

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Sala de Casación Laboral

Magistrada ponente: ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

SL374-2023

Radicación n.º 88006

Acta 06

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ELÉCTRICOS INTERNACIONAL LTDA.**, contra la sentencia proferida el 25 de julio de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso que instauró en su contra **BEKER ALBERTO BARRERA SÁNCHEZ**.

I. ANTECEDENTES

Beker Alberto Barrera Sánchez demandó a Eléctricos Internacional Ltda. (en adelante, Eléctricos Internacional), con el fin de que se declarara que el contrato de trabajo que existió entre ellos, terminó sin justa causa en ausencia de autorización del Ministerio del Trabajo y que, por tanto, fue ineficaz.

En consecuencia, solicitó su reintegro al mismo cargo o a uno similar; el pago de salarios, primas legales y extralegales, vacaciones, cesantías y sus intereses y aportes al Sistema de Seguridad Social, dejados de devengar desde su retiro hasta la fecha efectiva de la reinstalación; además de las indemnizaciones moratorias de los artículos 65 del [Código Sustantivo del Trabajo](#) y 99 de la [Ley 50 de 1990](#), todo debidamente indexado.

De forma subsidiaria, pretendió la declaración de la nulidad del despido y el pago de las indemnizaciones por terminación sin justa causa, moratoria y la establecida en el artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#), también indexadas.

Fundamentó sus pretensiones, en que comenzó a laborar para la empresa Kerny Ltda. el 13 de septiembre de 1982; que el 1º de marzo de 2003 operó una sustitución patronal con Eléctricos Internacional Ltda., en virtud de la cual trabajó para esta última hasta el 12 de mayo de 2017, con un salario final de \$3.412.500.

Indicó que se le habían diagnosticado las patologías de «*PTERIGION IZQUIERDO*», «*SINDROME (sic) DE COLON IRRITABLE*», «*HIPERLIPIDEMIA MIXTA*», «*HIPERPLASIA DE LA PROSTATA (sic)*», «*OTRAS COLELITIASIS*», «*BURSITIS DEL HOMBRO DERECHO*», «*HIPERGLICEMIA NO ESPECIFICADA*», «*OTRA HIPERLIPIDEMIA*» y «*ESPOLON (sic) CALCANEO (sic) IZQUIERDO*», de las que tenía conocimiento el empleador al punto, que le otorgaba permisos para asistir a terapias ordenadas por su EPS.

Afirmó que pese a lo anterior, el 11 de mayo de 2017 fue citado a diligencia de descargos «*[...] con tan sólo 15 minutos de anticipación*» y se le entregó un dispositivo USB que supuestamente contenía el material probatorio; información a la que no pudo acceder por la premura del tiempo y porque el empleador no le facilitó un equipo electrónico para tal fin.

Agregó que la demandada no le dio a conocer todas las pruebas; no pudo controvertir las que se pusieron en su conocimiento; el tiempo concedido para revisar dicho material fue mínimo; no recibió copia del acta de la diligencia de descargos; no tuvo derecho a ejercer recurso alguno contra la decisión de la empresa, ya que en la carta de terminación del contrato «*[...] no existió si quiera una mínima mención al respecto*» y solicitó una ampliación de sus explicaciones pese a lo cual, Eléctricos Internacional decidió despedirlo con base en una justa causa infundada.

Por último, afirmó que para la fecha de la desvinculación gozaba de la condición de prepensionado, quedándole 2 años «*[...] para que le fuera reconocida su pensión de vejez*»; que la demandada no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para efectos de su retiro y que la empleadora actuó de mala fe.

Al dar respuesta a la demanda, Eléctricos Internacionales se opuso a todas las pretensiones, salvo la referida a la existencia del contrato de trabajo.

En cuanto a los hechos, aceptó el vínculo contractual que sostuvieron las partes previa sustitución patronal con Kenry Ltda. y los extremos de la relación laboral. En cuanto al salario, aclaró que se componía de un sueldo básico de \$2.625.000, más una bonificación salarial de \$787.500.

Negó que tuviera conocimiento de que el demandante hubiera sido diagnosticado con alguna enfermedad, que afectara la prestación de sus servicios. Por el contrario, adujo que nunca demostró que era merecedor de una estabilidad reforzada y que, según los documentos allegados con la demanda, la historia clínica del trabajador consignaba que tenía un «*Buen estado general*» de salud; el motivo de consulta en la mayoría de casos fue de «*control*» y, no se evidenciaron incapacidades médicas, antes de la desvinculación, la existencia de enfermedades catastróficas, recomendaciones o restricciones médicas, ni procedimiento de calificación o dictamen de una pérdida de capacidad laboral.

Añadió que al resolver una tutela interpuesta por el señor Barrera Sánchez, los juzgados Noveno Penal Municipal para Adolescentes con Funciones de Control de Garantías de Bogotá y Cincuenta y Uno «[...] *del Circuito con Función de Conocimiento*», concluyeron que el demandante no era sujeto de protección constitucional, al no contar con estabilidad laboral reforzada.

