

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Sala de Casación Laboral

Magistrada ponente : OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

SL766-2023

Radicación n.º 85579

Acta 12

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de abril de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ELECTRIFICADORA DEL HUILA S. A. ESP (ELECTROHUILA S. A. ESP)** contra la sentencia proferida por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva el 1 de abril de 2019, en el proceso ordinario laboral que **JAIME TOVAR LISCANO** promovió en contra de la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Jaime Tovar Liscano demandó a la sociedad antes mencionada, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual operó del 9 de febrero de 2009 al 31 de octubre de 2013, que finalizó por decisión unilateral de la empleadora y sin justa causa.

En consecuencia, pidió, de manera principal, que se ordene el reintegro -de conformidad con lo previsto en los artículos 15 parágrafo 3 y 64 de la convención colectiva- y el pago de salarios, aportes a la seguridad social, vacaciones, indemnizaciones, prestaciones sociales y los reajustes «*legales como convencionales*», desde la fecha en que ocurrió el despido y hasta que se haga efectiva la reincorporación.

Como pretensiones subsidiarias solicitó el pago de la indemnización por despido injusto - contemplada en el artículo 15 de la convención colectiva-; los intereses de mora, las prestaciones sociales y los reajustes legales y convencionales de los últimos cinco años, teniendo en cuenta todos los factores salariales; la indemnización moratoria; la indexación y las costas procesales.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que con la Electricadora del Huila S. A. ESP suscribió un contrato de trabajo que se desarrolló dentro de los extremos temporales ya referidos, que desempeñó el cargo de auxiliar coordinador, y que para el momento del despido devengaba \$1.753.502 como salario.

Precisó que el 17 de septiembre de 2013 se dictó en su contra auto de apertura de investigación, que tuvo como fundamento la queja presentada por Fredy Hernán Guzmán Arenas el 6 de septiembre de «2006» (sic) que amplió en las audiencias celebradas los días 1 y 24 de octubre de 2013; que el 31 de octubre siguiente, mediante documento de Gerencia n.º 254, «*se impone una sanción disciplinaria*», decisión contra la que presentó reclamación administrativa el 31 de marzo de 2014, obteniendo respuesta negativa el 10 de abril siguiente.

Arguyó que no existía causa legal ni justa para despedirlo, y que el proceso disciplinario se adelantó con transgresión al debido proceso; que desde el inicio del vínculo laboral se afilió a la organización sindical, pagó los aportes estatutarios y se benefició de las convenciones colectivas; y que los vales de alimentación y la bonificación por cumplimiento de metas no se incluyeron en la liquidación de «*prestaciones sociales legales y extralegales*».

Al dar respuesta a la demanda (f.º 402), Electrohuila S. A. ESP se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió la existencia del vínculo laboral, los extremos temporales, el cargo desempeñado, la calidad de beneficiario de la convención colectiva, el reconocimiento y pago de los vales de alimentación y de la bonificación por cumplimiento de metas, y la presentación de la reclamación administrativa y su respuesta. Frente a los demás supuestos fácticos afirmó que no eran ciertos o no le constaban.

A pesar de que en la contestación no existe acápite alguno en el que se reseñen los hechos y razones de la defensa, de la respuesta dada a los supuestos fácticos del escrito inaugural, en especial, después de negar los relacionados en los numerales 4, 5 y 6, dijo que «*la terminación unilateral del contrato de trabajo del actor fue por justa causa previo adelantamiento del trámite disciplinario interno en el que se observó el debido proceso y el derecho de defensa conforme a lo previsto en la legislación laboral y en la convención colectiva de trabajo*». Así mismo,

luego de negar los supuestos 8 y 17, indicó que «*dentro del proceso disciplinario que concluyó con la terminación del contrato de trabajo por justa causa al demandante se pudo comprobar que la decisión se adoptó con fundamento en las pruebas legal mente allegadas al proceso y que colocaron de presente la efectiva ocurrencia de los hechos que motivaron la investigación disciplinaria*».

Al efecto, propuso las excepciones de: «*cumplimiento del procedimiento disciplinario pactado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre Electrohuila S.A. E.S.P. y Sintraelecol-Sub- Directiva Huila*», prescripción, falta de legitimación en la causa por activa y pasiva, inexistencia de la obligación demandada a cargo de Electrohuila S.A. E.S.P. y cobro de lo no debido, «*improcedencia de reajustes económicos reclamados- falta de causa para pedir*», buena fe, compensación, «*falta de prueba legal que demuestre la existencia de la convención colectiva auténtica y acta de depósito expedida por la autoridad laboral competente*», y la «*declaratoria de otras excepciones de mérito*».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 4 de marzo de 2015 resolvió:

PRIMERO. DECLARAR que entre el señor JAIME TOVAR LISCANO como trabajador y la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P. se encuentra vigente un contrato de trabajo a término indefinido que se inició el 9 de febrero de 2009, y por tanto ORDENAR a la demandada, REINTEGRE al actor a la empresa en el cargo que venía desempeñando, o a uno de igual o mejor categoría, sin solución de continuidad y conformando al actor la cuenta de seguridad social por el lapso de despido y el reintegro.

SEGUNDO. DECLARAR que en desarrollo de dicho contrato de trabajo la empresa demandada ha venido pagando a JAIME TOVAR LISCANO, vales de alimentación y bonificación por cumplimiento de metas; factores que constituyen salario para todos los efectos legales.

TERCERO. DECLARAR INFUNDADAS LAS EXCEPCIONES propuestas por la parte demandada.

CUARTO: CONDENAR a la entidad demandada al pago de los siguientes conceptos a favor de la parte demandante:

A) PRIMAS DE CARESTÍA, \$506.920

- B) PRIMAS DE JUNIO, \$1.013.840
- C) PRIMAS DE DICIEMBRE, \$3.137.829
- D) PRIMAS DE ANTIGÜEDAD \$1.013.840
- E) PRIMAS DE VACACIONES, \$506.920
- F) REAJUSTE DE LAS VACACIONES, \$33.794,67
- G) SALARIOS DEJADOS DE CANCELAR \$16.257.064

Para un total general de \$22.470.207.42, de los que se han de descontar los rubros respectivos ya pagados por la pasiva, y sobre el excedente se pagará la demandada intereses moratorios conforme a la fluctuación mensual que trae la Superfinanciera.

QUINTO: ABSOLVER a la entidad demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra conforme la parte motiva de la sentencia.

SEXTO: CONDENAR en costas la parte demandada A FAVOR DE LA ACTORA conforme al Acuerdo 1887 del 2003 de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

SEPTIMO. Como agencias en derecho se fija la suma de CUATRO MILLONES CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$4.045.000), CORRESPONDIENTES AL 18% DE LA CONDENA. Líquidense con las demás costas.

Frente a la anterior decisión, la parte actora interpuso recurso de apelación, con el fin de que se ordenara el pago de las prestaciones sociales (prima de carestía, primas de junio y diciembre, prima de antigüedad y prima de vacaciones) por el lapso comprendido entre el despido y el reintegro. Por ello, el sentenciador, en uso de las facultades conferidas en el artículo 311 del CPC, procedió a adicionar la sentencia en los siguientes términos:

A pesar de que la orden de reintegro conlleva la orden de pago en la parte resolutive también de los salarios dejados de cancelar, y que entiendo (sic) ello la continuidad del contrato de trabajo, como dijo la parte demandante, sin solución de continuidad, no quedó claro en el resolutive número uno, o en el primer resolutive, en señalar ello y, por tanto, se hace necesario adicionar dicho resolutive en ese sentido y, así mismo, habida cuenta que una de las pretensiones es que se condene a la demandada al pago de las cotizaciones a la seguridad social es entendible también que es la forma de proteger posibles circunstancias [...]

En consecuencia, el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia quedaba en la forma y términos transcrita en precedencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, mediante fallo del 1 de abril de 2019, al resolver los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, decidió:

PRIMERO: MODIFICAR los numerales SEGUNDO y CUARTO de la sentencia proferida el 04 de marzo de 2015 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva Huila, dentro del proceso de la referencia, el cual quedará así:

SEGUNDO: DECLARAR que en desarrollo de dicho contrato de trabajo la empresa demandada ha venido pagando a JAIME TOVAR LISCANO vales de alimentación y bonificación que constituye salario para la liquidación de las primas de carestía, antigüedad, junio y diciembre, y la de vacaciones.

CUARTO: condenar a la entidad demandada al pago de los siguientes conceptos a favor de la parte demandante:

Primas de carestía: \$528.416
Prima de junio \$1.056.832
Prima de diciembre: \$3.077.067
Prima de antigüedad: \$1.056.832
Prima de vacaciones: \$611.295
Reajuste de las vacaciones: \$611.295
Salarios dejados de cancelar: \$16.257.064

Para un total de \$23.198.801 de los que se han de descontar los rubros ya pagados por la accionada, y sobre el excedente se debe pagar al demandante los intereses moratorios conforme a la fluctuación mensual de la Superintendencia Financiera.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a las partes demandante y demandada en un porcentaje del cincuenta por ciento (50%). Las agencias en derecho en segunda instancia se fijan en la suma de \$828.116.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal en primer lugar, precisó que la demandada era una sociedad anónima, clasificada como empresa de servicios públicos mixta, con régimen y naturaleza jurídica especiales; aludió a la sentencia CC C736-2007, a los artículos 365 de la [Constitución Política](#), 14 y 41 de la [Ley 142 de 1994](#) y al [Código Sustantivo del Trabajo](#), con base en los cuales concluyó que quienes laboran en Electrohuila S. A. ESP tenían la calidad de trabajadores particulares, sometidos a las disposiciones del CST y a lo dispuesto en la referida ley.

Se remitió las sentencias CC C593-2014, CC T433-1998, CC T917-2006, CC T170-1999 y a los artículos 111, 112, 113 y 115 del CST en lo que hace referencia al procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores. Acto seguido, señaló que atendiendo los lineamientos fijados en las citadas providencias resultaba necesario que en los reglamentos *«cada una de las etapas procesales estén previamente definidas»*, pues de lo contrario, *«la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados»*.

Precisó que, por tanto, tales procedimientos debían asegurar al menos:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario de la persona con quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. La formulación de los cargos imputados que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten, de manera clara y precisa, las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante acto motivado y congruente.
6. La imposición de la sanción proporcional a los hechos que la motivaron y

7. La posibilidad de que el encartado pueda controvertir mediante los recursos pertinentes todas y cada una de sus decisiones.

Luego se refirió al contenido literal de los artículos 111, 112, 113 y 115 del CST, e indicó que según dicho estatuto el empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o contrato individual; y que como no se había «*allegado el reglamento interno de trabajo*», examinaría la sanción impuesta al demandante conforme a las normas referidas y a la interpretación que de ellas hizo la Corte Constitucional.

Así afirmó que la demandada transgredió el derecho fundamental al debido proceso de Jaime Tovar Liscano, al ordenar la terminación del contrato mediante el Documento de Gerencia 254 del 31 de octubre de 2013, la cual se hizo efectiva el 1 de noviembre del mismo año, por cuanto no se había seguido el procedimiento correspondiente, dado que no se le indicó el hecho que daba pie a la investigación, ni se formularon cargos indicando las faltas disciplinarias en que había incurrido, además en la comunicación que puso punto final a la relación se le referenciaban unas pruebas que no pudo contradecir por no conocerlas, entre otras falencias.

Textualmente dijo:

1. Con base en la queja presentada por el señor Fernando Gil Arenas el 6 de septiembre del 2013 (folios 16 y 17), el jefe de recursos humanos de la empresa el 17 de septiembre del 2013 (folios 98 y 99) dispuso la apertura de investigación disciplinaria al trabajador Jaime Tovar Liscano sin que se le indicara a éste las circunstancias fácticas por las cuales se tomó dicha decisión.

2. Sin mediar formulación de los cargos imputados, el 25 de septiembre del 2013 tuvo lugar diligencia precedida por el jefe de la División de Recursos Humanos y con la participación del representante de la empresa para escuchar al trabajador en cargos y descargos, en la que se le interrogó directamente sobre los hechos narrados por el quejoso, sin indicarle las faltas disciplinarias a que los mismos dan lugar, mucho menos la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias (folios 112 a 116). No existe prueba escrita del traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados ni de la oportunidad que se le dio o se concedió de controvertir las pruebas en su contra.

3. En las anteriores condiciones el gerente general de Electrohuila S. A. procedió a emitir el documento de Gerencia 254 del 31 de octubre del 2013, mediante la (sic) cual decide sancionar al señor Jaime Tovar Liscano con la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo, a partir del primero de noviembre del 2013. En la decisión sancionatoria, además de las declaraciones mencionadas, se relacionan una serie de pruebas documentales que no aparece se hubieran dado a conocer al actor para su contradicción.

4. De igual manera, se alega que al actor se le impuso sanción de terminación del contrato sin probar que tal tipo de sanción se encontrase prevista para las faltas que en este caso se le endilgan, vale decir, que se le desconoció por completo el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria.

5. Por último, al imponer la sanción por el gerente general se privó al actor de la garantía de la doble instancia.

Por lo anterior, afirmó que la empresa empleadora, al imponer la sanción, «*dejó de lado todos los principios que la Corte Constitucional ha identificado como rectores de las faltas sancionatorias, en aras de garantizar el debido proceso*»; por tanto, debía confirmar la sentencia de primera instancia en este aspecto.

En segundo lugar, con relación a la procedencia del reintegro y los efectos del despido injustificado, destacó que el actor fundamentó sus pretensiones en los artículos 15 y 64 de la convención colectiva de trabajo, cuyo contenido se debía interpretar de tal manera que generaran efectos jurídicos; y, además, que conforme al principio *in dubio pro -operario* en la interpretación de una regla jurídica se debía optar por la más favorable al trabajador.

Afirmó que, si bien el párrafo tercero del mencionado artículo 15 convencional no era absolutamente claro en establecer una acción de reintegro en favor del trabajador despedido sin justa causa, el hecho de incluirla en su texto, le imponía el deber de interpretarlo para determinar cuál fue el designio de los contratantes.

Precisó que, con los anteriores parámetros, se advertía que en la redacción de la regla se acudió:

[...] al uso de la conjunción condicional *si*, con la cual se inician dos oraciones subordinadas: una, si un trabajador fuere despedido sin justa causa; y dos, si se ordenase

por autoridad judicial el reintegro; a las cuales se atribuye como única consecuencia el deber de la empresa de efectuar la reinstalación del empleado en su puesto de trabajo.

