relación con los artículos 145 del CPTSS y 269 del CPC.

Señala que la anterior infracción se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

*1. Dar por demostrado, contra la evidencia, que la descripción de funciones (JOB DESCRIPTION) que figura de folios 22 a 26 del anexo 1 del expediente le era aplicable al actor.*

*2. No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que la descripción de funciones (JOB DESCRIPTION) que figura de folios 22 a 26 del anexo 1 del expediente fue aprobada en el año 2009, después de la terminación del contrato de trabajo del actor.*

*3. No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que las funciones que le correspondía desempeñar al actor eran las asignadas por la "DESCRIPCIÓN DEL CARGO" que figura a folios 13 a 16 del cuaderno principal del expediente.*

*4. Dar por demostrado, contra la evidencia, que el demandante incumplió sus funciones al no haber notificado a sus superiores de manera inmediata las posibles irregularidades de que había sido informado.*

*5. No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que el demandante cumplió estrictamente sus funciones al decidir averiguar sobre la realidad de las irregularidades que se le habían comunicado antes de informar a sus superiores.*

*6. Dar por demostrado, contra la evidencia, que el actor manipuló*

*faltantes de inventario a través de su cuenta en ACCES.*

7. *No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que quien manipuló los faltantes a través de la cuenta ACCES fue el señor Elkin Sequeda.*

8. *Dar por demostrado, contra la evidencia, que dentro de las funciones del demandante estaba la de supervisar diariamente el recibo del producto.*

9. *No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que la manipulación (...) de los faltantes constituyó un habilísimo engaño del que fueron víctimas tanto el demandante como los auditores internos y externos de la empresa.*

10 - *Dar por demostrado, contra la evidencia, que el actor incurrió en justa causa de despido.*

A continuación, afirma que los anteriores yerros fácticos se dieron porque «*apreció equivocadamente y porque dejó de apreciar*» los siguientes medios de prueba:

#### **A - Pruebas indebidamente apreciadas:**

- a) *La demanda inicial del proceso y su contestación*
- b) *El interrogatorio de parte absuelto por el demandante*
- c) *Los documentos de folios 15, 16, 144 a 157, 161 a 164 del cuaderno principal del expediente y 22 a 26, 45 a 74 y 137 a 142 del anexo n° 1.*
- d) *Los testimonios de Juan Pedro Santamaría, Estanislav Dubis, Fabio Niño, Lisandro Becerra, Rafael Forero y Carlos Omar Benavides.*

#### **B - Pruebas dejadas de apreciar:**

- a) *El interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada*
- b) *Los documentos de folios 46, 49, 56, 63, 104, 106 y 111 a 113 del cuaderno principal*

Más adelante y, para sustentar lo precedente, la censura asegura que, en los hechos 31 y 32 de la demanda

inicial del proceso (f.º186), se afirmó que el señor Elkin Sequeda aceptó, expresamente, ante la sociedad demandada que había sido él quien venía manipulando desde hacía algún tiempo los inventarios y registros contables de las operaciones de la empresa en el aeropuerto «El Dorado» y que la demandada tenía establecidos controles internos y externos para los inventarios y registros contables de la operación de suministro de combustible a las aeronaves en el citado aeropuerto. Hechos últimos que, aduce, fueron aceptados como ciertos en la contestación de la demanda (f.º218), aceptación, que tiene alcance de confesión para los efectos de la casación laboral.

Argumenta que el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada (f. 318 audiencia celebrada el 27 de octubre de 2010) fue una prueba «*inexplicablemente pretermitida por el Tribunal Superior en las consideraciones que hizo para proferir su sentencia*», siendo que, en el mismo, con alcance de confesión, se aceptó que:

*[...] el documento correspondiente al "Job Description" que figura a folios 22 a 26 del anexo número 1 era un documento sin firma, que la descripción de funciones que allí aparece debía ser aceptada por los superiores del demandante y (...) que esos superiores tenían su base laboral fuera de Colombia. También confesó el representante legal de la demandada que al actor se le había hecho una evaluación en el mes de marzo de 2008 con resultados satisfactorios y que el 10 de julio de ese mismo año el demandante había sido promovido o ascendido al cargo de Coordinador de Control para América Latina a partir del 1o de Septiembre (sic) de 2008. Igualmente aceptó el representante legal de la demandada en ese interrogatorio de parte que quien había efectuado la manipulación de los registros e inventarios de combustible había sido el señor Elkin Sequeda.*

Aduce que el documento « *de folios 22 a 26 del Anexo N° 1, o "Job Description", del cual dedujo el Tribunal las funciones que debía cumplir el actor como trabajador de la demandada*» fue mal apreciado por el sentenciador, al considerar «*que ese documento había sido "preparado" o "elaborado" por el demandante, conclusión que seguramente obtuvo de la leyenda impresa en la carátula que figura a folio 21 del dicho anexo*», pues afirma que «*tal como lo reconoció el representante legal de la demandada en el interrogatorio que absolvió y que el Tribunal no apreció, el documento carece de firmas*» y, que «*tampoco cayó en cuenta el Tribunal que la autoría, "elaboración" o "preparación" de tal "Job Description" había sido desconocida o negada por el actor a quien la demandada se lo atribuyó*». Lo anterior, lo complementa con las siguientes expresiones:

*En efecto, como consta también en el C.D. N° 1 que contiene la grabación de la audiencia del 27 de Octubre de 210 (folio 318), que al solicitarle la demandada al actor, para los efectos del artículo 269 del C.P.C., el reconocimiento de autoría del documento de folios 22 a 26 del anexo 1, mi represento (sic) negó expresamente esa autoría y afirmó que se había limitado a "traducir" al español ese documento y a remitir dicha traducción a sus superiores para su aprobación. Y precisó, además, que el dicho manual solamente había sido aprobado por sus superiores y entrado en vigencia después de que fue retirado del servicio de la Empresa demandada. Es inexplicable que el Tribunal haya pasado por alto esta circunstancia al examinar el interrogatorio de parte del demandante, que sólo tuvo en cuenta, y de manera absolutamente tangencial, para referirlo a la "política de ética" mencionada en el folleto de folios 392 a 420 del mismo anexo n°1.*

Paso seguido, afirma que el juez colegiado erró cuando consideró que, al absolver su interrogatorio de parte, el actor aceptó que había infringido el «*código de ética*», pues asegura,

lo que manifestó fue todo lo contrario, es decir:

*[...] que el único manual de funciones para su cargo que existía en la Empresa cuando se le despidió era el que había sido elaborado en el año 2005 conforme al cual debía administrar y dirigir los abastecimientos de combustible a las aeronaves en el aeropuerto "El Dorado", garantizando la seguridad y calidad del producto puesto que "estaba en riesgo la vida de muchas personas". Que el "Job Description" de folios 26 y 27 no había sido elaborado por él, que se limitó a traducirlo y que ese manual de funciones no estaba vigente cuando fue despedido pues comenzó a operar luego de su retiro, en octubre de 2009, ya que para entrar en vigencia se requería la aprobación de sus jefes, aprobación que sólo se produjo en esta última fecha y que dicho (sic) jefes residían en el Extranjero, uno en Guatemala y el otro en Argentina. Declaró además el demandante que jamás manipuló registros o inventarios y explicó por qué, ante la información acerca de un posible faltante que le dio su subalterno, Elkin Sequeda, decidió averiguar o investigar sobre la realidad de ese faltante y sus posibles causas, antes de informar a sus superiores que tenían sus sedes en el Exterior, puesto que esos superiores o jefes le exigían presentarles "soluciones" en lugar de "problemas" y que en el mes de agosto de 2008 se encontraba investigando sobre ese asunto. También precisó el actor que era él quien con su clave accedía al computador para que Sequeda ingresara al sistema pero no que su clave se la hubiera dado a Sequeda. Insistió finalmente el actor en el hábil engaño de que había sido víctima por parte de su subalterno, engaño que superó todos los controles que tenía establecidos la Compañía, tanto internos como externos y que, como ya se vio, la demandada reconoció que existían al contestar la demanda.*

Además, aduce que el «El documento sin firma que aparece a folios 22 a 26 del Anexo 1 no sólo fue mal valorado por el Tribunal por las razones anteriormente expuestas» sino también, porque esta prueba demuestra «que su aprobación por las personas competentes, y su consiguiente entrada en vigencia, se produjeron después de un año de su despido de la demandada, en el mes de octubre de 2009. Así figura, sin lugar al menor equívoco, a folio 28 del mismo anexo». Que



entonces, mal podía el tribunal considerar que había incumplido las funciones establecidas en un «*Job Description*» que solamente entró a regir en la empresa después de que fue despedido y, pareciera que:

*[...] el Sentenciador hubiera tenido dudas a ese respecto, pues sólo así se explicaría la "similitud" que creyó encontrar entre las funciones establecidas para el Superintendente del "Aeropuerto el Dorado" en la "Descripción del Cargo" de folios 15 y 16 del cuaderno principal, documento que si (sic) está firmado, cuyo régimen entró en vigencia en Julio (sic) de 2005 (folio 16) y era por consiguiente el que regía en la Empresa (sic) cuando el actor fue despedido y las del "Job Descripción" de folios 22 a 26 del anexo N° 1 que sólo se aprobó después del despido. Y es que dada la naturaleza de la normatividad contenida en los dos documentos, el Empleador (sic) tenía que aplicar el uno o el otro manual de funciones pero no los dos al tiempo. Lo mismo debió concluir el Tribunal Superior pues en la medida que esos manuales contuvieran, como contienen, disposiciones cuyo incumplimiento implicaba medidas punitivas o sancionatorias, ninguna "analogía o "similitud" podría tener posibilidad de aplicación. Y, lo que es más sobresaliente del yerro del Tribunal y salta a la vista, es que las funciones descritas en los dos diferentes documentos, en lugar de ser "similares" como dedujo el Tribunal, son completamente distintas.*

Después, señala que la carta de despido (f.º161 a 164) fue mal valorada, pues en esta documental «*la empleadora no le indicó al actor, como consideró la sentencia acusada, que se le despedía porque "del análisis general de su gestión resulta una omisión y negligencia evidente en el desempeño de sus funciones"...*»; esgrime que esta conclusión equivale a una variación de la causal de despido invocada a la terminación del contrato «*que si el empleador no puede hacer válidamente, mucho menos podía hacerlo motu proprio (sic) el Juzgador acusado al decidir el caso. Además, si ésa hubiera sido la causal de terminación del contrato invocada por la*

*demandada, sería tan vaga o imprecisa que por sí misma implicaría la falta de justificación del despido». Además, asegura que:*

*Por sobre cualquiera otra consideración, el Tribunal apreció en forma equivocada la carta de despido del actor porque estaba obligado a observar que las funciones cuyo incumplimiento por parte de mi representado invocó la Empresa en ese documento, como causa de terminación del contrato, no correspondían a las que el demandante reconoció en el "acta de descargos" que debía cumplir, funciones que, se repite, eran las establecidas para el cargo de Superintendente desde el 2005 y que figuran a folios 15 y 16 y no las que entraron en vigencia un año después de su retiro y se indican en el "Job Descripción" de folios 22 a 26 del Anexo 1.*

*Es así como el control o supervisión diarios de los inventarios y registros contables que hacía su subalterno no era función que en el año 2008 estuviera a cargo del actor y la manipulación sobre esos registros, hecha por otra persona, no podía imputársele al demandante. Además, la carta de despido, por sí misma, no podía servir para probar algún "ocultamiento" o "encubrimiento" intencional o culposo por parte del actor acerca de la mencionada manipulación, o que la misma hubiera sido consentida por mi representado.*

*El contrato de trabajo se celebra y se ejecuta intuitu personae, de manera que el dolo o la culpa en que incurra un trabajador no es extensible o imputable a sus jefes o superiores, pues la responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones de ese contrato no es objetiva de tal forma que la falta de un trabajador determinado sea imputable de manera automática a otro u otros. Cada trabajador responde por su propio dolo o culpa pero no por el dolo o culpa de los demás trabajadores. Si no fuera así, tan responsables de la "manipulación" de registros e inventarios serían en este caso el manipulador confeso, Elkin Sequeda, como también, y en la misma medida, su superior o supervisor y los superiores o supervisores del supervisor, lo que resultaría evidentemente absurdo.*

*A continuación, argumenta que el «acta de descargos» (f.º144-157) «que no es propiamente tal puesto que no hubo*

*unos cargos previos sobre los cuales el actor pudiera rendir sus descargos», fue mal apreciada por el tribunal en razón a que:*

*En efecto, en dicha acta consta que el demandante manifestó en forma perentoria que él no manejaba libros de la Empresa (sic) ni hacía ningún tipo de registros. Que no tenía tampoco ninguna función de manejo de inventarios y que el faltante que se descubrió fue producto de una hábil maniobra en la que nada tuvo que ver pues "nos engañaron a todos" y "nadie se dio cuenta", ni el propio actor ni ninguno de los auditores y ni siquiera las personas que hicieron verificaciones independientes. Que su subalterno, Elkin Sequeda, le informó en Julio (sic) de 2008 de un posible faltante pero no de una "manipulación" de los registros y que consideró un error, y así lo seguía considerando cuantió (sic) rindió los "descargos", haber reportado a sus superiores - que tenían su base en el Exterior - lo que le pareció simplemente una equivocación de su subalterno. Además, que hasta cuando estuvo físicamente al frente de su cargo en el Aeropuerto, los sistemas y elementos de seguridad requeridos estaban en orden.*

*El Tribunal estaba obligado, además, el dicho del demandante en su "acta de descargos" con la confesión contenida en la contestación de la demanda conforme a la cual el faltante de combustible se produjo no obstante los controles tanto internos como externos que se hacían sobre los inventarios y registros, de modo que su conclusión obligada habría sido que el dicho faltante fue el producto de un habilísimo engaño del que fueron víctimas tanto el actor como los auditores internos y externos de la Empresa y no porque mi representado hubiera incumplido las funciones propias del cargo que entonces desempeñaba.*