En cuanto al procedimiento disciplinario, señaló que con la citación a descargos comunicó al trabajador los hechos, las normas presuntamente violadas, los posibles incumplimientos laborales, le trasladó todas las pruebas que tenía en su poder y le informó que podía controvertirlas y allegar otras que considerara pertinentes.

Precisó que hizo entrega de la citación a las 7 am del 11 de mayo de 2017, dentro del horario laboral; que la diligencia inició a las 8:32 am por solicitud expresa del demandante, pese a que se había programado a las 8:45 am y que aquel tenía asignado un computador con el cual podría haber consultado el contenido de la USB que se le proporcionó.

Indicó que en la sesión nuevamente se pusieron de presente las evidencias, se trasladaron los testimonios recaudados, se reprodujeron los videos que tenía la empresa en su poder y se dio la oportunidad al señor Barrera Sánchez de controvertir todo el material, sin que manifestara comentario alguno sobre aplazamiento o suspensión de los descargos o respecto del tiempo otorgado para atender la diligencia.

Apuntó que el trámite disciplinario se llevó a cabo en observancia con lo dispuesto por el artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo y de la sentencia de la Corte Constitucional CC C-593 de 2014 y que en 2 oportunidades entregó copia del acta de descargos al trabajador, tanto así que este la allegó con la demanda.

Aclaró que mediante misiva del 17 de mayo de 2017, otorgó el recurso de reposición, el cual fue interpuesto extemporáneamente por el demandante el 25 del mismo mes y año, el que se estudió y resolvió a través de respuesta del 2 de junio de 2017.

Negó la violación del debido proceso y derecho a la defensa, así como la existencia de una estabilidad laboral reforzada por salud o por la condición de prepensionado. En cuanto a esto último, sostuvo que el demandante era afiliado al Régimen de Ahorro Individual donde el requisito de pensión es el monto del capital ahorrado, información a la que no podía acceder el empleador por su carácter de reservada.

Agregó que, en todo caso, los documentos allegados a la demanda daban cuenta de una suma de dinero ahorrada por el señor Barrera Sánchez, que bien podía financiar su mesada pensional, de tal suerte que el despido no le frustró derecho alguno.

Narró que la desvinculación se dio por la comprobación previa de una justa causa de despido, con ocasión de la orden que dio el trabajador a varios de sus dependientes de cargar

un camión de la empresa, con material de su propiedad y sin su autorización. Adicionó que aquel tuvo la finalidad de vender el producto, estimado por un valor comercial de cerca de \$1.500.000, recibiendo el dinero correspondiente a tal transacción.

Por último, rechazó la necesidad de contar con autorización del Ministerio de Trabajo para el retiro, habida cuenta de la justa causa demostrada, así como la mala fe del demandante.

En su defensa propuso las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación y de la indemnización moratoria, pago, compensación, buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 4 de julio de 2019, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante **BEKER ALBERTO BARRERA SÁNCHEZ** y la demandada **ELÉCTRICOS INTERNACIONAL LTDA** existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 13 de septiembre de 1982 y finalizó el 11 de mayo de 2017 por decisión unilateral de la demandada y sin justa causa, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada **ELÉCTRICOS INTERNACIONAL LTDA** a pagar en favor del demandante **BEKER ALBERTO BARRERA SÁNCHEZ** la suma de **\$158.283.125** por concepto de **indemnización por despido sin justa causa**, conforme a la parte motiva de esta providencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Interpuesto recurso de apelación por la demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 25 de julio de 2019, confirmó la sentencia de primera instancia.

Definió como problema jurídico de la apelación *«[...] determinar si la demandada terminó el nexo contractual de manera justificada, atendiendo el procedimiento plasmado en el Reglamento Interno de Trabajo»*.

Dio por probado el vínculo laboral a término indefinido que unió a las partes entre el 13 de septiembre de 1982 y el 12 de mayo de 2017, así como el salario, aclarando su composición según lo especificó la empresa en la contestación y, el cargo desempeñado por el trabajador de jefe de producción.

Reprodujo el texto de la carta de despido del 12 de mayo de 2017 y corroboró que la terminación contractual obedeció a una decisión unilateral del empleador, siendo la demandada a quien le incumbía acreditar la justa causa. Manifestó,

Ahora, antes de dilucidar los reparos elevados por la parte pasiva, que se cimentaron únicamente en la realización del procedimiento disciplinario por estar, en su sentir, acreditada la justa causa; considera este Juez Colegiado necesario acotar que si bien el *A quo* centró sus miramientos en la no realización del trámite impuesto dentro del Reglamento Interno de Trabajo, aduciendo no examinar la falta no aceptada «*para evitar desgastes de la administración de justicia*», lo cierto es que tal aspecto no emana como algo ajeno o superfluo a la causa judicial en debate, sino que es, precisamente, su consumación la que permitiría entrar a rebatir las actuaciones desplegadas por ELECTRICOS (sic) INTERNACIONAL LTDA antes de resolver con la finalización del nexa, bien como sanción disciplinaria ora por la facultad concedida en su condición de empleador.

Lo anterior, no solo por la sensatez que requiere la observancia de una pretensión como el despido sin justa causa, que innegablemente demanda la determinación en su construcción, sino porque, aun sin aceptar su aplicabilidad, el artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo fue diáfano en establecer que ello se procuraría para «*la terminación del contrato de trabajo con justa causa*», siendo preciso establecer aquel último parámetro normativo.