En esa perspectiva, aseguró, la interpretación de la norma que lleva a producir efectos jurídicos y satisface el principio de *in dubio pro operario* es la que indica la «*procedencia del reintegro de un trabajador despedido sin justa causa, pero con la condición de que sea ordenado por una autoridad judicial*». Y, agregó lo que sigue:

Ahora bien, el uso de la conjunción condicional *si* en la segunda oración conduce a que razonadamente sea potestativo del juez ordenar o no el reintegro, para ello el juzgador tendrá que indagar sobre los criterios necesarios para su determinación, los cuales son exógenos a la misma norma. Para hallarlos, debemos acudir a las remisiones normativas contenidas al final del párrafo, estas son: cláusula segunda convención colectiva 1964, laudo arbitral de 1975 artículo 4 y 6, convención colectiva 1983, las que a su vez remiten al artículo 8 del Decreto Ley 2351 del año 1965. Así concluimos, según el contexto histórico en que fue redactada la norma, reproducida en posteriores convenciones hasta llegar a la que se encuentra actualmente vigente, que tal acción de reintegro se concibió con fundamento en el numeral 5 del [Decreto 2351 de 1965](#), subrogado por el artículo 6 de la [Ley 50 de 1990](#), que preveía lo siguiente:

“con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido 10 años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el juez del trabajo podrá mediante demanda del trabajador ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización en dinero prevista en el numeral cuarto literal b de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en un juicio y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuera aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar en su lugar el pago de la indemnización”.

De conformidad con este aparte normativo, la orden de reintegro a favor del trabajador que lleve más de diez años de servicios continuos debe ser la primera opción del juez, salvo si advierte que no es aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido.

Sobre el particular, el sentenciador de segundo grado se remitió las sentencias CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 41975; CSJ SL, 20 oct. 2010, rad. 42333 y CSJ SL4836-2015, de esta última

citó algunas fracciones, y concluyó que las partes celebrantes de una convención colectiva pueden incorporar la acción de reintegro, independientemente de la derogatoria de la normatividad legal que la consagraba. Que, por tanto, era viable su inclusión en la convención colectiva, aun cuando el artículo 8 del [Decreto 2351 de 1965](#) hubiera sido derogado. En consecuencia, confirmaba la orden de reincorporación y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir a partir el 1 de noviembre de 2013.

En tercer lugar, señaló que si bien la bonificación por cumplimiento de metas, conforme a las actas obrantes a folios 366 a 377, constituiría salario por tratarse de una retribución directa del servicio, no podía tenerse en cuenta para efectos de la liquidación de las primas, toda vez que el artículo 23 de *«la convención colectiva que las creó no las incluyó como factor salarial para liquidarlas»*, conforme a las facultades conferidas por el artículo 128 del [Código Sustantivo del Trabajo](#). Acotó que, *«sobre este punto debe hacerse precisión, pues que la citada bonificación constituye salario es diferente a que su inclusión en la liquidación de las primas de carestía, antigüedad de junio y diciembre y la de vacaciones deba hacerse con desconocimiento de la voluntad de los contratantes»*.

Después de aludir al tenor literal del mencionado artículo extralegal, dijo:

[...] es decir, que en ejercicio de la libertad contractual que les otorga la ley y entre los límites por ella establecidos, las partes optaron por no incluir la bonificación por metas cumplidas dentro de los factores salariales a tener en cuenta para la liquidación de las primas, razón por la cual la Sala acoge los planteamientos de la parte apelante demandada para efectos de la reliquidación de dichas prestaciones, aunque es menester precisar que aquella si es factor salarial para la liquidación de cesantías, por ende, se deberá modificar la sentencia atacada respecto de las condenas dinerarias efectuadas, suprimiendo de los factores salariales los correspondientes a la bonificación por metas cumplidas.

En virtud de lo señalado la sala procederá a modificar los numerales segundo y cuarto objeto de alzada, y lo que tiene que ver con la aclaración que la bonificación por metas cumplidas no constituye salario para la liquidación de las primas de carestía, antigüedad, junio y diciembre y la de vacaciones y el quantum de los emolumentos a cancelar a favor del demandante por parte de la demandada.

Ahora, respecto de los vales de alimentación adujo que constituían factor salarial para liquidar las primas legales y extralegales por estar incluidas dentro del concepto de viáticos, de

conformidad con lo previsto en los artículos 23 y 21 de la CCT; por tanto, confirmaba la sentencia en este aspecto.

Así las cosas, procedió a realizar las operaciones matemáticas pertinentes, a efecto de reliquidar las condenas reconocidas a favor del trabajador suprimiendo lo concerniente a la bonificación por metas cumplidas, para lo que tuvo en cuenta los promedios de los viáticos devengados durante las 24 quincenas anteriores a su causación (f.º 7-9), lo que arrojó los valores indicados en la parte resolutive transcrita.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la entidad demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la sociedad recurrente que se case parcialmente la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, proceda así:

REVOQUE los numerales primero, tercero, cuarto literal g) y la condena impuesta en el inciso por el pago de los intereses moratorios conforme la fluctuación mensual de la Superfinanciera para las suma de los literales a), b), c), d), e) y f) de este aparte, así como los numerales sexto y séptimo de la Sentencia proferida por el JUZGADO SEGUNDO (02) LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA – HUILA del 04 de marzo de 2015, para en su lugar ABSOLVER de la pretensión del reintegro, sus efectos económicos y la imposición de los intereses moratorios, conforme la fluctuación mensual de la Superfinanciera para las suma de los literales a), b), c), d), e) y f) de las condenas impartidas en el numeral cuarto, con la correspondiente provisión en materia de costas.

Como alcance subsidiario, pretendo de manera principal, que esta Honorable Corporación del Trabajo y la Seguridad Social CASE PARCIALMENTE la sentencia proferida por la SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA, del 01 de abril de 2019, para que una vez constituida EN TRIBUNAL DE INSTANCIA, revoque los numerales primero, tercero y cuarto literal g) y la condena impuesta en el inciso por el pago de los intereses moratorios conforme la fluctuación mensual de la Superfinanciera para las suma de los literales a), b), c), d), e) y f) de este aparte y los numerales sexto y séptimo de la sentencia proferida por el JUZGADO

SEGUNDO (02) LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA del 04 de marzo de 2015, para en su lugar, ORDENAR EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO a favor del señor JAIME TOVAR LISCANO, contenida en el inciso 1º del parágrafo 1º del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo vigencia 2004 – 2007, celebrada entre ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P. con la Organización Sindical SINTRAELECOL y los reajustes por concepto de primas de carestía, primas de junio, primas de diciembre, prima de antigüedad, prima de vacaciones y reajustes de las vacaciones sin la imposición de intereses moratorios sobre estas diferencias convencionales y del descanso remunerado.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, frente a los que se presenta réplica.

A pesar de que las acusaciones 3 y 4 se plantean de manera subsidiaria, lo cierto es que en realidad todos los cargos se complementan o alegan las mismas inconformidades, razón por la cual la Sala los resolverá de manera conjunta agrupándolos por temas.

VI. CARGO PRIMERO «ALCANCE PRINCIPAL»

Por la vía directa acusa la interpretación errónea de las siguientes disposiciones:

[...] de los artículos 29, 53 y 333 de la [Constitución Política](#) de 1991, 23 modificado, 58 numeral 1º, 62 literal a) numeral 6º modificado por el artículo 7º del [Decreto 2351 de 1965](#), 104, 106, 111, 112, 115 (modificado por el artículo 10 del [Decreto 2351 de 1965](#)), 467 y 468 del [Código Sustantivo del Trabajo](#), lo que conllevó a la APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 127 modificado por la [Ley 50 de 1990](#), 186, 249, 306 modificado por el artículo 2º de la Ley 1788 de 2016, todos del [Código Sustantivo del Trabajo](#), 8º del [Decreto 2351 de 1965](#), subrogado por el 6º de la [Ley 50 de 1990](#) y modificado por el artículo 28 de la [Ley 789 de 2002](#), 1º de la [Ley 52 de 1975](#), 17 de la [Ley 100 de 1993](#) modificado por la [Ley 797 de 2003](#), numeral 2º del 157 de la [Ley 100 de 1993](#), 884 del [Código de Comercio](#) y 1617 del [Código Civil](#).

Después de citar algunos apartes de la sentencia acusada, dice que el debido proceso no puede ser incluido en la naturaleza del despido, entendiéndolo que es una facultad de la empresa basada en la ley, el contrato de trabajo y el reglamento interno, tal como señala la sentencia CSJ SL3166-2019.

Precisa que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución, la

estabilidad en el empleo es relativa o intermedia, motivo por el cual autoriza al empleador para finalizar el vínculo laboral «*con o sin justa causa*», sin desconocer que existen excepciones al principio, predicables para los sujetos de especial protección o beneficiarios de disposiciones convencionales, que en ningún caso originan el derecho de permanecer de manera indefinida en un empleo.

Manifiesta que el derecho a la creación y mantenimiento de la empresa implica el surgimiento de derechos y garantías, tales como los de organización y autorregulación; que los artículos 104 y 106 del CST permiten la conformación de un reglamento *sin intervención ajena* y que el Tribunal incurrió en un error «*in judicando*», máxime cuando «*no quedó demostrado, que el despido fuera catalogado como sanción disciplinaria y con ello, llegar al despropósito de calificar, [...], un despido violatorio al derecho fundamental al debido proceso*», sin advertir la fuerza vinculante y normativa del proceso contenido en la convención colectiva 2004–2007, suscrita con Sintraelecol.

Alega que, el artículo 115 del CST es atribuible únicamente a las sanciones disciplinarias; que el sentenciador aplicó indebidamente el artículo 23 ídem, entendiendo que de este emerge la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador según lo consagrado en el numeral 1 del artículo 58 ídem; que en caso de ser infringida tal disposición permite «*rescindir el contrato laboral conforme a las causales del artículo 62*» del mismo estatuto, por lo que no se puede equiparar la sanción disciplinaria con la potestad de rescindir el convenio, más aún cuando en la cláusula sexta se pactó que el incumplimiento de las obligaciones legales era una justa causa para la finalización del vínculo. Al respecto cita algunos apartes de la sentencia CSJ SL3174-2019, en la que se diferencia la sanción disciplinaria de «*la potestad legal de culminar el contrato de trabajo*».

Argumenta que el Tribunal erró en la aplicación de la convención al inferir que, por no cumplir los criterios definidos por la Corte Constitucional en los procesos disciplinarios, se «*amplió indebidamente la naturaleza obligacional de la Convención Colectiva de Trabajo*», conforme a los artículos 467 y 468 del CST, para dejar sin efecto los artículos 64 de la CCT 2004-2007 y 435 del CST.

Agrega que si bien las partes consignaron en el texto un único trámite disciplinario, y que «*el hecho de investigarse la comisión de alguna conducta del trabajador mediante el trámite convencional, lleva a catalogarse que el despido sea una sanción en la relación laboral*»; ni siquiera se esforzó en examinar los hechos aducidos, conforme lo consagra el literal a) del numeral 6 del artículo 62 ídem, disposición que establece dos «*camino*s» para culminar el contrato de

trabajo (CSJ SL1920-2018).

Afirma que en el artículo 15 de la convención colectiva no se estipuló la acción de reintegro hasta el punto de que fijó el pago de la indemnización tarifada en el artículo 8 del [Decreto 2351 de 1965](#), de lo que se deduce que los contratantes nunca tuvieron la intención de incorporar una acción de reintegro autónoma, ni tampoco mantuvo la ya derogada que en su momento consignó el artículo 64 del CST (CSJ SL1123-2019); por tanto, el sentenciador de segundo grado imaginó la acción de reintegro y desatendió abiertamente el texto convencional.

Expone que en el marco de las sanciones e indemnizaciones en materia laboral no es viable la aplicación de normas civiles o mercantiles, como son los artículos 884 del CCo y 1617 del CC, con fundamento en los cuales el Tribunal impuso el reconocimiento y pago de los intereses moratorios por concepto de reajustes por primas de carestía, junio, diciembre, antigüedad, vacaciones y reajuste de vacaciones (CSJ SL3449-2016).

VII. CARGO TERCERO «ALCANCE SUBSIDIARIO»

Por la senda jurídica atribuye la interpretación errónea de:

[...] los artículos 29, 53 y 333 de la [Constitución Política](#) de 1991, 23 modificado, 58 numeral 1º, 62 literal a) numeral 6º modificado por el artículo 7º del [Decreto 2351 de 1965](#), 104, 106, 111,112, 115 (modificado por el artículo 10 del [Decreto 2351 de 1965](#)), 467 y 468 del [Código Sustantivo del Trabajo](#), lo que conllevó a la APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 127 modificado por la [Ley 50 de 1990](#), 186, 249, 306 modificado por el artículo 2º de la Ley 1788 de 2016, todos del [Código Sustantivo del Trabajo](#), 8º del [Decreto 2351 de 1965](#), subrogado por el 6º de la [Ley 50 de 1990](#) y modificado por el artículo 28 de la [Ley 789 de 2002](#), 1º de la [Ley 52 de 1975](#), 17 de la [Ley 100 de 1993](#) modificado por la [Ley 797 de 2003](#), numeral 2º del 157 de la [Ley 100 de 1993](#), 884 del [Código de Comercio](#) y 1617 del [Código Civil](#).

Después de iterar los mismos argumentos expuestos en la sustentación del primero, dice que el Tribunal se distanció del sentido natural y correcto de las normas denunciadas, por lo que el cargo es fundado y debe casarse la sentencia en los términos del alcance subsidiario.

III. RÉPLICA

El demandante opositor, al referirse de manera conjunta a todos los cargos, señala que la acusación no debe prosperar por cuanto el alcance de la impugnación es contradictorio, pues se

pide la confirmación de los numerales segundo y cuarto, a pesar que esas condenas fueron modificadas por el tribunal a favor de la empresa en el sentido de que la bonificación por metas cumplidas no constituyó factor salarial; que los cuatro cargos se fundamentan en las mismas normas jurídicas y convencionales y en argumentos exactos; y que las acusaciones uno y tres no precisan la interpretación errónea de las normas atacadas ni la que debe ser correcta.

Con relación al fondo del asunto, señala que la apreciación de las normas convencionales no constituye error de hecho cuando de su contenido se infieren varias «*hermenéuticas*» razonables; que se dio estricto cumplimiento al procedimiento disciplinario convencional; y con relación a los cargos segundo y cuarto dice que la valoración probatoria realizada por el sentenciador de segundo grado no es desacertada, por lo que no incurrió en los yerros fácticos endilgados, máxime que la interpretación que se hizo es bastante razonable.