*Un mediano cuidado por parte del Tribunal Superior al examinar el "acta de descargos" del actor le hubiera permitido observar que allí el demandante reconoció que como "Superintendente" en el aeropuerto "El Dorado" le correspondía cumplir las funciones que coinciden con las que figuran a folios 15 y 16 del cuaderno principal y difieren de las que aparecen en el "Job Descripción" de folios 22 a 26 del Anexo 1, que fue aprobado y entró en vigencia después de su retiro del servicio de la demandada.*

También, asegura que el «acta de descargos de folios

137 a 142 del Anexo N° 1» fue mal valorada por el tribunal en razón a que:

*[...] no sólo porque allí consta de manera incontestable que Sequeda reconoció que había sido él quien venía manipulando de tiempo atrás los registros, archivos e inventarios, hecho que adicionalmente había sido excluido del litigio por el juez del conocimiento (folios 186, 218 y 318 del cuaderno principal) sino porque esos descargos sí fueron rendidos a sabiendas que lo que se le imputaba a Elkin Sequeda, a plena conciencia, con absoluta libertad y disposición de tiempo y por escrito, además, de modo que ese trabajador sí contó con la oportunidad de ejercer los derechos a la defensa y al debido proceso que se le negaron al actor, pues a Sequeda sí se le formularon previamente y por escrito los cargos que se le imputaban. Y si bien afirma allí que le había informado al actor del faltante, esa afirmación corresponde a un hecho que el demandante jamás negó, pues al haberla recibido comenzó precisamente la investigación que estaba en curso cuando mi representado fue promovido y trasladado al Ecuador y Perú.*

Aduce que «Los documentos que aparecen de folios 45 a 74» fueron apreciados en forma equivocada, y fundamenta esta afirmación con las siguientes expresiones:

*[...] Todos ellos corresponden, como los mismos indican, a "declaraciones" o "testimonios" de las personas que los suscriben sobre su participación en la investigación con base en la cual, según la demandada, se justificó la terminación del contrato del actor pero que éste no conoció, ni antes de ser llamado a "descargos", ni en el curso de la diligencia de los tales "descargos". En todo caso, los dichos informes no dicen nada distinto a lo reconocido por el actor en cuanto a que el faltante de combustible que se detectó ocurrió por la manipulación de los registros e inventarios que efectuó Elkin Sequeda; que el actor no reportó a sus superiores el supuesto faltante hasta tanto adelantara él mismo la investigación correspondiente sobre la realidad del faltante; que Sequeda aceptó haber hecho la manipulación y que el actor no reconoció en absoluto ninguna culpa o responsabilidad de su parte en la dicha manipulación. No observó el Tribunal que los informes en cuestión, en su totalidad, se refirieron a las*

*funciones del actor en su condición de superintendente del aeropuerto, tales como la supervisión diaria, creyendo que esas funciones eran las del "Job Description" de folios 22 a 26 del Nexo 1 y no las que en realidad le correspondían. Ni tampoco observó el sentenciador acusado que algunos de esos informes tenían fecha posterior al despido del actor (folios 71 v y 77) de modo que legalmente no podía servir para justificar el despido del demandante que ocurrió antes de su elaboración.*

De igual forma, afirma que el *ad quem* no apreció «Los documentos de folios 46 a 51, 49, 56, 63, 104, 106, y 111 a 113»:

*[...] El de folios 46 a 51, originalmente en idioma inglés y que obran con su correspondiente traducción, corresponde a la evaluación que la Empleadora le hizo al trabajo del actor en el mes de marzo de 2008, seis meses antes de su despido. Basta simplemente con mirar la primera anotación del documento para subrayar que la Empresa concluyó que, en orden de importancia, el actor había desarrollado una "operación perfecta" durante el años (sic) 2007 (folio 49). Que logró notables ahorros para la Empresa y que sus prácticas en el Aeropuesrto (sic) El Dorados (sic) fueron calificadas como excelentes.*

*A folio 56 obra el documento de 10 de Julio de 2008 que se refiere a la promoción o ascenso en que a partir de esa fecha le Hizo (sic) la Empresa (sic) al actor, como Coordinador de Cims y Controles para América del Sur, promoción a la que se refieren también los documentos de folios 104, 106 y 111 a 113, todos los cuales fueron pretermitidos por el Tribunal Superior.*

*Si el sentenciador acusado no hubiera dejado de apreciar los documentos anteriormente indicados habría concluido necesariamente que era imposible que un trabajador evaluado y promovido en la forma como lo fue el actor inmediatamente antes de su retiro fuera a ser despedido por incumplimiento de sus funciones, si precisamente fue el "cumplimiento excelente" de esas funciones el que determinó las evaluaciones y la promoción que le hizo el empleador.*

Finalmente, señala lo siguiente:

*Demostrados, como están, los errores de hecho denunciados al*

comienzo del cargo con las pruebas calificadas, la técnica del recurso extraordinario me permite corroborarlos mediante la apreciación igualmente equivocada que hizo el sentenciador de los testimonios. Estos testimonios fueron recibidos en la audiencia de 27 de octubre de 2010 (folios 318 y 319), cuya versión oral se registra en el C.D. correspondiente que antecede al primer folio del expediente.

Citó el Tribunal los testimonios de Juan Pedro Santamaría (quien le recibió los "descargos" al actor - folios 144 y 157) Estanislao E. Dubis y Fabio Niño de los cuales dedujo que aunque las alteraciones presentadas en los inventarios de combustibles habían sido obra del señor Elkin Sequeda, el actor tenía la obligación de estar revisando los inventarios que hacía Sequeda. Nuevamente aquí los testigos se refieren a una obligación que no le incumbía al actor, no sólo porque no figuraba en manual de funciones vigente cuando se le despidió sino también imposible de cumplir físicamente pues, como lo precisó el actor, él no podía estarse subiendo todos los días a los tanques de combustible para ver si era cierto el registro hecho por Sequeda (folio 54 del Anexo 1). De todos modos, aunque nada nuevo agregaron los citados testigos en cuanto a la responsabilidad del actor que no estuviera ya demostrado en el proceso con prueba documental, es pertinente anotar que el Tribunal no cayó en la cuenta de que esos declarantes, de manera uniforme, sostuvieron que la manipulación de Sequeda fue tan bien hecha que se necesitaron varios meses de trabajo de personas expertas, e incluso el examen de documentos a trasluz (Estanislao Debis) para descubrir la habilísima maniobra del subordinado del actor que éste no estaba en capacidad de establecer.

Y los otros testigos que cita la sentencia acusada, Lisandro Becerra, Rafael Forero y Carlos Benavides, declararon todos de manera uniforme que actor desconocía las maniobras o manipulaciones que hacía Elkin Sequeda y que la Empresa contaba con auditorias, tanto externas como internas, que revisaban permanentemente los documentos y registros que elaboraba Sequeda, pese a lo cual se produjo el faltante de combustible, lo ocurrió sin duda por la hábil estratagema de dicho trabajador que terminó engañando no sólo al actor sino a todos los auditores.