Fluyendo incuestionable la obligatoriedad de referirse esta segunda instancia sobre ese tópico, en cumplimiento al literal 2º del artículo 287 del [Código General del Proceso](#).

Señaló que Eléctricos Internacional fundó el despido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del [Código Sustantivo del Trabajo](#) y sostuvo que al juzgador laboral le estaba vedado calificar la gravedad de una justa causa establecida en reglamentos, contratos, pactos, convenciones y fallos arbitrales; no así en los casos en que no se encontrara reglada, ocasión donde el operador jurisdiccional debía «*[...] concretar bajo el análisis de las pruebas en conjunto, sí (sic) se constituye tal entidad en la falta para que fuera preciso desvincularlo*». Como soporte citó la sentencia CSJ SL 14 de agosto de 2012, radicación 39518.

Apuntó que en la cláusula 7ª del contrato de trabajo se plasmó como justa causa la comisión de las faltas graves prescritas en los reglamentos, encontrando que «*[...] el numeral 1º del artículo 47*» definió como tal la referida a la sustracción del establecimiento de trabajo de las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.

Revisó la diligencia de descargos del demandante, los interrogatorios de las partes, los testimonios de Claudia Liliana Montoya, Juan Camilo Rodríguez González, Jorge Henry Ospina Martínez, Eliécer Correa Montaña y César Augusto Palacio Guzmán y los videos de seguridad a folio 215 del expediente. Tras repasar su contenido, concluyó:

Hasta este punto, no puede advertirse un desconocimiento de las funciones, obligaciones o prohibiciones asignadas, mucho menos un actuar inmoral o delictuoso, pues no se evidencia a Barrera Sánchez sustrayendo de manera indebida algún tipo de recurso de la compañía, ni se pudo colegir que aquel emitiera pronunciamiento en el sentido de remontar las tinas con retal a un automotor y su posterior retiro y venta sin autorización de la pasiva, como se señala de maneja (sic) tajante en el legajo de terminación del contrato. Contrario aun (sic) lo señalado por el mismo representante legal al rendir interrogatorio de parte, al aducir con vehemencia que el accionante emitió orden de cargue y retiro del material, pues conforme el anterior recuento de pruebas, se itera, ello no se encuentra cumplido procesalmente, ni siquiera en grado de duda.

Concluyéndose de los hechos antes relacionados, que no se descubre acreditada la justa causa que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo y la grave falta en la que se alega incurrió el demandante conforme al parágrafo único del artículo 62 del CST, pues debiendo comprobar que BEKER ALBERTO BARRERA persiguió como autor la venta de los elementos de la compañía, traduciéndolo en las órdenes de incorporación de la viruta de latón en el vehículo y su comercialización sin autorización, ello no se corroboró.

Aclarando que aquel debate dirigido por la pasiva en el desarrollo del asunto jurisdiccional, con el propósito de concretar la causal en la orden de movilizar el material a un sitio distinto al inicial, como lo fue la retaguardia de las instalaciones de la pasiva, no merecerá por esta instancia el reproche que persigue, pues ello en manera alguna fue reseñado en la carta de despido como fundamento para el cese, sino que lo comportó, se itera, la orden de cargue del camión, el retiro de los elementos de las instalaciones y la venta del material sin autorización, con el aprovechamiento indebido de una suma que no le atañía.

Finalmente, en repuesta a la manifestación de la pasiva dentro del debate procesal en el sentido de indicar que conociendo los videos se determinó lo ocurrido, ha de precisarse que adquirir conocimiento de un suceso no transforma lo acaecido en legal o contrario a derecho, pues para ello es indispensable demostrar que las mismas dieron lugar a la configuración de una justa causa.

Para finalizar, indicó que sus consideraciones conducían a la confirmación del fallo de primera instancia, pero por las razones anotadas,

[...] y sin que resulte indispensable emitir pronunciamiento sobre la certeza y conformidad en el procedimiento disciplinario, pues al no corroborarse la consumación de la justa causa, el tópico del trámite para su retiro se abate por ausencia de fuerza.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Eléctricos Internacional, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver de acuerdo con los estrictos términos en que fue presentado y los límites propios del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la entidad recurrente que la Corte case en su totalidad la sentencia atacada para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado y en su lugar la absuelva de todas las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que son replicados y se estudian de forma conjunta dada la accesoriedad de los temas que allí se discuten.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 32, 51, 66A y 77 del [Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social](#), modificado por el 11 de la [Ley 1149 de 2007](#); 281 y 287 del [Código General del Proceso](#), en relación con el 145 del [Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social](#), «[...] violación de normas adjetivas que fue el medio para el quebranto, por aplicación indebida, de los artículos 58, 60, 62, 64 y 115 del [Código Sustantivo del Trabajo](#)».