IV. CARGO SEGUNDO «*ALCANCE PRINCIPAL*»

Por la vía indirecta acusa la aplicación indebida de la siguiente normativa:

[...] artículos 29 y 53 de la [Constitución Política](#) de 1991, 23 (modificado por el artículo 1º de la [Ley 50 de 1990](#)) 58 numeral 1º, 62 del CST literal a) numeral 6º modificado por el artículo 7º del [Decreto 2351 de 1965](#), 104, 106, 111,112, 115 (modificado por el artículo 10 del [Decreto 2351 de 1965](#)), 127, 186, 249, 306 modificado por el artículo 2º de la Ley 1788 de 2016, 467 y 468 del [Código Sustantivo del Trabajo](#), 8º del [Decreto 2351 de 1965](#), subrogado por el 6º de la [Ley 50 de 1990](#) y modificado por el artículo 28 de la [Ley 789 de 2002](#) modificado por la [Ley 50 de 1990](#), 1º de la [Ley 52 de 1975](#), 17 de la [Ley 100 de 1993](#) modificado por la [Ley 797 de 2003](#), numeral 2º del 157 de la [Ley 100 de 1993](#), 884 del [Código de Comercio](#) y 1617 del [Código Civil](#), en relación con los artículos 60 y 61 del CPTSS

Imputa al sentenciador de segundo grado la comisión de los errores de hecho que se enlistan en seguida:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que los artículos 15 y 64 de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007 celebrada entre ELECTROHUILA S.A. E.S.P. y la organización sindical SINTRAELECOL SECCIONAL HUILA contienen la acción de reintegro, incorporando el ordinal 5º del artículo 8 del [Decreto 2351 de 1965](#) y en especial cuando las Convenciones Colectivas de Trabajo de los años 1964 y 1983, así como el Laudo Arbitral del año 1975, no se incorporaron como medio de prueba.

2. No dar por demostrado, estándolo, que la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007 celebrada entre ELECTROHUILA S.A. E.S.P. y la organización sindical SINTRAELECOL SECCIONAL HUILA permite la terminación del contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la indemnización convencional contenida en el artículo 15 *ibídem*.

3. No dar por demostrado, en contra de la evidencia, que ELECTROHUILA S.A. E.S.P. si satisfizo el procedimiento disciplinario a favor del señor JAIME TOVAR LISCANO, contenido en el artículo 64 de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007 firmado con el sindicato SINTRAELECOL SECCIONAL HUILA.

4. Dar por demostrado, en contra de los autos, que ELECTROHUILA S.A. E.S.P. desconoció el debido proceso en el curso del trámite disciplinario al señor JAIME TOVAR LISCANO, contenido en el artículo 64 de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007 celebrada con la organización sindical SINTRAELECOL SECCIONAL HUILA.

5. No dar por demostrado, estándolo, que el señor JAIME TOVAR LISCANO sí incurrió en una violación grave a la obligación contenida en el numeral 1º del artículo 58 del CST, cuya falta fue calificada como justa causa en el contrato laboral y originaba finalizar el vínculo con ELECTROHUILA S.A. E.S.P. por la ocurrencia de una justa causa.

6. Dar por demostrado, en contra de la evidencia, que la relación laboral entre JAIME TOVAR LISCANO y ELECTROHUILA S.A. E.S.P. estipuló la aplicación de los intereses moratorios civiles y/o mercantiles ante el impago o reajustes salariales, prestacionales, del descanso o su compensación y beneficios convencionales ante un incumplimiento patronal o mediando una orden judicial.

7. No dar por demostrado, estándolo, que la relación laboral entre JAIME TOVAR LISCANO y ELECTROHUILA S.A. E.S.P. NO fijó la aplicación de los intereses moratorios civiles y/o mercantiles ante el impago o reajustes salariales, prestacionales, del descanso o su compensación y beneficios convencionales ante un incumplimiento patronal o mediando una orden judicial.

Al efecto, denuncia la apreciación indebida de los siguientes medios de convicción y piezas procesales:

1) Demanda inicial, como pieza procesal.

- 2) Respuesta a la demanda, formulada por ELECTROHUILA S.A. E.S.P. y como pieza procesal.
- 3) Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre ELECTROHUILA S.A. E.S.P. y SINTRAELECOL, vigente entre el 1º de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.
- 4) Queja presentada contra el señor TOVAR LISCANO del 06 de septiembre de 2013.
- 5) Diligencia de cargos y descargos del 25 de septiembre de 2013.
- 6) Documento de Gerencia No 254 por medio del cual se culmina el contrato de trabajo del demandante con justa causa.

Como pruebas dejadas de apreciar enlista las que siguen:

1. Contrato individual de trabajo a término indefinido No 007/2009 celebrado entre JAIME TOVAR LISCANO y ELECTROHUILA.
2. Certificado de existencia y representación legal de ELECTROHUILA.
3. Carta del 23 de agosto de 2013 por el cual el demandante certificó a la Empresa Grupo Eléctrico Ingeniería S.A.S., el tiempo de ejecución, la cuantía y el objeto contratado con ELECTROHUILA.
4. Certificado de retención en la fuente del año gravable 2011 a favor de la esposa del demandante PIEDAD MILENA VARGAS FALLA.
5. Certificado de retención en la fuente del año gravable 2012 a favor de la esposa del demandante PIEDAD MILENA VARGAS FALLA.
6. Orden de compra No 056 del 27 de julio de 2012 por la cual la Empresa FAMEC INGENIERIA S.A.S. autorizó a la señora PIEDAD MILENA VARGAS FALLA para la elaboración de 02 vallas de ELECTROHUILA.
7. Extractos bancarios del demandante.

8. Certificado contractual de ingresos y servicio a favor del demandante, expedido por GIGANTIC S.A.S. del 28 de agosto de 2012.
9. Certificado contractual de ingresos y servicio a favor del demandante, expedido por ELECTRO SUR LTDA del 27 de agosto de 2012.
10. Certificado contractual de ingresos y servicio a favor del demandante, expedido por CABLES Y HERRAJES DEL HUILA LTDA. del 27 de agosto de 2012.
11. Comunicación 06-DNZ-013559-I-2013 del 06 de septiembre de 2013.
12. Correo electrónico del 06 de septiembre de 2013.
13. Comunicación interna 06-DZN-013666-I-2013 del 09 de septiembre de 2013 y su anexo, esto es, la denuncia penal presentada por el señor TOVAR LISCANO contra FREDY HERNÁN GUZMÁN.
14. Auto de Apertura Expediente 14-2013 del 17 de septiembre de 2013.
15. Auto del 18 de septiembre de 2013.
16. Comunicación del 17 de septiembre de 2013 por la cual en el expediente 142013 se cita a los miembros de SINTRAELECOL en cumplimiento de la convención colectiva de trabajo.
17. Citación 01-DRH-014427-I-2013 del 17 de septiembre de 2013.
18. Comunicación interna 06-DZN-014462-I-2013 del 18 de septiembre de 2013.
19. Comunicación interna 01-DRH-014486-I-2013 del 18 de septiembre de 2013.
20. Comunicación interna 06-DZN-014305-I-2013 del 17 de septiembre de 2013.
21. Citación 01-DRH-029503-S-2013 del 23 de septiembre de 2013.
22. Comunicación interna 06-DZN-014634-I-2013 del 23 de septiembre de 2013.
23. Comunicación interna 06-DZN-014684-I-2013 del 25 de septiembre de 2013.

24. Comprobantes de consignaciones realizadas por la señora PIEDAD MILENA VARGAS a favor de su esposo JAIME TOVAR LISCANO.
25. Procedimiento interno para procesos disciplinarios al interior de ELECTROHUILA del 05 de abril de 2010.
26. Auto del 26 de septiembre de 2013.
27. Comunicación interna 01-DRH-014930-I-2013.
28. Comunicación interna 01-DRH-014928-I-2013.
29. Comunicación interna 01-DRH-030178-S-2013 del 27 de septiembre de 2013.
30. Comunicación interna 01-DSA-014945-I-2013 del 30 de septiembre de 2013.
31. Comunicación interna 01-DRH-014929-I-2013 del 27 de septiembre de 2013.
32. Oficio 01-DRH-030256-S-2013 del 30 de septiembre de 2013.
33. Oficio 01-DRH-030253-S-2013 del 30 de septiembre de 2013.
34. Oficio 01-DRH-030248-I-2013 del 30 de septiembre de 2013.
35. Auto del 01 de octubre de 2013.
36. Declaración del señor FREDY HERNÁN GUZMÁN del 01 de octubre de 2013.
37. Declaración de la señora LINA FERNANDA OBREGÓN SÁNCHEZ del 01 de octubre de 2013.
38. Declaración del señor JOSÉ ALEXIS MURCIA CUENCA del 02 de octubre de 2013.
39. Comunicación interna 06-DZN-014981-I-2013 del 30 de septiembre de 2013.

40. Auto del 01 de octubre de 2013.
41. Citación 01-DRH-015082-I-2013 del 02 de octubre de 2013.
42. Citación 01-DRH-015079-I-2013 del 02 de octubre de 2013.
43. Declaración del señor HECTOR FERNANDO GALLEGO del 04 de octubre de 2013.
44. Declaración de ALEIDA ALBARRACÍN CORREA del 07 de octubre de 2013.
45. Comunicación interna 06-DZN-015294-I-2013 del 04 de octubre de 2020.
46. Comunicación interna 06-DZN-015376-I-2013 del 07 de octubre de 2020.
47. Oficio del 03 de octubre de 2013 expedido por ELECTRO SUR LTDA.
48. Oficio del 03 de octubre de 2013 expedido por CABLES Y HERRAJES DEL HUILA LTDA.
49. Oficio del 05 de octubre de 2013 expedido por GIGANTIC C.I. S.A.S.
50. Comunicación interna 01-DRH-015517-I-2013 del 09 de octubre de 2013.
51. Comunicación interna 06-DZN-015587-I-2013 del 10 de octubre de 2013.
52. Auto del 17 de octubre de 2013.
53. Declaración del señor GIOMAR BERNAL ARIAS del 17 de octubre de 2013.
54. Declaración del señor FREDY CENEN ANAYA RINCÓN del 18 de octubre de 2013.
55. Declaración del señor PABLO EMILIO PARRA DÍAZ del 22 de octubre de 2013.
56. Comunicación interna 06-DZN-016121-I-2013 del 22 de octubre de 2013.

57. Citación 01-SAF-032906-S-2013 del 21 de octubre de 2013.
58. Comunicación interna 01-DRH-016146-I-2013 del 23 de octubre de 2013.
59. Declaración del señor FREDY HERNÁN GUZMÁN ARENAS del 24 de octubre de 2013.
60. Comunicación interna 06-DZN-016210-I-2013 del 24 de octubre de 2013.
61. Acta del Comité Obrero Patronal No 014 del 25 de octubre de 2013.
62. Comunicación interna 06-DZN-016577-I-2013 del 31 de octubre de 2013.
63. Liquidación final del contrato de trabajo.

Expone que el sentenciador se equivocó al examinar la demanda, por cuanto omitió el contenido «*del numeral 18 del acápite de Hechos*», en la que el accionante expresó que la relación laboral se rigió por la CCT y el CST; y que también apreció equivocadamente la contestación al escrito inicial, por cuanto allí se dejó «*claro que la terminación del contrato de trabajo del demandante fue por la ocurrencia de justas causas, previo adelantamiento del trámite disciplinario convencional*», con plena observancia del debido proceso.

Cita el contenido del artículo 15 de la CCT celebrada entre Electrohuila S. A. ESP y Sintraelec, para afirmar que el juez de apelaciones «*le imprimió un supuesto de hecho a la norma convencional que los protagonistas sociales no expresaron*», al inferir que incluyeron la acción de reintegro y no el pago de una indemnización por despido; que la conclusión a la que arribó es un mero sofisma, pues a ella no se puede llegar aplicando los principios de favorabilidad e *in dubio pro operario*. Para avalar su tesis, la censura transcribe el salvamento de voto de la sentencia fustigada.

Señala que el Tribunal no interpretó en debida forma el artículo 64 de la convención colectiva, que consagra el trámite previo a la imposición de sanciones disciplinarias, del cual, a su juicio, se colige que, en caso de no dar la oportunidad al trabajador ni a dos representantes del sindicato de ser oídos, debe efectuar el «*pago de una indemnización, mas no la adopción o acción de reintegro*».

Agrega que hizo mal al dilucidar el contenido de los artículos 111, 112 y 115 del CST, conforme a los lineamientos planteados en sentencias CC C593-2014, CC T433-1998, CC T944-2000, CC T917-2006 y CC T170-1999 y el artículo 29 de la [Constitución Política](#), sin atender lo contenido en la estipulación convencional mencionada, para lo cual cita la sentencia CSJ SL2893-2019, en la que se analiza el error de hecho en la interpretación de disposiciones convencionales.

Sumado a lo expresado, dice que Fredy Hernán Guzmán presentó el 6 de septiembre de 2013 una queja de orden laboral contra Jaime Tovar Liscano, replicada en el correo electrónico en la misma fecha, soportada en una «*certificación corporativa (con membrete de ELECTROHUILA) en la que constaba diversa información contractual, sin estar facultado para ello*», certificaciones por las cuales contratistas de la entidad reconocían al demandante «*como proveedor de estas sociedades*»; extractos bancarios en los que el actor registra ingresos que oscilan entre \$10.000.000 y \$30.000.000; orden de compra a favor de Piedad Milena Vargas, cónyuge del demandante; y certificaciones de ingresos y retenciones de contratistas del empleador.

Alega que el Tribunal erró al valorar la documental anterior, pues era lógico que el empleador, en ejercicio de sus facultades, analizara y determinara el mérito suficiente para iniciar el proceso disciplinario convencional; que omitió «*haber chequeado*», el contrato de trabajo 007 de 2009, en el que se pactó como justa causa para terminar el vínculo laboral, la violación por parte del trabajador de cualesquiera de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias; por tanto, al Tribunal «*no le era factible distanciarse*» del texto convencional (artículo 64), «*ni del clausulado que fijó las justas causas y hacer todo un imaginario jurisprudencial del trámite que en su criterio debió agotar el proceso disciplinario por ELECTROHUILA [...], sino algo tan fácil como era comprobar la existencia del hecho generador, [...] para avalar la justa causa previamente calificada como grave*».

Dice que no se analizó el certificado de existencia y representación de Electrohuila S. A. ESP, en el que consta la actividad social de la empresa y la intervención de capital del Estado, para determinar si la queja iniciada por Fredy Hernán Guzmán tenía o no fundamento «*para el reproche disciplinario*», o aplicar la «*terminación del contrato de trabajo con justa causa con base a la ley laboral*».

A continuación refiere al estudio de los medios probatorios que, en su criterio acreditan las justas causas para poner fin a la relación laboral, esto es: certificación expedida por el actor en la que certificó a la Empresa Grupo Eléctrico Ingeniería SAS el tiempo de ejecución, la cuantía y el objeto del contrato celebrado con Electrohuila S. A. ESP; los certificados de retención en la fuente de los años 2011 y 2012, a favor de Piedad Milena Vargas Falla; orden de compra n.º 056 del 27

de julio de 2012; extractos bancarios del accionante; los certificados contractuales de ingresos y servicios prestados por el demandante a las Empresas Gigantic C.I. S.A.S., Electro Sur Ltda. y Cables y Herrajes del Huila Ltda. del 28 y 27 de agosto de 2012, respectivamente.