La Falta de apreciación y la apreciación indebida de los medios de prueba que se han analizado determinó que el Tribunal incurriera en los errores de hecho denunciados al comienzo del

*cargo, yerros que aparecen evidentes y de conllevaron la aplicación indebida de los preceptos legales citados en la proposición jurídica. De no haber mediado esos errores el sentenciador habría concluido necesariamente que el despido de mi representado del servicio de la demandada careció de justa causa y, por tanto, habría revocado la decisión de primer grado y, en su lugar, condenado a la demandada a pagar al demandante la indemnización por despido indexada. Así debe disponerle en instancia la H. Corte Suprema, previa la casación del fallo impugnado, de acuerdo con lo indicado en el alcance de la impugnación de la presente demanda.*

## **XII. RÉPLICA**

Respecto del cargo tercero, el opositor considera que el tribunal no podía apreciar el acervo probatorio en forma distinta a como lo hizo, es decir, dando por acreditado el cumplimiento del derecho de defensa y el debido proceso en la terminación del contrato de trabajo del actor, ya que las documentales de fl. 77 y fls. 113 a 125, acreditan plenamente el cumplimiento del derecho de defensa y el debido proceso por parte de la demandada.

Ante el cargo cuarto, la réplica manifiesta que el tribunal consideró que las funciones contenidas en el documento denominado «JOB DESCRIPTION» que obra a fl. 22 y 26 del anexo 1, contestación de la demanda, que tiene fecha 11 de octubre de 2007 y se encontraban revisadas por el jefe directo en aquel entonces del demandante, señor RAFAEL FORERO, correspondían exactamente a las funciones que debía cumplir el accionante, quien había preparado dicho documento. Además, señaló que esas funciones y responsabilidades del demandante coincidían,

en su gran mayoría, con las responsabilidades específicas descritas en la documental denominada descripción de cargo que obran a fls. 15 y 16 del cuaderno principal y las cuales fueron aportadas por la parte demandante. No existe por lo tanto ninguna errónea apreciación del «JOB DESCRIPTION» ni de ningún otro documento que pudiera desvirtuar la afirmación del tribunal sobre las obligaciones y funciones que debida cumplir el demandante.

### **XIII. CONSIDERACIONES**

Previamente, la Sala considera pertinente precisar que el C158 de la OIT que, en el cargo 3º, la parte recurrente acusa como violado de forma indirecta (artículo 7) no ha sido ratificado, por tanto, no hace parte del derecho interno en los términos del artículo 53 constitucional. De igual manera, tampoco hace parte del derecho interno la R166 de la OIT. Por tal razón, se estudiará la acusación con base en las demás normas relacionadas en la proposición jurídica.

En el tercer cargo, la censura le achaca al tribunal no haber dado por demostrado que el accionante no pudo defenderse apropiadamente, en razón a que la citación a descargos se hizo después de finalizada la jornada laboral y él debió comparecer al día siguiente a las ocho y media de la mañana, a un lugar distante de su sede de trabajo, sin tener la oportunidad de defenderse de las acusaciones, pues no le indicaron de qué se trataban los cargos y no pudo asistir acompañado de dos asesores.



De la misma acusación se desprende que el actor ciertamente fue citado y escuchado en descargos previamente el despido, solo que, a juicio de la censura, la citación no le dio tiempo de preparar su defensa, no le informó previamente los cargos que se le hacían ni le permitió llevar dos asesores. Por tal razón, sostiene que el tribunal se equivocó al no dar por demostrado que el actor no pudo defenderse adecuadamente y que lo hizo de forma improvisada.

De acuerdo con lo anterior, la acusación no se trata de un yerro fáctico evidente propio de la vía indirecta, si no que corresponde al debate sobre la forma y oportunidad en que la empresa debió hacer la citación a descargos para garantizar el derecho de defensa. El tribunal sí tuvo en cuenta la forma como fue practicada la diligencia descargos, por lo que no incurrió en yerro fáctico alguno. Justamente, observó que, al inicio de los descargos, le fueron resumidos al accionante los motivos por los que fue citado, además que el accionante venía participando en la investigación de los hechos que dieron lugar a la justa causa de despido.

De tal suerte que, al quedar claramente establecido cuál es el alcance del «*debido proceso*» y el «*derecho de defensa*» en la terminación de los contratos de trabajo regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, cuando esta Sala resolvió los cargos primero y segundo, no se equivocó el *ad quem* al negar las razones de ilegalidad del despido invocadas por la parte demandante con fundamento en la forma como el empleador adelantó la diligencia de descargos con el demandante.

Por el contrario, lo que aquí resulta evidente es que, tal y como lo dedujo el juez de la alzada, la empresa sí le dio al accionante la oportunidad de dar su versión de los hechos constitutivos de la justa causa, que el accionante había participado en la investigación de lo sucedido y que, dentro de la empresa, no había un procedimiento previamente establecido para ello.

En segundo término, la recurrente objeta la apreciación que el *ad quem* hizo de la documental visible a fls. 22 a 26 del anexo 1, consistente en el «*JOB DESCRIPTION*». La Sala observa que esta documental fue valorada por el *ad quem* junto con la descripción de funciones que fue allegada por el accionante, la documental contentiva de la investigación de los hechos y la prueba testimonial. Con base en este acervo probatorio, el juez colegiado esclareció las funciones del accionante en el ejercicio del cargo de superintendente en el aeropuerto El Dorado y estableció que el actor fue jefe del señor Sequeda, quien era el oficinista de inventarios en El Dorado. Así, corroboró la ocurrencia de los hechos constitutivos de la justa causa que le fueron atribuidos al trabajador en la carta de despido obrante a fls. 161 a 164, cuya apreciación también fue objeto de reparo por la censura, sin tener razón como se expondrá más adelante.

Como lo dijo el *ad quem*, no fue objeto de controversia en el plenario que el accionante se desempeñaba en el cargo de superintendente del aeropuerto El Dorado. Por otra parte, encuentra la Sala que el juez de la alzada apreció el «*JOB*

*DESCRIPTION*» junto con el testimonio del señor SANTAMARÍA que indicó que este fue elaborado por el accionante y aprobado en el 2007. Por tal razón, si en la documental que obra en el anexo 1, fl. 28, aparece la fecha «October 1, 2009» que la censura alega como el día en que este fue aprobado, esto no configura un yerro trascendental que lleve a desvirtuar la responsabilidad del accionante que le fue atribuida por la empresa en la carta de despido. Tampoco tiene relevancia que el accionante haya dicho que él no preparó el *JOB DESCRIPTION* sino que lo tradujo. Pues el juez colegiado, conforme a la sana crítica, le dio credibilidad a la prueba testimonial y a los informes de la investigación, entre ellos, a la versión del señor SANTAMARÍA.

No se puede perder de vista que el juzgador estableció la ocurrencia de la justa causa apoyado en un amplio conjunto de pruebas. Respecto de las funciones del accionante, no solo tuvo en cuenta el «*JOB DESCRIPTION*» que fue allegado por la demandada, sino también observó el presentado por el mismo actor junto con la demanda, denominado «*DESCRIPCIÓN DEL CARGO*», fls. 15 y 16, encontrando coincidencia en las funciones esenciales.