Le atribuye al Tribunal la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la existencia de una justa causa de despido formó parte de los hechos y de las pretensiones de la demanda con la cual se dio inicio al proceso. Dar por probado, a pesar de que no lo está, que la indemnización del artículo 64 del [Código Sustantivo del Trabajo](#) se fundó en que el actor fue despedido sin justa causa y no dar por acreditado, estándolo, que esa pretensión se basó exclusivamente en que al demandante le fue violado el derecho al debido proceso en el trámite disciplinario que se le siguió.
2. Dar por probado, sin que lo esté, que entre los argumentos de la sustentación del recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandada contra la sentencia de segunda instancia se incluyó lo relativo a la justa causa de terminación del contrato de trabajo del demandante.
3. Dar por probado, aunque no lo está, que en la sentencia de segunda instancia se hizo referencia a la existencia de una justa causa de despido.

Afirma que tales yerros se dieron como consecuencia de la indebida valoración de la demanda, la sustentación del recurso de apelación y la sentencia de primera instancia.

Como fundamento del cargo, sostiene que el Tribunal estudió un asunto que no fue el realmente debatido en el proceso, dejó de lado el análisis de los planteamientos del juez y no se ocupó de la verdadera materia del recurso de apelación, en el que no se incluyó la existencia de una justa causa como motivo de la inconformidad.

Señala que, al haber decidido sobre un tema distinto, con razones y argumentos divergentes a los de la primera instancia, se afectó su derecho a la defensa, ya que le impidió pronunciarse sobre tales hechos.

Alega que basta revisar el resumen que hizo el propio Tribunal respecto de la demanda, para comprobar que el señor Barrera Sánchez no incluyó en ella pretensiones, hechos o argumentos relacionados con la inexistencia de la justa causa de despido, sino que la fundamentó en la violación al debido proceso y en una presunta estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Añade que el demandante sustentó la pretensión subsidiaria de la indemnización por terminación sin justa causa en la violación al debido proceso, no en la controversia sobre el motivo de la desvinculación.

Dice que el recurso de apelación se centró en defender la validez del trámite disciplinario y en acreditar la ausencia de vulneración del derecho al debido proceso del trabajador, por lo que erró el Tribunal al extraer, de dicho memorial, un debate sobre la justeza o no de la causa alegada para el rompimiento contractual.

Sobre la sentencia de primera instancia, advierte que fue mal apreciada toda vez que en ella consta que el debate gravitó en si se había vulnerado el derecho a la defensa y si aquel gozaba, al momento del retiro, de una estabilidad laboral reforzada, tal como consta en el minuto 9 del audio de lectura de dicha providencia.

Para terminar, afirma que se violaron los principios de congruencia y consonancia de la sentencia, al dictar un fallo sobre una cuestión que no formaba parte del proceso, de la decisión del juzgado y del recurso de apelación.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los artículos 58, 60, 62, 64 y 115 del [Código Sustantivo del Trabajo](#) y 61 del [Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social](#).

Le imputa los siguientes errores de hecho:

1. No dar por probado, estándolo, que el demandante presenció cuando se cargaba el camión con la tina contentiva de la viruta de latón que posteriormente fue vendida sin autorización de la empresa.
2. No dar por demostrado, estándolo, que el actor fue quien dio la orden para que la tina con la viruta de latón fuera llevada a la zona de cargue y descargue.
3. No dar por demostrado, estándolo, que fue el actor quien ordenó cargar la viruta de metal en el camión.
4. No dar por demostrado, a pesar de que lo está, que el demandante no contaba con autorización para retirar la viruta de latón de las instalaciones de la empresa.
5. No dar por demostrado, a pesar de que lo está, que el actor recibió la suma de \$200.000 de parte del señor Mario Contreras, Jefe de Compras, fruto de la venta de la viruta de latón.
6. No dar por probado, aunque lo está, que el promotor del pleito utilizó los \$200.000 que recibió de Mario Contreras para gastos personales.
7. Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor no conocía el procedimiento de manejo de materiales.

Arguye que esas equivocaciones se dieron por la indebida gestión probatoria del Tribunal, así,

5.2.2.- PRUEBAS EQUIVOCADAMENTE APRECIADAS.

1. Acta de la diligencia de descargos efectuada al demandante. Folios 157 a 160.
2. Interrogatorio de parte del actor.
3. Diligencia de descargos de Mario Contreras Forero. Folios 153 a 156.
4. Testimonios de Claudia Liliana Montoya, Juan Camilo Rodríguez González, Jorge Henry Ospina, Eliecer Correa Montaña y César Augusto Guzmán.

5.2.3.- PRUEBAS DEJADAS DE VALORAR

1. Declaración libre y espontánea de Jorge Henry Ospina Martínez. Folio 152.
2. Declaración libre y espontánea de Eliécer Correa Montaña. Folios 148 y 149.
3. Procedimiento para manejo de residuos metálicos GEAP006.

Sostiene que, en la diligencia de descargos, el señor Barrera Sánchez aceptó que estuvo al tanto del cargue del camión con el material, a tal punto que lo estaba vigilando y que recibió dinero de Mario Contreras Forero, quien vendió la viruta sustraída y afirmó que correspondía al valor de la transacción, cuestiones omitidas por el fallador.

Asegura que, con los descargos del mencionado trabajador, se prueba que el demandante ordenó y participó en la sustracción de la viruta de latón, conocía de la venta que se haría de ella y se benefició de la misma.