Señala que en el trámite disciplinario se atendió el debido proceso, por cuanto el 6 de septiembre de 2013, Jaime Tovar Liscano respondió parcialmente la queja presentada en su contra por Fredy Hernán Guzmán, tal como consta en el anexo de la comunicación interna 06-DZN-013666-I-2013, dejando clara su disposición a participar en un eventual proceso disciplinario y acusando el uso indebido de los implementos y herramientas suministrados por el empleador, como es el computador portátil para custodiar tratar y utilizar información personal.

Con relación al auto de apertura del trámite disciplinario de fecha 17 de septiembre de 2013, afirma que se *dispuso «escuchar en audiencia de cargos y descargos al trabajador inculpado»*, en compañía de dos representantes de Sintraeocol; que se le informó sobre la facultad de aportar, requerir o controvertir las pruebas obrantes en el expediente, el cual quedó a disposición del acusado en la División de Recursos Humanos; y que en dicha providencia se indicó la normativa transgredida y se dispuso la práctica de pruebas.

Agrega que, ese día se emitieron comunicaciones dirigidas al acusado y a los miembros de Sintraeocol citándolos a la audiencia de cargos y descargos; que, en ejercicio del derecho de contradicción, el demandante solicitó el aplazamiento, mediante comunicación interna 06-DZN-014462-I-2013 del 18 de septiembre de 2013, la cual fue aceptada; y que por medio de comunicación 01-DRH-029503-S-2013 del 23 de septiembre siguiente se generó una nueva citación, en aras de cumplir con lo dispuesto en el artículo 64 de la convención colectiva.

Indica que Jaime Tovar Liscano participó activamente en el trámite disciplinario, tanto que mediante las comunicaciones 06-DZN014634-I-2013 y 06-DZN-014684-I-2013 solicitó copia de la totalidad del expediente y presentó descargos; que, en la audiencia del 25 de septiembre de 2013, se pronunció sobre todas las acusaciones presentadas por Fredy Hernán Guzmán, en la que manifestó no estar en disposición *«de rendir la diligencia»*, en presencia de los representantes de Sintraeocol. Agrega:

[...] este documento es de importancia mayúscula, pues a pesar que ELECTROHUILA buscó indagar sobre las graves acusaciones contra el disciplinado, este siempre se remitió a los descargos contenidos en la Comunicación Interna 06-DZN-014684-I-2013, por lo que es patente que a pesar de estar demostrada la garantía plena del debido proceso a favor del señor TOVAR LISCANO, el Tribunal en contra de la evidencia, no lo dio por probado

Afirma que el Tribunal omitió examinar el procedimiento interno para procesos disciplinarios de Electrohuila S. A. ESP del 5 de abril de 2010; el auto del 26 de septiembre de 2013, mediante el cual se ordenó la práctica de pruebas requeridas por el demandante en los descargos presentados; las comunicaciones internas 01-DRH014930-I-2013, 01-DRH-014928-I-2013, 01-DSA-014945-I-2013, 01-DRH-014929-I-2013; los oficios 01-DRH-030256-S-2013, 01-DRH-030253S-2013 y 01-DRH-030248-I-2013, por medio de los cuales se dio cumplimiento al auto referido; el auto del 1 de octubre de 2013 en el que se ordenó la práctica oficiosa de declaraciones; las versiones de Fredy Hernán Guzmán, Lina Fernanda Obregón y José Alexis Murcia Cuenca; el escrito 06-DZN-015294-I-2013 del 4 de octubre de 2020, mediante el cual el disciplinado solicitó copia del expediente, ampliado el 7 del mismo mes y año mediante comunicación DZN-015376-I-2013.

Refiere a los oficios del 3 y 5 de octubre de 2013, provenientes de «*ELECTRO SUR LTDA. y CABLES Y HERRAJES DEL HUILA LTDA., GIGANTIC C.I. S.A.S.*», mediante los cuales manifiestan la inexistencia de «*cualquier tipo de vínculo con el demandante*»; aspecto que no es creíble porque el señor Liscano no podía controvertir sus altos ingresos reportados en los extractos bancarios.

Insiste en que el Tribunal pasó por alto las comunicaciones 01-DRH-015517-I-2013, 06-DZN-015587-I-2013 y 06-DZN-016121-I-2013 del 9, 10 y 22 de octubre de 2013, mediante las cuales se informó que el expediente se encontraba a disposición del acusado y se solicitaron copias de los documentos allegados al proceso con posterioridad al 7 de octubre de 2013; el escrito 01-SAF-032906-S-2013 con el que se requirió al presidente de Sintraelecól y al Comité Obrero Patronal; que con el documento 01-DRH-016146-I-2013 se resolvió la solicitud de copia del expediente elevada por el acusado; y el auto del 17 del mismo mes y año, por medio del cual se ordenó la práctica de pruebas requeridas por Tovar Liscano.

Añade que el 24 de octubre de 2013 se practicó la declaración de Fredy Hernán Guzmán Arenas, que tampoco examinó el acta del Comité Obrero Patronal n.º 014 de 25 de octubre de 2013, en la que se dio cumplimiento al «*marco del proceso disciplinario*», honrando el debido proceso y el consenso colectivo; y que el 31 del mismo mes y año, con comunicación interna 06-DZN-016577-I-2013, el acusado incorporó un documento al expediente y solicitó que fuera valorado como prueba.

Alega que evacuado el dispendioso y garante proceso disciplinario contenido en el artículo 64 de la convención colectiva de trabajo, con el Documento de Gerencia n.º 254 «por medio del

cual se culmina el contrato de trabajo del señor TOVAR LISCANO con justa causa, en el que se indicó: a) el fundamento fáctico que dio lugar al proceso disciplinario, b) las normas infringidas, c) el desarrollo de la actuación, d) las pruebas practicadas y e) el análisis probatorio que logró demostrar».

Aduce que el Tribunal eludió el análisis del contrato de trabajo celebrado entre las partes, la convención colectiva 2004-2007 y la liquidación efectuada, en donde no se pactó «*el pago de intereses moratorios civiles y/o comerciales, ante sumas insolutas, por reajustes o por orden judicial de los derechos sociales legales y/o convencionales en las relaciones laborales con sus trabajadores*».

Cita el contenido de la sentencia CSJ SL1920-2018 para referirse al alcance del numeral 6 del artículo 62 del CST; y finaliza diciendo que en el trámite disciplinario se cumplieron las etapas dispuestas en el artículo 64 de la convención colectiva; y que Jaime Tovar Liscano participó activamente en el proceso y violentó el contenido del numeral 1 del artículo 58 del CST.

V. RÉPLICA

Como el opositor se refirió de manera conjunta a todos los cargos, la Sala considera innecesario iterarlos.

VI. CARGO CUARTO «ALCANCE SUBSIDIARIO»

Por la vía indirecta acusa la aplicación indebida de la siguiente normativa:

[...] artículos 29 y 53 de la [Constitución Política](#) de 1991, 23 (modificado por el artículo 1º de la [Ley 50 de 1990](#)) 58 numeral 1º, 62 del CST literal a) numeral 6º modificado por el artículo 7º del [Decreto 2351 de 1965](#), 104, 106, 111, 112, 115 (modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965), 127, 186, 249, 306 modificado por el artículo 2º de la Ley 1788 de 2016, 467 y 468 del [Código Sustantivo del Trabajo](#), 8º del [Decreto 2351 de 1965](#), subrogado por el 6º de la [Ley 50 de 1990](#) y modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 modificado por la [Ley 50 de 1990](#), 1º de la [Ley 52 de 1975](#), 17 de la [Ley 100 de 1993](#) modificado por la [Ley 797 de 2003](#), numeral 2º del 157 de la [Ley 100 de 1993](#), 884 del [Código de Comercio](#) y 1617 del [Código Civil](#), en relación con los artículos 60 y 61 del CPTSS

Imputa al sentenciador de segundo grado la comisión de los errores de hecho que se enlistan en seguida:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que los artículos 15 y 64 de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007 celebrada entre ELECTROHUILA S.A. E.S.P. y la organización sindical SINTRAELECOL SECCIONAL HUILA contienen la acción de reintegro, incorporando el ordinal 5º del artículo 8 del [Decreto 2351 de 1965](#) y en especial cuando las Convenciones Colectivas de Trabajo de los años 1964 y 1983, así como el Laudo Arbitral del año 1975, no se incorporaron como medio de prueba.

2. No dar por demostrado, estándolo, que la Colectiva de Trabajo 2004-2007 celebrada entre ELECTROHUILA S.A. E.S.P. y la organización sindical SINTRAELECOL SECCIONAL HUILA permite la terminación del contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la indemnización convencional contenida en el artículo 15 *ibídem*.

3. Dar por demostrado, en contra de la evidencia, que la relación laboral entre JAIME TOVAR LISCANO y ELECTROHUILA S.A. E.S.P. estipuló la aplicación de los intereses moratorios civiles y/o mercantiles ante el impago o reajustes salariales, prestacionales, del descanso o su compensación y beneficios convencionales ante un incumplimiento patronal o mediando una orden judicial.

4. No dar por demostrado, estándolo, que la relación laboral entre JAIME TOVAR LISCANO y ELECTROHUILA S.A. E.S.P. NO fijó la aplicación de los intereses moratorios civiles y/o mercantiles ante el impago o reajustes salariales, prestacionales, del descanso o su compensación y beneficios convencionales ante un incumplimiento patronal o mediando una orden judicial.

Como pruebas y piezas procesales mal apreciadas denuncia las que siguen:

1. Demanda inicial, como pieza procesal.
2. Respuesta a la demanda, como pieza procesal.
3. Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre ELECTROHUILA S.A. E.S.P. y SINTRAELECOL, vigente entre el 1º de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.
4. Contrato de trabajo celebrado entre JAIME TOVAR LISCANO.

Acepta «únicamente la ocurrencia de un despido injusto a favor del señor JAIME TOVAR LISCANO y el reajuste de la prima de carestía, de junio, diciembre, antigüedad, de la prima de vacaciones y del descanso remunerado, pero esto simplemente por cuestiones metodológicas para los fines del recurso extraordinario».

Reitera la argumentación del cargo segundo, con relación a la indebida interpretación de la demanda y la contestación; adiciona la demostración aduciendo que el juez plural omitió la pretensión subsidiaria, correspondiente al pago de la indemnización por despido, indexada y con los intereses de mora, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la convención colectiva.

Al efecto, cita nuevamente el contenido del mencionado artículo, para señalar que el Tribunal erró en su interpretación, pues «*se cuestiona si se consignó la acción de reintegro que tuvo vigencia con el ordinal 5° del artículo 8° del [Decreto 2351 de 1965](#)*»; que allí se acogió únicamente la tabla indemnizatoria como quiera que se plasmó la posibilidad de finalizar el vínculo laboral con el pago de una compensación.

VII. RÉPLICA

Atendiendo los términos planteados por el opositor no es pertinente aludir nuevamente a su contenido.

VIII. CONSIDERACIONES

Dada la formulación del alcance de la impugnación, atendiendo las decisiones que se adoptaron en las instancias procesales al igual que lo que textualmente se indica en la demanda extraordinaria, la Sala entiende que lo pretendido por la censura es, de manera principal, que se «*case parcialmente*» la sentencia fustigada en cuanto confirmó las condenas impuestas por el Juzgado, con excepción de las consagradas en los numerales segundo y cuarto literal g); para que en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado respecto de estas y, en su lugar, la absuelva del reintegro y sus consecuencias al igual que de los intereses moratorios impuestos en su contra.

Por el alcance subsidiario, lo que busca la recurrente es igualmente, que se case parcialmente la sentencia del Tribunal, se revoque la providencia de primer grado en sus numerales segundo y cuarto literal g), y en su lugar, se disponga el pago de la indemnización convencional por despido injusto.

De cara a los argumentos planteados, le corresponde a la Sala determinar si el juez plural se equivocó al equiparar el despido con una sanción disciplinaria y establecer la obligatoriedad de seguir un procedimiento disciplinario, en el que se respetara el debido proceso, como mecanismo previo a ejercer la potestad de rescindir el vínculo por alguna de las justas causas pactadas en el contrato de trabajo o en el artículo 62 del CST.

Así mismo, debe establecerse si el juez plural erró al considerar que la finalización del vínculo laboral se materializó por una sanción disciplinaria y no por la configuración de una de las justas causas previstas legal o extralegalmente; y si desacertó al confirmar la imposición de intereses moratorios ante el impago de los reajustes salariales que estableció el juez de primer grado.

Antes de incursionar en la resolución de los problemas jurídicos planteados, se advierte que a pesar de que en los cargos orientados por la senda indirecta se imputan yerros fácticos respecto de la errada o falta de apreciación de algunos medios de convicción que, en criterio de la censura, demuestran los hechos configurativos de las justas causas, no se realizará ningún análisis sobre el particular, como quiera que el sentenciador de segundo grado no efectuó estudio alguno sobre este puntual aspecto.

En efecto, como el juez plural se abstuvo de determinar si las causas invocadas por la pasiva para el finiquito contractual estaban probadas y si aquellas en realidad constituían una justa causa; no es posible, en sede extraordinaria, imputarle errores de hecho sobre temas respecto de los cuales no se pronunció.

De otra parte es preciso señalar que, aunque en los cargos encaminados por la vía directa se hace mención de algunos aspectos fácticos tales como que en la cláusula 6 del contrato de trabajo se pactó la terminación unilateral del vínculo por justa causa por incumplimiento de las obligaciones del trabajador; y que el artículo 15 de la convención colectiva no consagró el reintegro, sino únicamente la indemnización por despido; tal desacierto no compromete el estudio de fondo, dado que del análisis integral de ellos, es dable extraer con claridad los yerros fácticos y jurídicos enrostrados por la censura.

En igual sentido, atendiendo explícitamente el alcance de la impugnación formulado como principal, se destaca que en casación no se exhibe inconformidad alguna respecto de las condenas impartidas contra la entidad accionada, relacionadas con el carácter salarial de la bonificación por cumplimiento de metas y los vales de alimentación, ni de la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones. Por tanto, estos puntuales aspectos, permanecerán incólumes tal y como los resolvió el sentenciador de segundo grado.