La censura acusa como mal apreciada el citado documento de fls. 15 y 16, porque, en su criterio, las funciones contenidas en tal documento son completamente distintas y no tienen ninguna similitud con el «*JOB DESCRIPTION*» presentado por la empresa, como lo dijo el tribunal. Sin embargo, con el examen de la descripción del cargo de fls. 15 y 16, se aprecia que esta fue realizada por el

actor en julio de 2005 y que no dista mucho de la que él hizo en el 2007. Ambas son descripciones del cargo elaboradas por el propio trabajador e indican que el cargo era el de «*SUPERINTENDENTE AEROPUERTO EL DORADO*». En la descripción del cargo que la censura opone como la que estaba vigente para el momento de la terminación del contrato, la presentación de las funciones y responsabilidades están resumidas, pero de ellas claramente se desprende que al actor, como superintendente del aeropuerto, le correspondía administrar el presupuesto y el personal de su instalación, con el fin de lograr una operación sin accidentes, al menor costo y prestando un óptimo servicio a los clientes. Que se trataba de un cargo sensible a los controles, por lo tanto, requería conocimiento en CIMS y en las políticas y procedimientos de la empresa. Entre las responsabilidades específicas, se aprecia la de coordinar con la planta el abastecimiento oportuno de la instalación de acuerdo con cupos y consumos, lo que implica tener en cuenta los inventarios de combustible. De tal suerte que no observa la Sala un yerro evidente de parte del juez colegiado que desvirtúe las funciones del cargo de superintendente de aeropuerto que este tomó en cuenta para verificar la ocurrencia de la justa causa.

Es de reiterar por la Sala, conforme a lo resuelto en los cargos primero y segundo, que el despido del trabajador no tiene naturaleza sancionatoria o punitiva. Por tanto, la decisión de despedir no implica la aplicación de «*medidas punitivas o sancionatorias*» como consecuencia del incumplimiento exclusivamente del manual de funciones,

como lo quiere hacer ver la censura para configurar el yerro fáctico. Por tanto, la comprobación de la justa causa achacada al trabajador, no opera de igual manera como si se estuviera juzgando una conducta penal o disciplinaria. Esa postura de la Sala concuerda con lo que ha dicho la Corte Constitucional respecto de los grados del derecho de defensa:

*Para determinar el alcance concreto del derecho de defensa en cada caso, se debe partir de dos premisas fundamentales, la primera, que no es absoluto y, la segunda, que es un derecho cuya aplicación concreta es relativa, entre otras, al tipo de imputaciones que se hagan y a la naturaleza de sus consecuencias. A partir de esto se infiere que, el derecho a la defensa adquiere un contenido y unos alcances particulares, de conformidad con el principio de razonabilidad, dependiendo del tipo de actuación frente a la cual se invoque. De tal modo, frente a un proceso penal, el conjunto de garantías que componen el derecho de defensa debe ser adecuada y razonablemente más complejo y amplio que cuando se trata de actuaciones administrativas cuyo resultado sea una sanción leve, y aún más que en aquellas que, como en este caso, no obedezcan a una finalidad sancionatoria, ni disciplinaria, sino al ejercicio de la facultad que tienen las dos partes de terminar unilateralmente el contrato de trabajo. CC T-546-00.*

El incumplimiento grave que configura la justa causa de despido del nl. 6º de la sección a) del artículo 62 del CST está sustentado en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador. Por tal razón, las obligaciones a que hace referencia el mencionado nl. 6º de la sección a) del artículo 62 del CST guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de

trabajo.

De tal suerte que, para efectos de establecer fácticamente el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador, dentro de la verificación de esta justa causa, el juzgador puede determinar las obligaciones a cargo del trabajador con fundamento en el manual de funciones, descripciones del cargo o en cualquier otro instrumento que contenga las instrucciones dadas al trabajador de modo particular para el ejercicio de su cargo. Inclusive, tales instrucciones pueden ser verbales. Así se desprende de lo previsto en el nl. 1º del artículo 58 del CST.

Por tanto, son inconducentes los yerros fácticos que plantea la censura de cara a la apreciación de los citados documentos consistentes en dar por demostrado, sin estarlo, que las funciones del accionante eran las contenidas en el «*JOB DESCRIPTION*», y en dar por demostrado, contra la evidencia, que el accionante incumplió sus funciones al no haber notificado a sus superiores de manera inmediata de las posibles irregularidades de que había sido informado.

Por el contrario, de tal acusación de la impugnante, resulta indiscutible el hecho que el actor no informó inmediatamente a sus superiores de las irregularidades en el manejo de inventario del combustible que le fueron informadas por un subalterno suyo. Por tanto, así en la descripción de las funciones realizadas por el trabajador no contuviera expresamente el deber de informar inmediatamente a sus superiores de las irregularidades

presentadas, el trabajador debió informar. Este es un deber derivado de la lealtad con que se han de ejecutar los contratos de trabajo, de acuerdo con el artículo 55 del CST y, más específicamente, con el nl. 5º del artículo 58 ibídem que dispone, como obligación especial del trabajador, informar oportunamente a su empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

En este orden de ideas, la acusación de la censura en torno a la prueba de las funciones del accionante, además de ser infundada, no tiene la virtud de desquiciar la comprobación de la justa causa de despido que hizo el juez colegiado. El *ad quem*, con base en prueba testimonial, el interrogatorio de parte del actor y la documental correspondiente a la investigación de los hechos, entre ellas los descargos rendidos por el demandante y el señor Elkin Sequeda, subalterno del accionante, concluyó que la justa causa de despido invocada por la empresa no fue el hecho de que se hubiera comprobado o no un faltante de combustible, sino que, tal como fue expuesto en la carta de despido, las irregularidades en el inventario fueron una consecuencia directa de la negligencia del actor en el cumplimiento de sus labores, al no advertir la manipulación de que era objeto el inventario desde hacía tiempo atrás y, posteriormente, consentir que su supervisado continuara alterándolo a pesar de que tuvo conocimiento del faltante tan alto que arrojaban los registros.

Para el *ad quem*, el copioso caudal probatorio (no solo la descripción del cargo) acredita que las obligaciones que el

actor tenía a su cargo se encuadran dentro de un espectro amplísimo que comprende no solo las de administrar y dirigir las operaciones del aeropuerto El Dorado para mantener las condiciones necesarias para la prestación de un servicio de óptima calidad y eficiencia a todas las aerolíneas, sino la de «controlar» todo lo relacionado con el recibo de producto, ventas y suministro combustible a las aeronaves, dentro de lo cual está comprendido el supervisar los inventarios periódicos reportados por el oficinista de inventarios. Esta persona estaba bajo su mando. Según el *ad quem*, el accionante pudo advertir el posible desfase o faltante en la existencia de combustible y no encontró prueba de que el demandante hubiese realizado tales funciones, sino que favoreció a su subalterno para que continuara manipulando los inventarios y registrando información falsa.

La censura le critica al *ad quem* que haya establecido que el actor, al decidir averiguar e investigar sobre la realidad de ese faltante y sus posibles causas, antes de informar a sus superiores, incumplió sus funciones con base en un documento que estaba sin firmas y solo fue aprobado después de la terminación del contrato.