Añade que dicha responsabilidad se respalda también con las declaraciones libres y espontáneas de Jorge Henry Ospina Martínez, quien aseguró que el señor Barrera Sánchez dio la orden de llevar el material a la zona de cargue y descargue y no cumplió con el procedimiento aplicable para el traslado y acopio de la viruta de latón, el cual establecía que eran los inspectores los encargados de movilizarla a efectos de su depósito en el almacén; Eliécer Correa Montaña, que dio fe de la orden de traslado del producto por parte del demandante; y César Augusto Palacio Guzmán, quien manifestó que la terminación del contrato se dio por el robo de un material, que los señores Barrera Sánchez y Mario Contreras, cargaron residuos en un camión sin cumplir el procedimiento aplicable y que este último le informó que el producto iba a ser destinado a la venta.

Para finalizar, manifiesta,

En conclusión, incurrió el fallador en varios yerros de valoración probatoria que lo condujeron a no tener probado, pese a estarlo: (i) que el actor participó en la salida del material de residuos o viruta de latón, pues dio la orden para su traslado a la zona de cargue y descargue y para que se cargara en el camión; (ii) que tuvo conocimiento de la venta del material; (iii) que recibió dinero por la venta de ese material.

VIII. RÉPLICA

Beker Alberto Barrera Sánchez se opone a los cargos y aduce que está plenamente demostrado que la finalización de su contrato de trabajo se dio con violación de sus derechos a la defensa y contradicción, pues no se cumplieron los términos previstos en la sentencia de la Corte Constitucional CC C-593 de 2014.

Recuerda los diferentes incumplimientos procedimentales que imputó a la empresa y afirma que,

De acuerdo con la información remitida al Juzgado 3 Laboral del Circuito de Bogotá y con las pruebas que se han incorporado y recaudado es evidente que el proceso disciplinario presentó irregularidades por parte de ELÉCTRICOS INTERNACIONAL LTDA., generando con ellos que el despido se tornare injusto.

IX. CONSIDERACIONES

Pese al contenido de los dos cargos formulados, para la Sala, el principal problema jurídico que le corresponde resolver es si el Tribunal se equivocó en la apreciación de los medios probatorios, de tal suerte que decidió sobre una cuestión distinta a la debatida en la demanda, vulnerando con ello los principios de congruencia y consonancia procesales.

En caso de que tal cuestión sea resuelta de forma favorable a la casacionista, la Sala deberá resolver el problema jurídico secundario, correspondiente a si existió o no una justa causa de despido en el presente caso.

Respecto de lo primero, argumenta la recurrente que el debate siempre giró en torno a si existió o no violación del debido proceso y el derecho a la defensa en el trámite disciplinario, tanto así que a ello se refirieron la demanda, la sentencia de primera instancia y el recurso de apelación; mientras que el Tribunal analizó un tema ajeno, pues se dedicó a revisar la justeza de la causal alegada.

Sobre el particular, parte la Sala por recordar que el artículo 281 del [Código General del Proceso](#), aplicable al trámite laboral por expresa remisión del 145 del [Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social](#), regula lo atinente a la congruencia procesal, principio según el cual (CSJ SL5290-2021):

[...] el juez tiene la obligación de adecuarse a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes (CSJ SL3443-2021, CSJ SL440-2021).

De esta forma, supone un límite a la autonomía judicial a efectos de que el fallador actúe dentro del marco trazado por las partes «[...] *dado que es lo que edifica la relación jurídica sustancial y procesal de estas en el espacio jurisdiccional*» (CSJ SL2604-2021, CSJ SL440-2021).

De otra parte, la consonancia procesal, que se halla consagrada en el artículo 66A del estatuto laboral, precisa que la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de los autos apelados, deberá corresponderse con las materias objeto del recurso de apelación. Al respecto, esta Corporación anotó (CSJ SL5290-2021):

De tal manera que *[según el principio de consonancia]* el juez de segunda instancia debe sujetarse a las materias específicas y debidamente sustentadas en la apelación que se haga contra la decisión primigenia. Bajo esta lógica, el juzgador no tiene competencia para resolver otros aspectos ajenos a la relación jurídico procesal, sino estrictamente aquellos controvertidos por las partes en el recurso vertical (CSJSL 440-2021).

En el caso bajo examen, a folios 3 al 19 del escrito de la demanda, se advierte que los hechos 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 se refieren al procedimiento disciplinario que se le siguió al señor Barrera Sánchez por parte de Eléctricos Internacional, aspectos relacionados claramente con la presunta vulneración de su derecho a la defensa.

En los hechos 7, 8, 21, 22, 24, 25, 26 y 28, el demandante se enfocó en alegar una supuesta estabilidad laboral reforzada por salud y por la condición de prepensionado que, si bien tienen relación con la forma de terminación del vínculo contractual, es claro que no pretendían discutir los hechos que fueron materia de investigación disciplinaria, sino alegar un fuero que le otorgaba garantías laborales frente el despido.