Por razones de método, se abordará la resolución de las inconformidades en el orden planteado, así:

Terminación del contrato de trabajo

A pesar de que la sentencia fustigada no es prolija en su argumentación, se infiere que el sentenciador de segundo grado entendió que la relación laboral finalizó como resultado de un proceso disciplinario seguido en contra del trabajador, el cual culminó con dicha «sanción»; postura que la censura considera equivocada en tanto al juez plural no le era viable distanciarse del clausulado que fijó las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Pues bien, a efecto de verificar la acusación, resulta de vital importancia recordar cuáles fueron las razones que la empresa le exhibió al trabajador para prescindir de sus servicios; el escrito dice lo siguiente:

1. Documento de Gerencia N° 254, por medio del cual se comunicó la ruptura contractual (f.° 236).

Los apartes pertinentes dicen lo que sigue:

DOCUMENTO DE GERENCIA No. 254

"POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN TRAMITE DISCIPLINARIO"

EL GERENTE DE LA ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A.E.S.P

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y en especial las contenidas en el [Código Sustantivo del Trabajo](#) y el Reglamento Interno de trabajo, y teniendo en cuenta los siguientes hechos:

1. HECHOS

La presente investigación disciplinaria se ha iniciado con el fin de indagar los hechos puestos en conocimiento de la Electrificadora del Huila S.A.E.S.P por el señor FREDY HERNAN GUZMAN ARENAS, auxiliar de la División Zona Norte- Neiva , mediante la cual comunica al Jefe de la Oficina de Control Interno que se investigue el actuar del señor JAIME TOVAR LIZCANO, por ser un comercializador directo o indirectamente a través de su esposa la señora PIEDAD MILENA VARGAS, de placas de marcación de estructuras y vallas publicitarias, aprovechando que su cargo permite la interacción con contratistas externos de la empresa. Al oficio adjunta información y documentación pertinente para la respectiva investigación disciplinaria.

Por lo anterior a la Subgerencia Administrativa y Financiera se le pone de presente los hechos manifestados por el trabajador FREDY HERNAN GUZMAN mediante comunicación Interna No. 01-0CI-013776-I-2013 emanada del Jefe de la Oficina de la cual mediante comunicación 01-SAF-014375-I-2013 solicita iniciar el proceso disciplinario respectivo.

2. NORMAS PRESUNTAMENTE INFRINGIDAS

a. De naturaleza legal:

Art. 58 núm 1. Observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador.

b. De naturaleza reglamentaria:

Reglamento Interno de Trabajo:

Art. 64 núm 2: Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento de Trabajo.

Art. 64 núm 3: Acatar, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones o reglas de orden meramente técnico o administrativo que de modo particular e impartan sus superiores para la ejecución de los trabajos.

Art. 64 núm 5: Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas;

Art. 64 núm 7: Guardar absoluta lealtad con la EMPRESA y mantener escrupulosa reserva de los secretos comerciales, técnicos, administrativos, etc. Por cuya divulgación pueda causar perjuicio a la EMPRESA

Art. 64 núm 12: Acatar y cumplir las instrucciones y/o procedimientos que determine la EMPRESA en forma general y particular.

Art. 68 núm. 16: Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato, de las leyes ó de los reglamentos de la Empresa.

Art. 73 núm 4: Violar en forma grave cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los capítulos XIV y XVI.

c. De naturaleza contractual:

Cláusula Sexta

a. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.

3. DESARROLLO DE LA INVESTIGACION:

Con fundamento en denuncia presentada por el trabajador FREDY HERNAN GUZMAN, Auxiliar de la División Zona Norte-Neiva de la Electrificadora del Huila S.A.E.S.P, en la que solicita solicitando investigar el actuar del señor JAIME TOVAR LIZCANO, Auxiliar Administrativo de la División Zona Norte-Neiva la División de Recursos Humanos dispuso la apertura de la investigación disciplinaria mediante auto de fecha 17 de Septiembre de 2013 disponiéndose la realización de cargos y descargos con la comparecencia del disciplinado, conforme a lo previsto en el [Código Sustantivo del Trabajo](#) y la Convención Colectiva de Trabajo de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P. art. 64 parágrafo segundo.

4. PRUEBAS:

Con el propósito de impulsar el trámite disciplinario fue recaudado el siguiente material probatorio:

[...]

5. ANÁLISIS PROBATORIO

Del anterior material probatorio relacionado a juicio de la Empresa emerge que la responsabilidad del trabajador JAIME TOVAR LIZCANO se encuentra comprometido al encontrarse demostradas irregularidades en cabeza del disciplinado, conforme a los hechos puestos en conocimiento por medio del oficio del 06 de septiembre de 2013, con radicación 06DZN-013471-I-2013 por el señor FREDY HERNAN GUZMAN ARENAS.

Sobre el caso en concreto es claro y se considera que existen los elementos probatorios suficientemente sólidos para soportar sobre ellos un cuestionamiento de responsabilidad disciplinaria, estando a juicio de la compañía demostrado de que efectivamente el disciplinado ha utilizado la función que desarrolla dentro de la empresa con el fin de obtener un lucro personal o familiar derivado de la venta directa y/o indirecta de vallas Informativas y placas de marcación de infraestructuras que Electrohuila S.A.E.S.P exige a los contratistas en las obras que involucran infraestructura eléctrica.

De la misma forma, es evidentemente cuestionable la certificación que reposa en el expediente y que el disciplinado había efectuado, lo cual admite, para remitir a la EMPRESA GRUPO ELECTRICO INGENIERIA S.A.S con el fin de certificar la ejecución a satisfacción por parte del contratista a Electrohuila, y si bien él manifiesta que no utilizó el documento, por el sólo hecho de haberlo suscrito se demuestra que el disciplinado si tuvo la intención de usarlo aunque este propósito no se materializó al expedir finalmente la certificación la División de Servicios Administrativos que es la competente para ello.

La administración no entiende cómo si por parte del disciplinado no existió falta alguna en su proceder se abstiene de atender los interrogantes formulados por parte de la empresa en la diligencia de cargos y descargos; si bien es cierto le asiste el derecho a guardar silencio, la diligencia de cargos y descargos es un espacio procesal de vital importancia en el que el empleador busca obtener claridad y despejar las inquietudes naturales que surgen de la denuncia, sin embargo este propósito se vio frustrado ante la negativa del disciplinado de exponer su versión cuando como se le requirió.

Cabe precisar que en la diligencia de cargos y descargos presentada por escrito por parte del disciplinado busca justificar sus actuaciones intentando cada una de las aseveraciones realizadas por el denunciante. No obstante, ello es el mismo disciplinado quien con anterioridad publicó personalmente en una de las puertas de acceso a la sede el SAIRE, la comunicación enviada por el señor FREDY HERNAN GUZMAN ARENAS, y con su puño y letra afirmando.

Nota: Es Posible que las cosas afirmadas por el señor FREDY GUZMAN del Numeral 1 al 6 sean ciertas, sin embargo, esperemos la evolución del tema. publicado por Jaime Tovar Lizcano (con firma de fecha 6 de septiembre de 2013) "

Respecto al contratista GIGANTIC C.I. S.A.S, este mediante oficio No. 01-DRH-024380 remitido a la Electrificadora del Huila manifiesta que no ha tenido vínculo comercial con el señor JAIME TOVAR LIZCANO, señalando que la certificación anexada en la denuncia, en la que da fe que el disciplinado "Desde hace más de 3 años ha tenido vínculo comercial con esta empresa con suministro de diferentes elementos para marcación e identificación del sistema eléctrico tales como placas, plantillas, vallas, pendones, señalización seguridad industrial, entre otros" (expedida el 28 de agosto de 2012), la emitió para hacerle un favor personal al señor JAIME TOVAR para trámites bancarios.

Es de precisar que para Electrohuila lo anteriormente planteado por GIGANTIC C.I. S.A.S, es un hecho grave por lo que se pedirá las explicaciones correspondientes toda vez que en dicha nota se certificaron hechos que no serían ciertos y no concordantes con la realidad es decir que el señor JAIME TOVAR LIZCANO ha suministrado elementos tales como placas, plantillas, vallas, pendones, señalización seguridad industrial, entre otros, lo cual podría tener inclusive connotaciones pues el documento tenía como destino una entidad financiera para aprobación de un crédito.

Se puede observar finalmente como el disciplinado utilizó su posición para obtener provecho mediante el suministro de vallas a contratistas, las cuales eran requeridas por Electrohuila. Reprochable es igualmente el que hubiera suscrito que emitir una certificación a un contratista (Grupo Eléctrico Ingeniera S.A.S) sin tener autorización para ello.

Las razones anteriores sirvieron de base para que en el Comité Obrero patronal del día 25 de Octubre de 2013, la administración solicitara la imposición de sanción consistente en la TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO, lo cual no fue compartido por los representantes de Sintraelec, quienes manifestaron que se abstenían de pronunciarse de fondo sobre el caso en particular habida cuenta de que en el proceso el señor JAIME TOVAR LIZCANO no estuvo de acuerdo en que se le hiciese acompañamiento por parte del Sindicato tal como ocurrió en la Diligencia de Cargos y Descargos, no obstante expresa Sintraelec que por filosofía institucional no comparten la desvinculación laboral de trabajadores y por lo tanto solicitan a la Gerencia General se revise en profundidad el caso y se abstenga de terminar el contrato de trabajo al disciplinado.

En síntesis, la compañía considera que los hechos investigados son para la empresa

censurables y graves por lo que amerita Imponer una sanción al disciplinado la cual se define por parte de la Gerencia General en la TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO al disciplinado.

Conforme a lo expuesto, la Gerencia General de la Electrificadora del Huila S. A. E.S.P.

DISPONE:

PRIMERO: IMPONER sanción disciplinaria al trabajador JAIME TOVAR LIZCANO, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 79912566 de Bogotá, consistente en TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO lo cual se aplicará a partir del 1 de Noviembre de 2013, por las razones descritas en la parte considerativa de este documento.

SEGUNDO: COMUNICAR esta decisión al trabajador lo cual se hará a través de la División de Recursos Humanos y/o la División Zona Norte.

TERCERO: Contra la presente decisión no proceden recursos.

Neiva, 31-oct. 2013 (subrayado de la Sala).

De la lectura atenta al escrito que se acaba de copiar, la Sala advierte que, al margen de que en algunos de sus párrafos se aluda al adelantamiento de un proceso disciplinario y a la imposición de una sanción de igual índole, en realidad, la sociedad demandada decidió no continuar ligada laboralmente con el actor, en razón a las justas causas derivadas del comportamiento de aquel.

No de otro modo el empleador hubiera invocado como normatividad infringida las que expresamente hacen referencia a la justeza del despido y a la facultad de rescindir el contrato laboral ante tales circunstancias.

En efecto, según el tenor literal del documento analizado, al accionante se le adujo como motivaciones para desvincularlo, las siguientes: *i)* el incumplimiento de la obligación especial del trabajador prevista en el numeral 1 del artículo 58 del CST; *ii)* el no acatamiento de las obligaciones consagradas en los numerales 2, 3, 5, 7, 12 y 16 del artículo 64, así como el numeral 4 del artículo 73 del reglamento interno de trabajo; y *iii)* la transgresión de la cláusula sexta del contrato de trabajo, esto es, *justa causa* por «*la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus*

obligaciones legales, o contractuales o reglamentarias».

Es decir, la decisión que adoptó la Electrificadora del Huila S. A. ESP se fundamentó en el quebrantamiento de las normas legales y extralegales que consagran las justas causas para dar por terminado el vínculo laboral.

Resulta oportuno destacar que al actor se le imputó el haber utilizado su cargo, con el fin de obtener un lucro personal o familiar derivado de la venta directa o indirecta de vallas informativas y placas de marcación; así como haber elaborado una certificación a nombre de la empresa, sin tener autorización para ello.

De otro lado, la mencionada comunicación da cuenta de que después de haberse surtido el trámite previsto convencionalmente, el Comité Obrero Patronal del 25 de octubre de 2013 recomendó que era pertinente la terminación del contrato de trabajo, con justa causa, medida que solicitó se aplicara. Adviértase que el citado comité no aludió a la aplicación de sanciones.

También el texto referido demuestra que las conductas atribuidas al señor Tovar Liscano, en criterio de la empresa, eran «*censurables y graves*» y, por tanto, ameritaban la finalización unilateral del vínculo laboral con causa justificada.

En consecuencia, se insiste, la ruptura de la relación laboral obedeció a que la entidad empleadora encontró la tipificación de una justa causa, concretamente el desconocimiento de las obligaciones especiales consagradas en el CST, en el reglamento interno de trabajo y en la cláusula sexta del contrato de trabajo.

Aquí resulta necesario acotar que la simple alusión a normas que consagran el procedimiento previo para la imposición de sanciones, o la citación del trabajador a descargos, por sí solo, no convierten la actuación en un proceso disciplinario propiamente dicho, pues para que esto ocurra, debe estar pactado entre las partes que la finalización del vínculo laboral corresponda a una sanción.

Así las cosas, lo que demuestra la misiva bajo análisis es que la empresa escuchó al trabajador con miras a verificar su actuar y establecer si este justificaba la terminación del contrato laboral, tanto que aludió a que el procedimiento culminó con la «**TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO**».

Vale decir que, a pesar de que la citación a descargos y la realización de dicha diligencia

dieran la apariencia de que la terminación contractual se ancló en el trámite de un proceso disciplinario, lo cierto es que aquel no se surtió.

De tal suerte que el Tribunal sí incurrió en error al afirmar que de este documento se derivaba que el despido obedecía a una sanción; pues no realizó el análisis íntegro y sistemático de las razones esgrimidas por la empresa ni de las normas que se invocaron al trabajador para desentrañar la verdadera figura a la que acudió la sociedad empleadora para no continuar ligada contractualmente con aquel.

2. Contrato de trabajo (f.º 232).

Este documento da cuenta de que Electrohuila S. A. ESP y el señor Jaime Tovar Liscano suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido el día 5 de febrero 2009, en cuya cláusula sexta pactaron lo que a continuación se indica:

SEXTA: son justas causas para terminar unilateralmente el contrato por parte del empleador, las enunciadas en la ley, el reglamento interno de trabajo y las siguientes faltas: a) violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias; b) la no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio al empleador [...]; c) la ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador; d) la relación de secretos y datos reservados de la empresa [...]

De entrada, se advierte que la falta de valoración por parte del sentenciador de segundo grado de la estipulación transcrita igualmente dio origen a la equivocación enrostrada por la censura, toda vez que, si la hubiera estudiado en armonía con el documento analizado en el numeral anterior, prontamente hubiera concluido que la finalización del contrato de trabajo del actor se dio por justa causa y no como una sanción disciplinaria.

En efecto, si el Tribunal hubiera advertido que en la decisión consignada en el Documento de Gerencia 254 la empresa se remitía al quebrantamiento de varias disposiciones, entre ellas a la cláusula transcrita, que consagra explícitamente las justas causas acordadas por las partes para terminar el vínculo laboral, no hubiera predicado que al trabajador se le aplicó como sanción, el despido.

En consecuencia, queda demostrado que el juez plural se equivocó al no analizar este documento y considerar que la finalización del contrato laboral se dio como sanción disciplinaria y

no porque el empleador hizo uso de la facultad legal de finiquitar de manera unilateral el contrato por justa causa.