El argumento de la censura que, además de no tener sustento como ya quedó visto, es en sí mismo contradictorio, en razón a que, si el actor no tuviera a su cargo la supervisión o control de los registros de inventario que hacía el señor Sequeda, supuesto de la acusación que también subyace en el ataque a la valoración de la prueba consistente en el JOB DESCRIPTION en los yerros denunciados, entonces como es



que él, para justificar su proceder, admite que asumió investigar por su cuenta la realidad de ese faltante y de sus posibles causas, antes de informar a sus superiores, como lo dice su apoderada en la sustentación del cargo, echando mano de lo narrado por el propio actor en el interrogatorio de parte. Este proceder del accionante confirma que él sí tenía a su cargo el control del registro de los inventarios del señor Sequeda y que por esto fue que él optó por no informar a sus superiores de las irregularidades de los inventarios.

De esta forma, también resulta infundado el yerro achacado con relación a la valoración de la carta de despido, sobre que el juez colegiado no tuvo en cuenta que las funciones cuyo incumplimiento le fue atribuido por la empresa al actor en esa comunicación no fueron aceptadas por el demandante ni estaban vigentes a la terminación del contrato.

La censura también objeta la valoración de la carta de despido visible entre folios 161 a 164, porque no era cierto que en dicha carta la empresa hubiese despedido al trabajador porque *«del análisis general de su gestión resulta una omisión o negligencia evidente en el desempeño de sus funciones»*.

La cita que hace la censura de la lectura realizada por el tribunal de la carta de despido está fuera de contexto. Lo que el tribunal expresó fue que, en la carta de despido, al actor no se le estaba imputando los faltantes de combustible, sino que es *«del análisis general de su gestión que resulta una*

*omisión y negligencia evidente en el desempeño de sus funciones»,* generadoras, a su turno, de un ambiente descontrolado y propicio para que sus subalternos alteraran los inventarios y registraran la información falsa en atención a los faltantes que cada vez se venían presentando en mayor cantidad. De tal suerte, el *ad quem* no cambió la causal de despido que invocó el empleador, cual fue la contenida en el literal a) numeral 6º del artículo 7 del D. 2351 de 1965 en concordancia con el nl. 1º y 5º del art. 58 del CST, con base en los hechos relacionados con las irregularidades en los inventarios de combustible en el aeropuerto el Dorado.

La censura argumenta que la carta de despido no podía, por sí misma, servir de prueba de algún ocultamiento o encubrimiento intencional o culposo por parte del accionante acerca de la manipulación de los inventarios de combustibles. Esta disconformidad carece de sustento. El juez no se valió de la carta de despido únicamente para comprobar la justa causa. Es evidente que el juez colegiado examinó otras pruebas, tanto documentales como testimoniales, inclusive, la misma confesión del actor donde admitió haber sido informado por el señor Sequeda de los faltantes de combustible y, luego de esto, haber permitido que el señor Sequeda ingresara al sistema ACCES para modificar los registros de la existencia de combustible.

La censura dice que el juez colegiado no tuvo en cuenta que el actor, en los mal llamado descargos, manifestó que el faltante descubierto fue producto de una hábil maniobra en la que él no tuvo nada que ver, que todos fueron engañados.

Lo que observa la Sala es que las afirmaciones del actor por sí mismas no son prueba calificada, pues no tienen el carácter de confesión conforme al artículo 195 del CPC, puesto que no perjudican al absolvente.

Además, no se equivocó el *ad quem* al no aceptarlas, si el análisis probatorio le arrojó que nadie se dio cuenta de los faltantes en razón a que quien debía controlar directamente el registro de los inventarios que hacía el señor Sequeda, por ser su jefe inmediato, no lo hizo. Justamente, en el interrogatorio de parte del accionante que la censura acusa como mal apreciado, la Sala encuentra que el accionante aceptó que él le ponía el visto bueno a la información registrada por el señor Sequeda. Según él, para él bastaba que la variación estuviera en el 0.5 que era lo aceptable, de esta forma le daba el visto bueno, porque él no podía subirse a los tanques para confirmar la información.

Con lo anterior, una vez más se confirma que el actor sí tenía a su cargo el control de los inventarios y que, por la forma superficial como lo realizó, facilitó que se presentaran los faltantes de combustibles, y, al tener su visto bueno la información registrada por el señor Sequeda, impidió que los demás controles fueran efectivos. Entonces, no fue que el faltante fuera producto de una hábil maniobra, sino que, por su deficiente control, los demás controles fallaron.

Por otra parte, los documentos que la censura denuncia como no apreciados, basta decir que la Sala encuentra que no eran relevantes para la comprobación de la justa causa.

Su contenido versa sobre situaciones ajenas a los hechos relacionados con la justa causa y las evaluaciones y reconocimientos que se le hicieron al trabajador corresponden a momentos anteriores a que la empresa tuviera conocimiento de las irregularidades que se venían presentando en el centro de trabajo a cargo del accionante.

La documental referente a los descargos del señor Sequeda y a los informes de los investigadores son documentos declarativos, por lo que, al igual que los testimonios que la censura acusa como mal apreciados, no son pruebas calificadas en sede de casación. Por tal razón, la Sala no puede entrar a examinarlos.

Por todo lo anteriormente expuesto, no prosperan los cargos aquí estudiados.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de cuatro millones doscientos cuarenta mil pesos (\$4.240.000,00), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

#### **XIV. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior

del Distrito Judicial de Bogotá, el 28 de julio de 2011, en el proceso que instauró **CARLOS ALFREDO LINARES VÉLEZ** contra **EXXONMOBIL DE COLOMBIA S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**  
Presidente de la Sala



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**



**FERNANDO CASTILLO CADENA**  
Aclaro voto



**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

8/07/2020  
ACLARO VOTO



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

Aclaro voto



**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
(IMPEDIDO)

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**



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

## **ACLARACIÓN DE VOTO**

**Demandante:** Carlos Alfredo Linares Vélez

**Demandado:** Exxon Mobil de Colombia S.A.

**Radicación:** 53676

**Magistrado Ponente:** Omar Ángel Mejía Amador

Como lo manifesté en la sesión en la que debatimos el asunto, aunque estoy de acuerdo con el sentido de la decisión en cuanto estimó que no procedía la casación de la sentencia impugnada, dado que el trabajador fue despedido unilateralmente y con justa causa, discrepo de la motivación que en sustento de la misma se adoptó. Son varias las razones:

Para contextualizar, vale recordar que la mayoría de la Sala después de realizar una distinción entre el debido proceso y el derecho de defensa, estimó que la obligación de escuchar al trabajador previamente al despido con justa causa como garantía del derecho de defensa es exigible frente a la causal 3.º del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, así como respecto de las contenidas en los numerales 9.º a 15 *ibidem*, «*en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación*» y las «*demás causales (...) según las circunstancias fácticas*» que configuren aquella invocada por el empleador.

De igual forma, indicó que el deber de oír al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso citado frente a las causales 9.º a 15.

En primer término, considero que la decisión efectúa una errada distinción entre el debido proceso y el derecho de defensa, y olvida que este último es un elemento del núcleo esencial del primero como institución y garantía constitucional.

Al respecto, debe recordarse que el debido proceso está integrado, entre otros aspectos, por los derechos a ser procesado por el juez natural, a presentar y controvertir pruebas, a tener una segunda instancia, a respetar las etapas de un procedimiento previamente establecido, a conocer las decisiones y contar con una defensa técnica y material. Elementos, que, sin duda, incorporan una serie de principios generales del derecho, entre otros: legalidad, congruencia, proporcionalidad, *non bis in idem*, presunción de inocencia y el derecho a la defensa.