Los demás hechos de la demanda (1, 2, 3, 4, 5, 6, 23, 27, 29 y 30) exponen cuestiones informativas del demandante, como los extremos de la relación laboral, la sustitución patronal que se verificó y el último salario devengado; así mismo, plantean afirmaciones personales, como los supuestos traumatismos que sufrió por la desvinculación, la mala fe de la empresa y la condición de despido sin justa causa que le atribuye al rompimiento contractual. Sin embargo, tampoco en ellos el demandante precisó una controversia respecto de los hechos que investigó la empresa.

Por último, se observa que las pretensiones declarativas principales y subsidiarias, de folios 7 al 10, se encaminaron a obtener, además de la verificación del contrato de trabajo, la ineficacia del despido por dos razones: **(i)** la existencia de una estabilidad laboral reforzada por salud (pretensiones principales 4, 5, 11 y 12 y subsidiaria 3 y, prevalentemente, **(ii)** la acreditación de la violación del debido proceso y el derecho a la defensa por parte de Eléctricos Internacional (pretensiones principales 6, 7, 9, 10, 11 y 12 y subsidiaria 1).

Sobre esto último, es dicente como el señor Barrera Sánchez enfatizó en sus pretensiones que «[...] *ELÉCTRICOS INTERNACIONAL LTDA., violó sus derechos fundamentales de defensa, debido proceso y especialmente el derecho de contradicción y controversia de la prueba [...]*» (folios 8 y 9), «[...] *pasando por alto las disposiciones previstas en sentada jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto del proceso sancionatorio y las Recomendaciones 116, 119 y 158 de la O.I.T.*» (folio 9); aspectos que a todas luces son dicentes de su intención de controvertir, por lo menos prioritariamente, el trámite disciplinario que se le siguió.

No ocurre así en lo atinente con los hechos investigados por Eléctricos Internacional, sobre los cuales no evidencia la Sala ninguna manifestación puntual del demandante en sus pretensiones, así: en la principal 8, el señor Barrera Sánchez refirió que su contrato de trabajo terminó con justa causa pese a que «[...] *durante más de 34 años, prestó sus servicios sin que jamás hubiere recibido un llamado de atención*»; y que, según el requerimiento principal 10, esto le parecía una «[...] *monumental desproporción*»; afirmaciones que pecan por ambiguas y que, analizadas de forma integral con el resto de la demanda, no desvirtúan que su intención real al iniciar el litigio, fue buscar la ineficacia del retiro por asuntos distintos a los incumplimientos laborales que se le imputaron.

En este sentido, el análisis autónomo de la demanda da certeza de un error del Tribunal al definir el objeto de la apelación, conclusión que se refuerza al revisar la decisión del juzgado y su impugnación, tal como se pasa a explicar.

A folio 228 del expediente, se encuentra el audio de la sentencia de primera instancia donde el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá plasmó sus consideraciones. A minuto 9:00 a 9:46, el juez determinó el objeto del litigio en los siguientes términos:

De esa manera, entonces, la discusión del presente asunto se centra, de un lado, **a determinar si la demandada violó el derecho de defensa y contradicción del demandante con el proceso disciplinario adelantado**, circunstancia que solo es posible determinar con base en el acervo probatorio allegado al expediente, confrontado directamente con las normas que lo regulan; y por otro lado, **a determinar si al momento de la finalización del vínculo laboral, el demandante gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud**, tal como lo alega en su escrito de la demanda (negrilla fuera del original).

Para la Sala que el fallador de primera instancia limitó el problema jurídico a determinar **(i)** si existió o no una vulneración del debido proceso o **(ii)** una estabilidad laboral reforzada, excluyendo expresamente de tal controversia lo atinente a la justeza o no del despido (minuto 19:10 a 19:20).

A más de ello, a minutos 46:35 a 47:16 del mismo audio, el juez manifestó que eran exclusivamente las consideraciones referidas al debido proceso, las que daban lugar al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, omitiendo, una vez más, cualquier referencia al fondo de los hechos objeto del despido. Dijo sobre el particular:

Esas consideraciones ponen de plano las **diferentes irregularidades que se presentaron a lo largo del proceso del pliego de cargos y descargos** practicado al demandante por parte de la demandada, **lo que sin duda hace que el despido se torne injusto, razón por la cual procede la indemnización por despido sin justa causa** (negrilla fuera del original).

Por otra parte, a minutos 53:30 a 59:35 del mismo audio, reposa la sustentación del recurso de apelación que interpuso Eléctricos Internacional contra la decisión, el cual se circunscribió a abordar los aspectos del debido proceso que el fallador consideró violentados. De hecho, en el inicio del alegato, la empresa delimitó su intervención así,

La inconformidad que se plantea en el presente recurso, pues, se centrará básicamente en el punto señalado por el juzgado en señalar el incumplimiento o la violación al debido proceso en que supuestamente incurrió mi representada por no darle cumplimiento al procedimiento señalado en el Reglamento Interno de la Compañía y no darle cumplimiento a las sentencias de la Corte Constitucional en lo que tiene que ver con las medidas disciplinarias a aplicar.

Es diciente que estas mismas consideraciones sobre el debido proceso fueron recogidas íntegramente por el Tribunal en su sentencia cuando hizo el recuento de los antecedentes del caso – dentro del capítulo «**RECURSO DE APELACIÓN**» que reposa a folios 240 y 241 –, por lo que, teniendo claro el reclamo de la apelante, resulta injustificado el desvió del asunto de apelación a otro que no fue alegado.