Del procedimiento previo y debido proceso en caso de que la terminación del contrato obedezca a un despido y en el evento de que se trate de una sanción.

A efectos de determinar el procedimiento que debió seguirse para la finalización del vínculo laboral por justa causa, conviene recordar que esta corporación ha sostenido que, para efectos de terminar de forma unilateral una relación laboral, cuando se invoca una justa causa, no se requiere del agotamiento de un determinado procedimiento preliminar, a menos que el empleador así lo tenga estipulado en el reglamento interno, o que las partes lo hubieran pactado en el contrato, en la convención colectiva, en el pacto colectivo o los árbitros lo hubieran consagrado en el laudo arbitral.

Ahora, no es posible extenderle al despido las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley, ni la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir objetivos diferentes y generar consecuencias disimiles.

Es que la sanción disciplinaria presupone, en principio, la continuidad del vínculo laboral, en la medida que se aplica para lograr una corrección en el desarrollo de la relación que une a las partes; mientras que el despido lleva implícita la finalización del contrato de trabajo, porque el empleador a partir de dicha decisión prescinde de los servicios del trabajador.

Como dichas figuras jurídicas son distintas no se pueden confundir ni se les puede aplicar las mismas disposiciones, en tanto que están reguladas en distinta forma, como se precisó en la sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394, en la que se enseñó:

En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras". (resaltado de la Sala).

Así, la jurisprudencia de la Sala ha sostenido insistentemente que el despido no comporta la imposición de una sanción, de manera tal que el empleador no está obligado, a surtir un trámite disciplinario previo, salvo pacto en contrario y en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del [Código Sustantivo del Trabajo](#) (CSJ SL1981-2019, CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021).

También se ha explicado con suficiencia que el derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la [Constitución Política](#), se vulnera cuando, a pesar de existir un procedimiento previo para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, aquel es obviado o desconocido por el empleador.

De igual forma en la sentencia CSJ SL15245-2014, la Corte precisó que para efectivizar la garantía constitucional prevista en el canon 29 superior, el empleador que ponga fin a la relación de trabajo de manera unilateral aduciendo justa causa, debe primero, comunicarle a su colaborador la razón, el motivo por el cual adopta esa decisión, sin que posteriormente la pueda variar; segundo, hacerlo oportunamente, es decir, despedirlo dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al mismo. De igual forma es preciso que la causal enrostrada se enmarque dentro de las que la ley o cualquiera de los instrumentos laborales aplicables al trabajador, prevean como justas; y en el evento de haberse contemplado un procedimiento antepuesto, este ha de cumplirse a cabalidad.

En esa línea la sentencia CSJ SL496-2021, adoctrino:

El derecho del debido proceso frente al despido

Pues bien, sea lo primero señalar 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).

Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose 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 (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

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 indemnizarlos¹; b) la

¹ 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.

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 exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de 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 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 (resaltado de la Sala).

Cabe destacar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (CSJ SL 1381 –2016). En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (CSJ SL 14877-2016).

Con sujeción a las anteriores consideraciones a juicio de la Sala no se presenta una interpretación errónea de las normas invocadas en la sentencia. Primero, porque se puede concluir que, en efecto, la segunda instancia mencionó el artículo [sic]1542 del CC (condición resolutoria tácita), haciendo alusión al artículo 1546, no obstante se encuentra que la motivación del Tribunal no atendió de manera exclusiva a dicha norma, sino a la potestad que tiene el empleador de dar por terminado de manera unilateral una relación laboral en virtud de existir una justa causa, haciendo especial claridad que estos eventos se diferencian de lo que constituye una sanción disciplinaria.

Segundo, la exégesis que hiciera el Tribunal tuvo fundamento en la jurisprudencia de la Corporación que fija como regla que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario y, en esa medida se velará por el respeto del derecho del debido proceso y defensa. Por tales razones el cargo no tiene la posibilidad de derruir la sentencia de segundo grado.

Aquí resulta útil enfatizar que cuando se trata de terminación del contrato de trabajo por justa causa, es necesario distinguir entre el debido proceso y el derecho de defensa; pues el primero parte de la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, previo, para despedir al trabajador; mientras que, para el segundo, simplemente se deben atender los lineamientos a los que se hizo alusión en la sentencia CSJ SL15245-2014 ya referida.

También es conveniente recordar que, para hacer uso de la facultad prevista en el artículo 62 del CST, la citación a descargos no es la única manera de hacer efectivo el derecho de defensa del trabajador, pues para ello simplemente basta con que éste tenga la oportunidad de rendir su versión al empleador a través de cualquier medio.

Sobre el particular en la sentencia CJS SL2351-2020, se adoctrinó:

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, 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 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 [...].

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

[...]

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, 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 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige 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 9° al 15 (subrayado de la Sala).

Ahora, dada la marcada diferencia que existe entre un despido y una sanción disciplinaria, la Sala ha encontrado que las previsiones a las que alude la sentencia CC C593-2014, en la que el Tribunal se apoyó con el propósito de establecer si se le había garantizado al actor el debido proceso; que los principios y derechos allí estudiados por la homóloga Constitucional se aplican a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado cuando se haga uso de la «*facultad disciplinaria*» que se define como la «*prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas*»; pero en manera alguna para los eventos en los que el empleador acude a la facultad legal de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo.

Sobre el particular, nuevamente conviene remitirnos a la sentencia CSJ SL496-2021, que en lo pertinente dice:

Alcance de la sentencia CC C-593-2014

Ahora, como quiera que la censura ataca la no aplicación de la sentencia CC C-593-2014, considera la Sala que conviene precisar cuál es el alcance de dicha providencia.

Señala la Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad del artículo 115 del CST que, al interpretar la norma acorde con los postulados que rigen el debido proceso, este se aplica no solo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino también cuando se haga uso de la «facultad disciplinaria» la cual se define como la «prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas».

Advierte la sentencia que esto hace indispensable que se regule en los reglamentos internos de trabajo las formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder sancionatorio, de tal manera que se permita conocer a los trabajadores tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción y el procedimiento.

Es así como se requiere que toda sanción impuesta por el empleador debe estar previamente consagrada en el reglamento y debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, su revisión la proporcionalidad y la razonabilidad en la imposición de la sanción.

Así las cosas, se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador.

En el caso que se examina es claro entonces que el Tribunal siguió los postulados que conforme la jurisprudencia de la Corporación se han precisado respecto de la diferencia entre lo que constituye un despido y una falta disciplinaria, motivo por lo cual de manera acertada concluyó que no es aplicable la sentencia CC C-593-2014, en la medida en que el demandante fue despedido de la empresa sin que esto ocurriera en virtud de un proceso disciplinario o fuera fruto de una sanción disciplinaria, por tanto, no se encontraba obligado a cumplir en sentido estricto algún procedimiento en específico para tomar la decisión de desvincular al trabajador. En consecuencia, no incurrió el Tribunal en el dilate endilgado por la acusación, al no haber instrumentado la sentencia citada.

En consonancia con lo dicho, esta Sala en reciente sentencia CSJ SL257-2023, insistió en que la providencia CC C593-2014 solo es aplicable en los casos en los que el despido sea el resultado del ejercicio de la potestad disciplinaria, mas no cuando el empleador ejerce la facultad

de finiquitar unilateralmente el contrato de trabajo, a menos, se insiste, en que expresamente las partes hubieran acordado un procedimiento previo para ello.

En consecuencia, como la ruptura laboral se materializó por justa causa imputable al trabajador, sin que se hubiera pactado un procedimiento expedito para ello, el Tribunal no estaba obligado a verificar el debido proceso en la forma y términos señalados en la ley y en la jurisprudencia para tales eventos; y, por tanto, también se equivocó al equiparar el despido con una sanción disciplinaria y exigir el adelantamiento de un trámite de esa naturaleza, pues no se requería el cumplimiento de los lineamientos previstos en la sentencia CC C536-2014, para inferir una supuesta violación al debido proceso, que no se presentó.

Se analizarán ahora los medios de convicción denunciados por la censura para verificar si el juzgador de la alzada también se equivocó al hacer el análisis del despido, de cara al debido proceso disciplinario, más no desde la protección del derecho de defensa del trabajador.

1. Así se comenzará por el estudio del artículo 64 de la convención colectiva 2004-2007, celebrada entre Electrohuila S. A. ESP y Sintraelec, el cual señala:

ARTÍCULO SESENTA Y CUATRO PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, ELECTROHUILA S.A.-ESP dará la oportunidad de ser oído tanto a los trabajadores inculcados como a dos (2) representantes de SINTRAELECOL Seccional Huila.

La sanción que ELECTROHUILA S.A.-ESP ejecute pretermitiendo el procedimiento convencional, no tendrá efecto legal.

Una vez oído un trabajador en cargos y descargos los documentos y pruebas de tal diligencia se harán llegar al Comité Obrero Patronal para que sea éste quien estudie y recomiende si hay o no responsabilidad y cuál debe ser la sanción a aplicar (Cláusula 12º Laudo Arbitral 1975 – Acta de Acuerdo en Arreglo Directo).

PARÁGRAFO PRIMERO: Todos los gastos del trabajador inculcado y de la comisión investigadora, que se ocasionen en el proceso disciplinario serán por cuenta de Electrohuila S.A.-ESP.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando un trabajador incurra en una presunta falta grave la que está por fuera de la autonomía de su inmediato superior y del Jefe de Relaciones Industriales, haciéndose necesario el llamado a cargos y descargos, la Empresa citará al trabajador dentro del término de quince (15) días hábiles, luego de conocida la presunta falta mediante la radicación del oficio respectivo, si no lo hiciera transcurrido este tiempo se entenderá que la falta no amerita para la diligencia de cargos y descargos, por tal motivo cualquier documento o informe sobre el particular, serán retirados de la hoja de vida del trabajador (Art. 5º CC: 1987).

Sin perjuicio de lo pactado en las convenciones colectivas de trabajo de las empresas y exceptuando a aquella que por la ley deberán aplicar un régimen diferente, el régimen disciplinario tendrá en cuenta lo siguiente: _

- Garantizar el derecho a la defensa y el principio de legalidad y el *in dubio pro operario* en el proceso y en las medias disciplinarias.
- En los procesos disciplinarios se entiende por día, para efecto de los términos, los días hábiles en que se labore en la empresa, exceptuándose los sábados, dominicales y festivos (AMS-98)

Del tenor literal de la estipulación transcrita, se establece que esta fue pactada única y exclusivamente para regular la imposición de sanciones disciplinarias, como bien lo denota su titulación.

Indica, además el texto, que la falta que se impute pretermitiendo el procedimiento allí descrito, no surte efecto alguno; que cuando un trabajador incurra en una presunta *falta grave*, es necesario llamarlo a «cargos y descargos», dentro de los quince días hábiles posteriores al conocimiento de la misma; y que en el trámite se debe garantizar el derecho de defensa y el principio de legalidad.

Ahora, aunque el parágrafo segundo de la norma extralegal indica que cuando un trabajador incurra en una presunta *falta grave* debe ser llamado a diligencia de cargos y descargos, al aludir a dicho concepto, no lo hace para indicar que la conducta calificada como tal constituya justa causa para finiquitar el contrato de trabajo por así haberlo acordado las partes, sino simplemente para señalar que un comportamiento de tal naturaleza puede dar lugar a imponer una sanción de tipo disciplinario.

De otra parte, al igual que se dijo al analizar la carta que contiene la decisión de terminar el contrato por justa causa, el hecho de hacer referencia al trámite previsto en la estipulación convencional, el cual explícitamente alude a la imposición de sanciones disciplinarias, no para despidos con justa causa, no convierte la finalización del vínculo en una sanción disciplinaria.

En otras palabras, como ya se precisó, la mera mención de normas o estipulaciones que consagran un procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias, por sí sola, no convierte el despido con justa causa, en una sanción de esa índole.

Por consiguiente, desconocer que previamente a dar por terminado el contrato se brindó al trabajador la oportunidad de ser escuchado, en los mismos términos que lo establecía la convención colectiva para la imposición de sanciones disciplinarias, constituye un error del Tribunal, pues dicho trámite lo que hizo fue materializar el ejercicio de los derechos de defensa y contradicción previo al despido.

Así las cosas, la equivocación del sentenciador consistió en no advertir que la garantía de que el trabajador sea escuchado simplemente configuraba el ejercicio del derecho de defensa, mas no la tipificación de un procedimiento disciplinario previo.

En otras palabras, estando ampliamente acreditado que la intención de la pasiva era la de prescindir de los servicios del demandante debido a la justa causa, en la que consideró había incurrido, no era necesario adelantarle el trámite previsto en el artículo 64 convencional, y aunque haciendo referencia a éste, se le permitió solicitar aplazamiento de la audiencia, oírlo, decretar pruebas a su favor, ello en manera alguna convierte el despido en una sanción.

Lo que hizo la sociedad demandada fue, se insiste, en aras de garantizarle al actor el derecho de defensa, mencionarle dicho trámite y facilitarle rendir explicaciones, sin que por esa única razón pueda considerarse que se le adelantó un proceso disciplinario propiamente dicho.

En consecuencia, la Sala encuentra que el sentenciador de segundo grado también erró en el análisis de este compendio normativo y considerar que la finalización del vínculo era el resultado de la imposición de una sanción disciplinaria y no de las justas causas previstas en el CST o en el contrato de trabajo, tal como lo alega la censura.

2. Demanda inicial y contestación.

En el hecho 18 de la demanda inaugural el actor señaló que su relación laboral con Electrohuila S. A. ESP estuvo regida por la convención colectiva de trabajo y el [Código Sustantivo del Trabajo](#); y en la respuesta a dicho supuesto, la accionada señaló que «*la terminación unilateral del contrato de trabajo al actor fue por justa causa, previo adelantamiento del trámite disciplinario interno, en el que se observó el debido proceso y derecho a la defensa, conforme a lo previsto en la legislación laboral, bien en la convención colectiva de trabajo*». (subrayado de la Sala).

Así, las anteriores piezas procesales evidencian que el juez de apelaciones las leyó inadecuadamente o tergiversó su sentido, toda vez que pasó por alto que la accionada al contestar el escrito inicial adujo que la terminación ocurrió *por justa causa*, aunque acto seguido hubiera precisado que la decisión fue adoptada «*previo adelantamiento del trámite disciplinario interno*». Además, el sentenciador no advirtió que cuando la pasiva resaltó haber garantizado el derecho de defensa señalado en la convención colectiva de trabajo y el CST, es decir, que arguyó haber dado cumplimiento a las previsiones allí consagradas, ello no implicaba que la entidad estuviera obligada a adelantar un procedimiento disciplinario, pues como quedó dicho, el mismo fue acordado solo para la imposición de sanciones, no para despidos justificados.