Este último, entendido como «*la oportunidad reconocida a toda persona [...] de ser oída, de hacer valer sus razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en su contra y solicitar la práctica de otras, y ejercer los recursos que sean procedentes*»<sup>1</sup>; es decir, se materializa con la exposición de los argumentos fácticos y jurídicos que se oponen a la acusación. En otras palabras, consiste en la

<sup>1</sup> Sentencia CC 025-2009 y C- 341-2014, entre otras.



oportunidad que se brinda al interior del procedimiento para que el inculpado exponga su versión de los hechos y aporte las pruebas en las que la sustenta.

De este modo, el debido proceso tiene plena aplicación en el marco de las relaciones laborales y engloba todos sus componentes como garantía fundamental. Por tal razón considero que no es válido establecer diferencias entre la institución y sus componentes, pues es claro que todos operan en virtud de un mismo objetivo.

Ahora, en aras de la discusión y desde mi personal concepción con reservas, si de lo que se trataba por parte de la Sala era fijar un nuevo criterio con el fin de establecer la obligación de brindarle al trabajador el derecho a ser oído antes del despido, estimo que ello, eventualmente, podría ser procedente si la causal invocada obedece al incumplimiento de las obligaciones contraídas por el trabajador con ocasión del contrato, previstas en los numerales 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 8.º, 9.º, 10, 11, 12 y 13 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, mas no a aquellas que, también englobó la decisión mayoritaria, pese a que se refieren a circunstancias naturales u objetivas ajenas al régimen de sanciones por no ser el resultado de faltas o deficiencias en el desenvolvimiento de las funciones contractuales, consagradas en los numerales 7.º, 14 y 15.

En segundo lugar, y ello tiene que ver con mis reservas frente a lo anterior, considero que salvo lo relacionado con (i) la causal de deficiente rendimiento (artículo 2 Decreto 1373 de 1966 y artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1972 de 2015), (ii)

grave violencia, malos tratos o grave indisciplina fuera del servicio (CC C-299/1998), (iii) la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional (...) y (iv) lo consagrado en instrumentos normativos convencionales o adoptados unilateralmente por el empleador, la legislación laboral no prevé un procedimiento previo al despido, como tampoco la necesidad de escuchar previamente al trabajador.

Desde este punto de vista, no resulta viable, por ejemplo, escuchar al trabajador cuando el despido se funda en el reconocimiento de la pensión, pues se trata de una causal objetiva desligada de su conducta, al punto que ni siquiera es susceptible de ser ponderada para otorgarle niveles de carácter sancionatorio y sobre esa base establecer si se trata de un incumplimiento leve o grave. Por lo mismo, al ser un hecho ajeno al comportamiento contractual del trabajador, no es apropiado pensar que puede ser «perdonado, dispensado o condonado».

Bajo el mismo esquema tampoco aplicaría para las contenidas en los numerales 7.º y 15 que como se dijo tampoco dependen de la conducta del trabajador y, por tanto, no sería admisible imponer la obligación de escuchar al trabajador, cuando su ocurrencia propende de una situación objetiva como lo es la detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, ni la enfermedad contagiosa o crónica que contraiga, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días –para la que existe un procedimiento previo–, mas

no el deber de oír al trabajador, tal como lo he expuesto en varios salvamentos de voto y lo adujo la Corte Constitucional en la sentencia C- 200-2019.

En efecto, en los salvamentos de voto a las sentencias CSJ SL12998-2017 y SL3772-2018 ofrecí las razones por las cuales considero que el despido por la causal prevista en el numeral 15 no es de aplicación automática, en la medida que exige que el empleador procure condiciones adecuadas para la reincorporación o reubicación del trabajador en un cargo compatible con su estado de salud que, en caso de no ser posible, debe ser previamente verificada por el inspector del trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, preceptiva a la luz de la cual deben ser comprendidas las normas del ordenamiento laboral en aras de su coherencia, postulado que posteriormente acogió la Corte Constitucional en la sentencia C-200-2019, antes referida.

Ahora bien, debo recordar que el Código Sustantivo de Trabajo solo exige para el despido, que el empleador dé a conocer los motivos específicos por los cuales da por finalizada la relación de trabajo (parágrafo del artículo 62 *ibidem*), previsión que, a juicio de la suscrita, garantiza el debido proceso, pues en caso de no ser ciertas las imputaciones realizadas o por carecer de respaldo probatorio, no constituir razón justa de despido o ser extemporáneas, en el eventual juicio laboral, el juez podrá evaluar dichas causales junto con el caudal probatorio a fin de darle o no prosperidad a las pretensiones, según corresponda.

Adicionalmente, en el marco del proceso judicial el trabajador goza de una ventaja probatoria, pues solo debe acreditar el hecho del despido para que se traslade al empleador la carga de probar los motivos que lo condujeron a desvincularlo.

Es por esta razón que no se exige legalmente un procedimiento preliminar al despido de manera general a todas las causales, de modo que la imposición de oír previamente al trabajador, constituye una carga adicional a la que contempla el compendio laboral, en el sentido que basta con especificar, en el momento de la extinción, los motivos del despido; adicionalmente, dicha exigencia conculca el derecho que tiene el empleador de rescindir el contrato, quien de no invocar, aducir con error o faltando a la verdad las razones que lo facultan para despedir unilateralmente y con justa causa al trabajador, será en últimas quien ante el eventual juicio laboral se vea abocado a responder por la vulneración de los derechos al trabajador.

Ahora, frente a la causal 3.º del artículo 62 *ibidem*, ya la Corte Constitucional en sentencia C-299 de 1998 había establecido la obligación de escuchar al trabajador a fin de que el empleador apreciara las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que deriven de ese tipo de conductas, para elegir la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial.

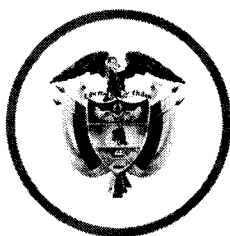
Al compás de lo anterior, el hecho de que el ordenamiento laboral haya dispuesto para el caso de las causales 9.º a 15 de la citada preceptiva la obligación de cumplir con un preaviso con 15 días de anticipación, no implica *per se* que ello conlleve a un deber adicional de tener que oír al trabajador, pues lo que el legislador pretendió, fue conjurar aspectos negativos para el trabajador cuando sorpresivamente se le comunica la terminación del contrato de trabajo, aun cuando se le haya reconocido la pensión de jubilación o invalidez, puesto que el citado período de gracia puede servirle para, de alguna manera, prepararse y menguar las posibles, consecuencias de orden psicológico, afectivo, moral, incluso económico, etc., que lleva consigo quedar cesante definitivamente en sus labores habituales; es por esto que se creó en su favor el reconocimiento de unos perjuicios causados por su omisión, que lo faculta para reclamar la indemnización por despido injusto.

En los anteriores términos, quedan expuestas las razones de mi disidencia.

Fecha *ut supra*.