Conforme a lo anterior, es evidente que el Tribunal cometió los yerros que se le imputan en el primero de los cargos, habida cuenta de que decidió sobre un asunto que no fue objeto de controversia por las partes –esto es, la justeza de la causa alegada para el despido–, lo cual se comprueba con el texto de la demanda, las consideraciones del fallo de primera instancia, el recurso de apelación y los antecedentes recogidos dentro de la sentencia impugnada, violando con ello los principios de congruencia y consonancia procesales que rigen la práctica judicial.

Es significativo, además, que el propio opositor de la casación centra su réplica exclusivamente en el tema del debido proceso y derecho a la defensa, reiterando una vez más su intención de discutir tales aspectos y no el fondo de los incumplimientos disciplinarios. Por tanto, el cargo primero prospera y se impone la casación de la sentencia impugnada.

En lo que respecta a los argumentos del segundo cargo, se anticipó que estos eran accesorios a los del primero, de tal forma que, no procede el análisis de la justeza del despido ni de los incumplimientos laborales imputados al señor Barrera Sánchez, ya que estos no fueron el objeto del debate litigioso. Al contrario, se advierte que la discusión planteada por el trabajador se enfocó exclusivamente en el debido proceso y en la presunta existencia de un fuero de salud, excluyendo cualquier controversia sobre los hechos objeto de la investigación disciplinaria.

Sin costas en casación, pues el recurso salió avante.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

No es objeto de controversia, que el demandante estuvo vinculado laboralmente con la demandada; mediante contrato de trabajo a término indefinido que inició el 13 de septiembre de 1982 hasta el 12 de mayo de 2017; teniendo como última remuneración mensual la suma de \$3.412.500, conformada por un salario básico de \$2.625.000 y una bonificación salarial de \$787.500 y que su cargo era el de jefe de producción.

Tampoco se discute que el señor Barrera Sánchez no es sujeto de la estabilidad laboral reforzada que reclamó en la demanda, pues así lo encontró probado el juez, conclusión que no fue controvertida por las partes.

En tal sentido, corresponde a la Sala determinar si se violentó el debido proceso y el derecho a la defensa del demandante durante la investigación interna que se adelantó, para lo cual es preciso reiterar el precedente de esta Corporación en relación con la observancia de especiales condiciones procedimentales para los casos de imposición de sanciones disciplinarias y su diferencia con los eventos de terminación del contrato de trabajo.

Al respecto, para la Corte tales situaciones comportan dos figuras jurídicas diferentes que cuentan con efectos y alcances distintos. Esto por cuanto el despido se sustenta en la condición resolutoria que subyace a cualquier acto contractual por incumplimiento de una de las partes (artículos 62 y 64 del [Código Sustantivo del Trabajo](#)), mientras que la sanción disciplinaria tiene su génesis en la facultad de subordinación que habilita, entre otros, para imponer reglamentos en el sitio de trabajo (artículo 23 del [Código Sustantivo del Trabajo](#)).

En este sentido, en decisión CSJ SL496-2021, la Sala recordó que:

[...] es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal 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, las sentencias CSJ SL1524 - 2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).

[...]

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos.

En el caso bajo examen, si bien el juez siguió parcialmente la tesis jurisprudencial enunciada –pues terminó mezclándola con postulados de la sentencia de la Corte Constitucional CC C-593 de 2014–, se equivocó al definir su aplicación al caso concreto, ya que consideró que en Eléctricos Internacional existía un procedimiento disciplinario especial para los eventos de terminación del contrato con justa causa.

Al revisar el Reglamento Interno de Trabajo que se encuentra en los folios 205 a 214 del expediente, la Sala encuentra que la conclusión no se corresponde con sus postulados, habida cuenta de que el artículo 50 del documento (fl. 211) consagra las «**CLASES DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**» dentro de la empresa, siendo estas la multa o la suspensión del contrato de trabajo, sin que se catalogue como tal el despido con justa causa.

De otra parte, el artículo 52 (fl. 212), que dispone el procedimiento para la «[...] **COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**», señala expresamente que a través del mismo se estudiará «*Toda medida o decisión que configure un uso de la facultad disciplinaria por parte del empleador*», lo cual, al tenor de la anterior norma citada, se limita a las multas o suspensiones, en tanto estas fueron las únicas definidas como sanciones en la empresa.

Así las cosas, resulta equivocado afirmar que la empresa estableció un proceso especial disciplinario para los casos de terminación del contrato con justa causa, mucho menos con las etapas previstas a folio 212 pues estas, se reitera, fueron consagradas para la imposición de sanciones disciplinarias en la forma de multas o suspensiones.

Vislumbra la Sala el error del juzgado como consecuencia de la indebida interpretación que hizo del penúltimo inciso del artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo (fl. 212) que establece,

En caso que proceda alguna sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme a lo establecido en el contrato individual de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y/o el [Código Sustantivo del Trabajo](#), la decisión debe estar motivada, explicando los hechos que dan lugar a la misma, así como las obligaciones incumplidas y/o las faltas en que se incurrió.