En otras palabras, desde que se trabó la *litis*, la accionada alegó que el trámite surtido tenía como objetivo hacer efectivo el derecho de defensa del trabajador, por lo que el sentenciador se equivocó al desconocer esta particularidad.

3. Queja presentada en contra del actor el 6 de septiembre de 2013 por parte de Fredy Hernán Guzmán Arenas (f.º 16).

Mediante este escrito se pone en conocimiento del jefe de la Oficina de Control Interno de la demandada unas conductas del accionante que, a juicio del suscriptor, debían ser investigadas. El tenor literal es el siguiente:

Por medio de la presente envío información que me suministraron que me parece que usted Doctor Tobías como Jefe de la Oficina de Control Interno debería investigar al empleado Jaime Tovar Lizcano (sic) de la División Zona Norte.

Contiene varias carpetas.

1. Una certificación a nombre de EH y con membretes de la empresa para un contratista (será que está facultado para dar este tipo de certificaciones).
2. Certificaciones de contratistas donde lo reconocen como proveedor de materiales por más de 3 años (que como funcionario no debe realizar).

3. ¿Extractos bancarios de su cuenta personal del año 2011 (donde su saldo oscila entre 10 y 30 millones de pesos) será que nosotros como auxiliares administrativos podemos manejar esa cifra? (en mi caso no, por el contrario, la cifra de 30 millones es deuda a bancos).
4. ¿Una orden de compra de la esposa de Jaime Tovar (Piedad Milena Vargas) a un contratista por valor de \$1.040.000= por el suministro de 2 vallas (520.000) por 2 pilones y 2 pedazos de madera prensada?).
5. Retenciones de la señora Piedad a reconocidos contratistas.
6. Las imágenes de 36 vallas (una por cada polideportivo) del contrato 476/2012 iluminación polideportivos a todo costo (donde normalmente instalan (1) una valla por contrato o por defecto una (1) por municipio) en total fueron 10 municipios (como dijo tal cual "haga cuentas" son 26 vallas adicionales que hicieron por valor de 520.000c/u para un total de \$13.520.000).

Atentamente,

FREDY HERNAN GUZMAN ARENAS

Este medio de convicción simplemente da cuenta de los hechos puestos en conocimiento del jefe de la División de Control Interno de Electrohuila S. A. ESP por parte del señor Fredy Hernán Guzmán Arenas, sin que del mismo se pueda evidenciar supuesto alguno que acredite el cumplimiento o no del derecho de defensa en el trámite que se adelantó en contra de Jaime Tovar Liscano.

4. Comunicación interna 06-DZN-013559-I-2013 (f.º 84).

Mediante esta misiva el demandante, el 6 de septiembre de 2013, informa al jefe de la Oficina de Control Interno de la accionada que, con relación a la información suministrada por Fredy Guzmán, las afirmaciones carecían de sustento y enrarecían el ambiente laboral. Agregó *«que no tengo ninguna prevención con lo que informa, analiza y entrega, lo cual estoy dispuesto a exponer en el momento que considere necesario. Cabe anotar que dicha información fue extraída del PC asignado para mí en Electrohuila, la cual por alguna razón se encontraba archivada»*.

Este escrito, evidencia, como lo resalta la recurrente, que el trabajador sí conoció de los hechos por los cuales se le investigaba y dio la explicación que consideró pertinente.

5. Comunicación interna 06-DZN-013666-I-2013 (f.º 94).

Este documento, calendado el 9 de septiembre de 2013, da cuenta de que el actor informó al jefe de la Oficina de Control Interno de la demandada, el haber instaurado denuncia «*penal por injuria y calumnia*» en contra del señor Fredy Hernán Guzmán por las falsas «*afirmaciones que manifestó*».

De este medio probatorio se extrae igualmente que el actor conoció de las conductas que le fueron imputadas como configurativas de las justas causas en las que se soportó la finalización del vínculo laboral, las cuales, en su criterio, carecían de sustento y enrarecían el ambiente laboral y, además, enfatizó que estaba dispuesto a exponer las razones que fueran necesarias.

6. Auto de apertura (f.º 98).

Documento calendado el 17 de septiembre de 2013, suscrito por el jefe de la División de Recursos Humanos de Electrohuila S. A. ESP, dice literalmente lo siguiente:

AUTO DE APERTURA

Exp – 14-2013

Atendiendo en solicitud de la oficina de control interno mediante oficio número 01 OCI-013776-I-2013 y pruebas anexas respecto al oficio que hiciera llegar a la empresa el señor Fredy Hernán Guzmán, a través del cual remite documentación relacionada con actuaciones del trabajador Jaime Tovar Liscano [...] esta división dispone la apertura de investigación disciplinaria del trabajador Jaime Tovar Liscano, identificado con cédula de ciudadanía número 79.912.566 de Bogotá.

Por lo anterior se dispone:

1. Escuchar en audiencia de Cargos y Descargos al trabajador Jaime Tovar Liscano, [...] para lo cual se señala el día jueves 19 de septiembre de 2013, a las 9:00 a. m. en la sala de juntas de la Subgerencia Administrativa y Financiera, Sede el Bote.

2. Dar la oportunidad de ser oídos dos representantes de Sintraelecól en la diligencia de cargos y descargos.
3. Allegar copia del contrato de trabajo suscrito entre Electrohuilla S. A. ESP y el señor Jaime Tovar Lizcano (sic).
4. Informar al trabajador Jaime Tovar Lizcano (sic) que se encuentra a disposición en la División de Recursos Humanos el expediente del cual podrán requerir copias cuando a bien lo consideren (sic), así como también tienen la facultad para aportar, requerir o controvertir las pruebas obrantes dentro del expediente y las que a futuro se alleguen al proceso.
5. Practicar las pruebas que se considere necesarias dentro del presente trámite disciplinario.

Normas presuntamente vulneradas:

- a) De naturaleza legal:

Art. 58 núm. 1 observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador.

- b) De naturaleza reglamentaria:

Reglamento interno de trabajo

[...]

- c) De naturaleza contractual:

Cláusula sexta

- a. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.

Cúmplase.

De la decisión anterior lo que se puede establecer es que la patronal, en aras de garantizar el derecho de defensa del accionante, dispuso escucharlo en diligencia de «*Cargos y Descargos*», en compañía de dos representantes de Sintraelecól y que se le informó que el expediente estaba

a su disposición en la División de Recursos Humanos.

Por consiguiente, se colige, que el subalterno conocía de las razones por las cuales se le llamó a cargos y descargos, en procura de que, al comparecer a la aludida diligencia, hiciera efectivo sus derechos de contradicción y de defensa.

7. En este punto se analizarán conjuntamente:

- a. Comunicación DZN-014462-I-2013 del 18 de septiembre de 2013, suscrita por el demandante, mediante la cual solicita al jefe de la División de Recursos Humanos de la empresa demandada *«el aplazamiento de la diligencia de cargos y descargos por un tiempo prudente, teniendo en cuenta el cúmulo de información que se requiere para ejercer mi legítimo derecho la defensa, para lo cual debo ser asistido por un profesional del derecho»*.
- b. Auto del 18 de septiembre de 2013 (f.º 100), suscrito por el jefe de la División de Recursos Humanos, mediante el cual dispuso *«fijar una fecha para la realización de este acto procesal, el cual se llevará a cabo el día miércoles 25 de septiembre de 2013 a las 9:00 a. m. en la Sala de Juntas de la Subgerencia Administrativa y Financiera de la Electrificadora del Huila Sede el Bote»*.
- c. Comunicaciones 06-DZN 014634-I-2013, calendada el 23 de septiembre de 2013, por medio de la cual el accionante solicitó al jefe de la División de Recursos Humanos copia total del expediente. Hizo lo propio en misivas 06-DZN-015294-I-2013 (f.ºs 199-200), 06 DZN-015376-I-2013, 06-DZN-016121-I-2013 (f.º 218), y 01-DRH-016146-I-2013 (f.º 220, del 7, 7, 22 y 23 de octubre de 2013).

En la comunicación 01-DRH-015517-I-2013 del 9 de octubre de 2013, se informó al actor que el expediente estaba a su disposición en la División de Recursos Humanos, *«con el fin de que nos indique la documentación que usted a bien considere para entrega de las respectivas copias»*.

Los pliegos relacionados en precedencia evidencian que el actor solicitó el aplazamiento de la diligencia de cargos y descargos, para la cual se fijó una nueva fecha; y que en diferentes oportunidades pidió copia del expediente, frente a las cuales, se le dijo que estaba su disposición en la División de Recursos Humanos de la entidad accionada.

Estos escritos permiten establecer que al accionante se le garantizó e hicieron efectivos

los derechos de defensa y contradicción, pues además de que se aplazó la diligencia de cargos y descargos para que pudiera reunir la información que aquel consideraba pertinente, también tuvo la oportunidad de que le entregaran copias del expediente.

8. Comunicación DZN-014684-I-2013, del 25 de septiembre de 2013, suscrita por el actor, por medio de la cual se pronuncia sobre el auto de apertura de investigación, señalando que es necesario que *«las imputaciones que se formulen sean precisas, claras y absolutamente completas y concretas»*. Acto seguido, señala:

No obstante, a la fecha no se me ha notificado ni dado a conocer cuál es el cargo que se me endilga, y sobre el que debo ejercer el derecho de defensa y contradicción, pues el referido auto sólo hace referencia a quien le inician una investigación disciplinaria teniendo en cuenta los anexos enviados por el señor Fredy Hernán Guzmán Arenas y que debo rendir descargos, sin precisar cuáles son las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que he presuntamente he cometido falta disciplinaria, por lo cual claramente se me viola el derecho de defensa y contradicción.

[...]

Al respecto es preciso señalar que no basta con relacionar la norma [o] disposiciones presuntamente vulneradas, sino que es imperativo de exponer para cada una de dichas normas, las razones y/o el concepto por el que se estiman violadas, situación que en el presente caso se omitió, por lo que no me permite como investigado ejercitar mi derecho de defensa y de contradicción.

[...]

En tercer y último lugar, si bien no se me ha informado técnicamente del cargo que se me imputa, así como tampoco se me han indicado la razones por las que presuntamente violó (sic) cada una de las discusiones relacionadas en el auto de apertura de investigación disciplinaria, me permito aclarar, en el mismo orden presentado, uno a 1: denunciadas por el Auxiliar Fredy Hernán Guzmán Arenas. así:

El anterior documento da cuenta de las inconformidades que el trabajador manifestó en su momento frente al auto de apertura de investigación, pues solicitó que las imputaciones que se le formularon fueran precisas, claras y concretas; que no tenía claridad acerca de las conductas que se le endilgaban, con el fin de ejercer en debida forma su derecho de defensa y contradicción.

Es más, pidió que se determinaran las circunstancias de tiempo modo y lugar en las que cometió la presunta falta disciplinaria, al igual que solicitó le explicaran o expusieran las razones por las cuales se estimaba que había transgredido las disposiciones que se enlistaron en el auto de apertura de investigación.

A pesar de lo anterior, tal como lo afirma la recurrente, y se vio desde la óptica jurídica, en el presente asunto no era necesario que la entidad empleadora imputara cargos al extrabajador o calificara las conductas, pues no estaba frente a un trámite disciplinario propiamente dicho, sino en el ejercicio de la facultad de rescindir el contrato de trabajo de manera unilateral, para lo que solo bastaba con hacer efectivo del derecho de defensa, el cual, como se observa en precedencia, se respetó, al citarlo a descargos y permitirle dar su versión sobre las conductas endilgadas.

9. En conjunto se estudiarán:

a) Auto del 26 de septiembre de 2013 (f.º 167), a través del cual el jefe de la División de Recursos Humanos de la entidad accionada dice:

Atendiendo la comunicación No 06-DZN-014684-I-2013, «a través de la cual el disciplinado presenta escrito en Diligencia de Cargos y Descargos», se dispone la práctica de las siguientes pruebas:

1. Escuchar en declaración a la señora LINA FERNANDA OBREGÓN SÁNCHEZ [...]

2. Remitir solicitud a la división de servicios administrativos a fin de que se informe si esa área emitió certificación en el mes de agosto de 2013 sobre ejecución del contrato 206/2013 a la empresa Grupo Eléctrico Ingeniería S.A.S.

3.- Requerir al representante legal del Grupo Eléctrico Ingeniería S.A.S. a fin de que se sirva manifestar si ha recibido certificación sobre la ejecución del contrato 206/2013, suscrita por Jaime Tovar Liscano.

4.- Solicitar certificación de las empresas GIGANTIC C.I.S.A.S., ELECTTROSUR LTDA y CABLES Y HERRAJES DEL HUILA LTDA, donde se informe si el señor Jaime Tovar Liscano ha tenido algún tipo de vínculo comercial o laboral con dichas empresas.

Con el fin de impulsar el presente trámite disciplinario se [dispone] adicionalmente la práctica de las siguientes pruebas de oficio:

1. Escuchar declaración al señor Fredy Hernán Guzmán [...]
2. Escuchar en declaración al señor José Alexis Murcia [...]

b) Las comunicaciones internas 01-DRH 014930-I-2013, 01-DRH-014928-I-2013, 01-DSA-014945-I-2013, 01-DRH-014929-I-2013; 01-DRH-030256-S-2013, 01-DRH-030253-S-2013 y 01-DRH-030248-I-2013 (f.ºs 168-176) corresponden a los oficios expedidos por el jefe de la División de Recursos Humanos, mediante los cuales se dio cumplimiento al auto de pruebas al que se hizo alusión en el numeral anterior, es decir, se citó a los declarantes y se pidieron las certificaciones solicitadas.

El proveído del 26 de septiembre de 2013 permite establecer que en el trámite administrativo se decretaron las declaraciones de Lina Fernanda Obregón Sánchez, Fredy Guzmán Herrera y José Alexis Murcia; e igualmente se ordenó recopilar varias certificaciones expedidas por empresas con las que el trabajador al parecer había tenido relación a efecto de que indicaran si aquel tuvo algún tipo de vínculo laboral o comercial. Por su parte, las misivas meramente demuestran las medidas que se adoptaron para llevar a cabo las pruebas decretadas en el auto antes mencionado.

Por consiguiente, estos medios de convicción dan cuenta de que el promotor del litigio tuvo la oportunidad de solicitar y conocer las pruebas que fueron decretadas, lo cual también facilita colegir que aquel ejerció su derecho de defensa y contradicción.