**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**  
**Magistrada**



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

**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

**Magistrado ponente**

**ACLARACIÓN DE VOTO**

**Radicación n.º 53676**

**REFERENCIA: CARLOS ALFREDO LINARES VÉLEZ  
vs. EXXONMOBIL DE COLOMBIA S.A.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, en esta ocasión me permito aclarar el voto, pues, aunque comparto la decisión de mantener la sentencia del Tribunal, debo expresar mi criterio en torno a la nueva obligación impuesta por la mayoría de escuchar al trabajador previamente al despido con justa causa *«respecto de las demás causales [...] según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador»*, que se fija por mayoría:

Como primera medida el parágrafo del artículo 62 del CST, subrogado por el Decreto Ley 2351/65, art. 7º, dispone que: *«La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.»*

*Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos».*

De lo que se deriva que el legislador únicamente exige la expresión de voluntad al momento de finiquitar el vínculo laboral, y que éste encuadre en una de las causas justificadas que establece la ley, sin que se exija ninguna otra carga adicional, ello por cuanto le corresponde al juez del trabajo determinar si en efecto los hechos endilgados encuadran en una de ellas, en caso de que se decida acudir a la jurisdicción.

Por otra parte, la posibilidad de establecer un procedimiento previo al despido es una **facultad** con la que cuentan las partes, cuyo efecto debe provenir de su estipulación, bien sea en el contrato, convención, pacto o reglamento, sin que sea dable su imposición por parte del sentenciador, así como tampoco les corresponde a los árbitros en los eventos en los que se acuda a la institución jurídica de los tribunales de arbitramento.

De igual manera, nada impide que el trabajador controvierta las razones aducidas por el empleador para terminar el contrato de trabajo, y en caso de que éste no las acoja puede acudir ante el juez laboral para que califique los hechos endilgados y determine si se ajustan o no a una causa de despido prevista en la ley, sin que sea necesario imponer por regla general un procedimiento específico que anteceda al finiquito del vínculo contractual laboral.



En todo caso, la misma norma prevé que para dar terminación al contrato de trabajo con base en las causales 9 a 15, el empleador debe dar aviso al trabajador con una antelación no menor de quince (15) días, periodo que puede ser utilizado por el trabajador para expresar o rendir su versión de los hechos, sin que sea necesario imponer un condicionamiento para su ejercicio.

Finalmente, las consideraciones expresadas por la Corte Constitucional al abordar el estudio de la causal 3 del literal b), no puede transvasarse a las demás, como parece entenderlo la mayoría

Conforme a lo anterior, aclaro el voto.

Fecha ut supra

  
**FERNANDO CASTILLO CADENA**



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

## **ACLARACIÓN DE VOTO**

**Demandante:** Carlos Alfredo Linares Vélez

**Demandado:** Exxon Mobil de Colombia S.A.

**Radicación:** 53676

**Magistrado Ponente:** Omar Ángel Mejía Amador

Con el acostumbrado respeto a mis compañeros de Sala, como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, aunque estoy de acuerdo con la decisión de no casar la sentencia del Tribunal, me permito aclarar el voto en los siguientes términos.

La sentencia realizó un ejercicio de distinción entre el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador cuando se invoca una justa causa de terminación del contrato de trabajo que estimo no es procedente, pues el concepto de debido proceso integra principios generales del derecho como legalidad, congruencia, proporcionalidad, *non bis in idem*, presunción de inocencia y derecho de defensa, que conlleva garantías procesales como presentar y controvertir pruebas, garantizar la segunda instancia cuando esté consagrada, respetar las etapas del proceso que previamente se hayan establecido, conocer las decisiones y contar con una defensa técnica y material.

Por tal motivo, no es pertinente que la sentencia construya diferencias entre la institución (debido proceso) y sus componentes (derecho de defensa), como quiera que

están ligados a una misma finalidad: el debido proceso en el marco de las relaciones laborales como derecho fundamental.

Asimismo, me aparto de la decisión que adoptó la mayoría cuando impuso al empleador la obligación general de escuchar al trabajador antes de terminar el contrato por las justas causas establecidas en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin considerar que algunas de ellas describen situaciones objetivas ajenas a la dinámica propia del desarrollo de las obligaciones contractuales o en las que no interviene la voluntad de las partes.

Así, en el caso de la causal 3ª, ello es obligatorio, de acuerdo con la exequibilidad condicionada que profirió la Corte Constitucional en la sentencia C-299-1998; así como cuando la razón que se invoque sea el deficiente rendimiento en el trabajo en los términos del artículo 2.º del Decreto 1373 de 1966 compilado en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.1.3; o cuando esté establecido el deber de escuchar al trabajador por convención colectiva, reglamento interno o se haya pactado en el contrato de trabajo.

Ahora, sería eventualmente viable tal obligación cuando el trabajador incurre en cualquier falta a sus obligaciones contractuales y legales, descritas en los numerales 1.º, 2.º, 4.º, 5.º, 6º y 8.º; pero no respecto de las causales 7ª, 14 y 15, que obedecen a situaciones en las que las explicaciones son irrelevantes como la detención preventiva, el reconocimiento de la pensión, o en el caso de enfermedad contagiosa o crónica que contraiga, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite

para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días –*para la que existe un procedimiento previo*–, mas no el deber de oír al trabajador, según lo precisó la Corte Constitucional en la sentencia C-200-2019.

De todas maneras, en relación con las causales 9ª a 15 se precisa que imponen al empleador el deber de cumplir con el preaviso de quince días de anticipación. De modo que con este criterio de la Sala, se crea una carga adicional al tener que oír al trabajador para finalizar el contrato, cuando lo que pretendió el legislador con este preaviso no fue otra cosa que disminuir el impacto negativo de una comunicación sorpresiva en ese sentido. En efecto, el citado período de gracia permite, de alguna forma, que el trabajador evalúe la ejecución de las labores encomendadas y se prepare para enfrentar las consecuencias de orden psicológico, afectivo, moral y económico, que conllevaría quedar cesante; es por ello que se creó en su favor el reconocimiento de perjuicios causados cuando se omite el requisito, lo que lo faculta para reclamar la indemnización por despido injusto.

En este punto, es oportuno reiterar el criterio pacífico de la Sala, en el sentido que cuando se efectúe el despido con justa causa, el empleador debe dar a conocer al trabajador los motivos específicos por los cuales da por finalizada la relación de trabajo al tenor de lo dispuesto en el parágrafo del artículo 62 *ibidem*, con lo cual, se garantiza el debido proceso, y en caso de no ser ciertos los hechos que se imputan, carecer de respaldo probatorio, no constituir razón justa de despido, o ser este extemporáneo, el afectado podrá acudir al juez laboral, quien en el marco del proceso judicial y con las garantías probatorias del juicio, verificará si los

motivos que adujo el empleador para finiquitar la relación se acomodan a las justas causas prevista por la ley.

Así las cosas, la imposición genérica de oír previamente al trabajador en todas las causales, constituye una carga adicional a la que contempla el compendio laboral y, por ende, una restricción al derecho que tiene el empleador de rescindir el contrato en los casos en los que no procede.

En los anteriores términos sustento la aclaración de voto en el presente asunto.

Fecha *ut supra*.



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

**Magistrado**