En este sentido, a su juicio, este párrafo supone la implementación dentro de la compañía de un proceso disciplinario especial para los casos de desvinculación.

Sin embargo, tal interpretación es incorrecta ya que, **(i)** de un lado, el mismo texto es claro y expreso al distinguir la «*sanción disciplinaria*» de la «*terminación del contrato de trabajo con justa causa*», ratificando su naturaleza jurídica divergente y, **(ii)** de otro lado, dicho aparte no establece ningún tipo de procedimiento disciplinario para los eventos de despido, sino que exige que este sea notificado mediante comunicación motivada, que es la materialización de la decisión de retiro y no la definición de un trámite investigativo.

Así las cosas, es aplicable el precedente de esta Corporación que determina que, para los casos de terminación del contrato con justa causa, no es exigible un trámite disciplinario particular dada la naturaleza jurídica propia del despido.

Queda entonces por definir si, pese a lo anterior, hubo vulneración del debido proceso y del derecho a la defensa del demandante, para lo cual es preciso recordar lo dispuesto por la Corte en sentencia CSJ SL2351-2020 donde indicó:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga 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 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; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el [Código Sustantivo del Trabajo](#); y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

En el caso en particular, las pruebas dan cuenta de lo siguiente:

i. A folios 33, 34 y 147, se encuentra la comunicación del 11 de mayo de 2017, mediante la cual Eléctricos Internacional comunicó formalmente la apertura del proceso disciplinario al trabajador. En ella se advierte **(i)** la relación de los hechos investigados; **(ii)** los cargos imputados; **(iii)** la citación a la diligencia de descargos para el mismo día a las 8:45 am y **(iv)** la relación de las pruebas trasladadas con la indicación de que el trabajador podría controvertirlas durante la diligencia.

ii. A folios 26 a 32 y 157 a 160 se encuentra el acta de diligencia de descargos rendida por el señor Becerra Sánchez el 11 de mayo de 2017, firmada por él, un funcionario de la empresa y dos testigos; en la cual se le ponen de presente los hechos investigados y se deja constancia –en particular en las preguntas 17 y 18–, de la reproducción de videos y de los testimonios, con el fin de que los controvertiera. Es pertinente anotar que en dicho documento no hay manifestación alguna o reclamo del trabajador en relación con la diligencia.

iii. En los folios 23 a 25 y 161 a 163 está la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de fecha 12 de mayo de 2017; la cual contiene: **(i)** los hechos que sustentan la decisión, en 5 numerales; **(ii)** las pruebas del caso, en 4 literales; **(iii)** la decisión de la

empresa con sustento en los artículos 58 –numerales 1 y 3–, 60 –numeral 1– y 62 –numeral 6– del [Código Sustantivo del Trabajo](#) y (iv) la notificación del recurso contra la determinación adoptada.

iv. Los folios 164 y 167 contienen las comunicaciones de fechas 12 y 25 de mayo de 2017, donde el demandante discute la decisión de despido, así como reclama una presunta vulneración del debido proceso por no haber tenido tiempo suficiente para revisar la información del caso. Sin embargo, tales cuestionamientos no son sostenibles a juicio de la Sala, ya que fue demostrado que el señor Barrera Sánchez recibió efectivamente las pruebas y tuvo oportunidad de controvertirlas, tanto en diligencia de descargos –*donde algunas de ellas, como los videos, fueron reproducidas según consta a folio 159*–, como en estas mismas comunicaciones enviadas 1 y 13 días después de la reunión.

v. A folios 165, 168 y 169 se encuentran las respuestas dadas por Eléctricos Internacional –el 17 de mayo y el 2 de junio de 2017– a las comunicaciones del trabajador. La última de estas corresponde a la resolución del recurso extemporáneo de reposición que se le otorgó.

Visto lo anterior, es claro que no se violentó el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción del demandante. Al contrario, pese a que el caso no exigía un procedimiento disciplinario particular, Eléctricos Internacional otorgó al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos y de controvertir las pruebas, lo que se llevó a cabo con la inmediatez requerida y en respeto de las garantías constitucionales, de tal suerte que, no se acredita que la finalización del contrato de trabajo con justa causa esté viciada por razones de trámite que la hagan ineficaz.

En tal sentido, se impone revocar la sentencia de primera instancia para en su lugar absolver a Eléctricos Internacional de las pretensiones de la demanda.

Costas en instancia a cargo del demandante.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el veinticinco (25) de julio de dos mil diecinueve (2019) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **BEKER ALBERTO BARRERA SÁNCHEZ** contra la **ELÉCTRICOS INTERNACIONAL LTDA.**

Sin costas en casación.

En sede de instancia,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia proferida el 4 de julio de 2019 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO: DECLARAR que entre **BEKER ALBERTO BARRERA SÁNCHEZ** y **ELÉCTRICOS INTERNACIONAL LTDA.** existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 13 de septiembre de 1982 y finalizó con justa causa el 11 de mayo de 2017.

TERCERO: ABSOLVER a **ELÉCTRICOS INTERNACIONAL LTDA.** de todas las pretensiones de la demanda.

CUARTO: COSTAS en instancia a cargo del demandante.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Salvo voto