10. Se agrupan para su escrutinio las siguientes pruebas:

- a) Autos del 1 de octubre de 2013 (f.º 177 y 190), En el primero, el jefe de la División de Recursos Humanos dispuso «*adjuntar al expediente escrito publicado en la puerta principal de acceso al parqueadero del edificio El Saire, el cual fue retirado el 9 septiembre 2003*»; y en el segundo, se ordenó escuchar en declaraciones a la señora Aleida Albarracín Correa, y a Héctor Fernando Gallego.
- b) Oficio del 3 de octubre de 2013, a través del cual el presentante legal de Electro Sur Ltda. informa al jefe de la división de recursos humanos de Electrohuila S. A. ESP, que «*no ha tenido vínculos laborales, ni comerciales con el señor. Jaime Tovar Lizcano, identificado con cédula de ciudadanía número 79.912.566*»; el escrito de la misma calenda, por medio del cual el representante legal de Cables y Herrajes del Huila Ltda. certifica que el demandante «*no ha trabajado en esta Empresa, ni tampoco ha sido proveedores (sic) de suministros y servicios, por lo tanto, no ha tenido vínculo*

comercial y laboral alguno»; y mediante comunicación del 5 de octubre siguiente, el gerente general de Gigantic C.I. SAS, afirma que «nuestra sociedad no ha tenido vínculo laboral ni comercial con Sr. Jaime Tovar Liscano, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.912.566 de Bogotá».

- c) En escrito 06 DZN-015587-I-2013 del 10 de octubre de 2013 (f.º 209), en este documento el señor Jaime Tovar Liscano le dice al jefe de la División de Recursos Humanos de Electrohuila S. A. ESP lo que sigue:

Con el fin de controvertir las afirmaciones del señor Fredy Guzmán Arenas en su declaración del 1 de octubre de 2013, me permito manifestar lo siguiente:

1. que el señor JAIME TOVAR LIZCANO se dedica a la fabricación de placas y de vallas publicitarias; con la anterior afirmación del señor Guzmán Arenas, falta a la verdad. Yo no me dedico a la fabricación de placas ni de vallas, soy funcionario de la Electrificadora del Huila mediante contrato de trabajo a término indefinido.
2. en repetidas ocasiones el señor JAIME TOVAR ha entrado a mi oficina a devolver placas de reposición en grandes cantidades de contratistas, esta situación eventualmente se presenta dentro del rol propio de mis labores en la Empresa.
3. el ingeniero Gallego estuvo manejando los seriales de fabricación de placas y le envió a fabricar a JAIME TOVAR un serial equivocado. Con la anterior afirmación el señor Guzmán Arenas falta nuevamente a la verdad. Yo no me dedico a la fabricación de placas, por lo cual no habría por qué recibir este tipo de instrucción por parte del ingeniero Gallego. Solicitó se decreten y practique como prueba para aclarar este hecho: prueba testimonial al fin de que se escuche en declaración jurada al ingeniero Fernando Gallego, quien puede dar fe de lo por mí manifestado.
4. que el señor JAIME TOVAR no saque provecho de su cargo donde maneja todos los contratos de la Zona Norte. Nuevamente el señor Guzmán era falta a la verdad, no es cierto que yo maneje los contratos de la zona norte, en relación al desarrollo de los contratos de la zona coma y mis funciones están limitadas al apoyo de seguimiento administrativo y documental para el correcto desarrollo de los mismos, en este esquema no tengo ninguna injerencia de manejo, mi decisión es que tome sobre los mismos. Solicitó se decreten y practiquen como prueba para aclarar este hecho: prueba testimonial a fin de que se escuche en declaración jurada al ingeniero Pablo Emilio Parra Díaz, quién puede dar fe de lo por mi manifestado.

Es importante que sea de su conocimiento la situación que a continuación relato:

Si bien es cierto que antes de mi ingreso a Eelectrohuila, me dedicaba a una actividad comercial relacionada con la producción de elementos de marcación, en donde también contraté con Electrohuila, según orden de compra 079-2008 (anexa), también es cierto que previo a la fecha de mi ingreso dado el 9 de febrero de 2009, una vez fue evidente mi contrato de trabajo con Electrohuila, mis relaciones comerciales con Empresas e Ingenieros contratistas de Electrohuila fue terminada y notificada a los clientes de esa época [...].

- d) Por medio de comunicación 01-SAF-032906-S-2013 (f.º 219), del 21 de octubre de 2013, la Subgerencia Administrativa y Financiera de la entidad accionada informa al señor presidente de Sintraelecól que el 25 de octubre siguiente, se *«va a llevar a cabo el Comité Obrero Patronal, con la finalidad de emitir a la Gerencia General la recomendación con relación a la investigación disciplinaria adelantada a los trabajadores Jaime Tovar Liscano, Yesid Medina Tique y Silvio Martínez Martínez»*.
- e) Auto del 17 de octubre de 2013 (f.º 212). Este documento evidencia que previa solicitud del demandante, era importante *«escuchar y vincular al proceso la declaración»* de Giomar Bernal, Fredy Anaya, Héctor Fernando Gallego y Pablo Emilio Parra Díaz, para lo cual fijó las fechas respectivas.

De los anteriores medios de convicción se tiene que los dos autos de fecha 1 de agosto de 2013 dispusieron allegar al expediente administrativo un escrito y ordenaron la práctica de las declaraciones de Aleida Albarracín Correa y Héctor Fernando Gallego; las comunicaciones del 3 y 5 de octubre del mismo año, señalan que las empresas Electro Sur Ltda., Cables y Herrajes del Huila Ltda. y Gigantic C.I. SAS informaron que el señor Jaime Tovar Liscano no tuvo ningún vínculo laboral o comercial con ellas.

Ahora, el documento suscrito por el actor 10 de octubre de 2013 contiene algunas inconformidades relacionadas con la versión que dio Fredy Guzmán Arenas el 1 del mismo mes y año, en el que además solicita la práctica de algunas pruebas para corroborar sus afirmaciones; la comunicación de la Subgerencia Administrativa y Financiera informa al presidente de Sintraelecól la fecha en la que se llevaría a cabo el comité obrero patronal, en el que se estudiaría el caso del accionante; y el auto de 17 de octubre de 2013 da certidumbre en cuanto a que, previa

solicitud de Jaime Tovar Liscano, se ordenaron las declaraciones de Giomar Bernal, Fredy Anaya, Héctor Fernando Gallego y Pablo Emilio Parra Díaz.

Entonces, una vez más, estos medios probatorios ratifican que el accionante tuvo la oportunidad de solicitar pruebas, conocer su decreto y participar en su práctica, lo cual autoriza afirmar que en el trámite adelantado por la empleadora se le garantizaron los derechos de defensa y contradicción frente a las conductas configurativas de las justas causas que dieron lugar a la finalización del vínculo laboral.

11. Análisis en conjunto de:

- a) Acta de Comité Obrero Patronal No. 14 (f.º 228). Este documento está fechado el 25 de octubre de 2013, el cual está suscrito por tres representantes de Sintraelec, el jefe de la División de Recursos Humanos, la Subgerencia Administrativa y Financiera y el secretario general de la entidad accionada, en el que consta que el Comité se reunió con el fin de emitir recomendación a la Gerencia General sobre la decisión final a tomar respecto de los procesos de Jaime Tovar Liscano, Yesid Medina Tique y Silvio Martínez.

Después de hacer una reseña de los antecedentes y de las pruebas obrantes en el expediente, se concluyó:

Una vez planteados los hechos de forma precedente, los representantes de la administración recomiendan a la Gerencia General que se imponga la sanción disciplinaria consistente en TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO al empleado JAIME TOVAR LIZCANO (sic).

Otorgado el uso de la palabra a los representantes de Sintraelec, estos manifiestan que se abstienen de pronunciarse de fondo sobre el caso en particular habida cuenta de que en el proceso el señor Jaime Tovar Lizcano (sic) lo estuvo de acuerdo en que se le hiciese acompañamiento por parte del sindicato, tal como ocurrió en la diligencia de Cargos y Descargos. No obstante lo anterior, Sintraelec señala que por filosofía institucional no comparten la desvinculación laboral de trabajadores y por lo tanto recomiendan a la Gerencia General se revise en profundidad el caso y se abstenga de terminar el Contrato de Trabajo al disciplinado.

- b) Escrito 06-DZN-016577-I-2013 del 31 de octubre de 2013, a través del cual el accionante le manifiesta al jefe de la División de Recursos Humanos de Electrohuila S. A. ESP,

que «no me aclara porque (sic) se excluyó el registro del documento con radicado 01 DHR-024380-I-2013 en el expediente 014/2103 en donde soy disciplinado, siendo dicho documento determinante para que la actuación disciplinaria que se me adelanta, ya que actúa como una **prueba a mi favor**, [...]»

- c) El acta del Comité Obrero Patronal del 25 de octubre informa que los representantes de la administración recomendaron a la Gerencia General se impusiera *la sanción* consistente en la terminación unilateral del contrato «*con justa causa*»; y que los representantes del sindicato, por el contrario, le pidieron que revisara a profundidad el caso y se abstuviera de finiquitar el vínculo laboral. A su vez, el escrito del 30 de octubre, suscrito por el aquí demandante, únicamente deja constancia acerca de su inconformidad con la exclusión del documento con radicado 01 DHR-024380-I-2013.

Así las cosas, estas pruebas igualmente demuestran que el juez plural erró de manera protuberante y ostensible, bien por su indebida valoración, ora por falta de apreciación, al considerar que en el trámite adelantado en contra de Jaime Tovar Liscano se transgredió el debido proceso, pues como se ha dicho a lo largo de esta providencia, en el presente caso no se debía realizar el análisis de cara a verificar el cumplimiento de ese derecho, porque no se estaba ante el trámite de un proceso disciplinario. Al sentenciador le incumbía simplemente era constatar si se hizo efectivo el derecho de defensa del trabajador para la terminación del contrato por justa causa, el cual, como queda visto, se garantizó a cabalidad.

Con el estudio de los anteriores medios de convicción la Sala encuentra acreditados los yerros fácticos y jurídicos enrostrados por la censura y, atendiendo el alcance principal de la impugnación, se casará la sentencia fustigada en cuanto declaró el despido injusto e ilegal del actor, así como procedente el reintegro y sus efectos.

Intereses moratorios «civiles y/o comerciales» por el impago de las acreencias laborales.

Con relación a este puntual aspecto, la entidad accionada considera que el colegiado incurrió en error de hecho al dar por demostrado, que se «*estipuló la aplicación de los intereses moratorios civiles y/o mercantiles ante el impago o reajustes salariales, prestacionales, del descanso o su compensación y beneficios convencionales*»; y que por tanto, el sentenciador eludió el análisis del contrato de trabajo celebrado entre las partes, la convención colectiva de trabajo 2004-2007 y la liquidación efectuada, en las que se aprecia que no se pactaron los réditos aludidos.

Sobre este tema, tal como se aprecia en la síntesis de la sentencia fustigada, el juez de segundo grado, al resolver los recursos de apelación formulados por las partes, en las consideraciones no hizo pronunciamiento alguno acerca de la procedencia de los intereses moratorios por el no pago de las acreencias laborales. El Tribunal se centró en definir el carácter salarial de los valores percibidos por concepto de bonificación por cumplimiento de metas y vales de alimentación, sin que analizara la procedencia o viabilidad de los aludidos réditos.

Ahora, si bien es cierto al modificar el numeral cuarto de la sentencia del Juzgado se indica que la demandada *«debe pagar al demandante los intereses moratorios conforme a la fluctuación mensual de la Superintendencia Financiera»*, lo cierto es que este puntual aspecto quedó en los mismos términos en los que lo fijó la sentencia de primer grado, es decir, que sobre los rubros adeudados la pasiva *«pagará la demandada intereses moratorios conforme a la fluctuación mensual que trae la Superfinanciera»*.

Esto significa que el pronunciamiento y modificación del juez de apelaciones radicó única y exclusivamente en el carácter salarial de los vales de alimentación y la bonificación por cumplimiento de metas, más no respecto de los intereses moratorios sobre las acreencias impagas al actor, sobre los que se insiste, no hubo definición.

De tal suerte que no es posible en sede extraordinaria incursionar en su estudio, dado que no se pueden imputar yerros fácticos o jurídicos al juzgador sobre temas que no hicieron parte de su decisión.

Ahora, si la demandada estimaba que el tema fue planteado en los recursos de apelación, en las oportunidades legales, debió hacer uso de los remedios procesales para ello, esto es, pidiendo la adición o complementación de la sentencia previstos en el artículo 311 del CPC, hoy 287 del CGP, sin que el recurso extraordinario pueda servir de mecanismo alternativo para subsanar irregularidades en que pudo haber incurrido el fallador al momento de decidir el litigio, y que eran viables remediar a través de las herramientas jurídicas previstas para el efecto, tal y como ocurre en este caso (CSJ SL1529-2021, CSJ SL196-2019, CSJ SL5559-2018).

Lo dicho hace vano el estudio de los medios de convicción acusados con el propósito de evidenciar algún error sobre la materia.

En consecuencia, sobre este particular tema la sentencia impugnada se mantendrá intacta.

Sin costas en sede de casación dada la prosperidad de los cargos.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

El sentenciador de primer grado, en relación con los temas que fueron objeto de casación, esto es, el reintegro y sus efectos, esencialmente, fundamentó su decisión en que la entidad empleadora desatendió el debido proceso disciplinario y, por ende, el despido del actor fue ilegal y sin justa causa; que, en consecuencia, la entidad demandada, Electrificadora del Huila S. A. ESP, debía reintegrar al accionante al cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación o a uno de igual o de mayor jerarquía y, asimismo, pagarle todas las prestaciones sociales, legales y convencionales y demás emolumentos a los cuales hubiese tenido derecho.

Igualmente, después de aludir a la reliquidación de las prestaciones sociales (primas de carestía, junio, diciembre, antigüedad y vacaciones) aspecto que no fue cuestionado en sede casacional, en cuanto a la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, dijo «*no hay lugar a ella porque se ordenó el reintegro y no la terminación de la relación de que habla dicha normativa*».

Frente a la anterior decisión, la parte actora interpuso recurso de apelación manifestando inconformidad en cuanto a que, si bien en la parte considerativa se indicó que se ordenaría el pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido hasta que se hiciera efectivo el reintegro, tal determinación no se veía reflejada en la parte resolutive.

Por su parte, la entidad accionada, impetró recurso de alzada, solicitando, entre otros aspectos, la revocatoria en cuanto se declaró el despido sin justa causa e ilegal, así como el reintegro del demandante. Con relación al primer tema dijo que en la convención colectiva estaba consignado el trámite a seguir en el proceso disciplinario, el cual se había cumplido a cabalidad; y con respecto al reintegro, señaló, que dicha figura jurídica no existía en la legislación laboral, conforme lo ha dicho esta Corte en su jurisprudencia.

Así las cosas, para dirimir los recursos de apelación interpuestos por las partes, adicional a los lineamientos esbozados en sede de casación, en los que se concluyó que la finalización del vínculo laboral se dio por justa causa atribuible al trabajador; que la entidad empleadora no estaba obligada a surtir el trámite previo consagrado el artículo 64 de la convención colectiva de trabajo, por cuanto aquel estaba previsto única y exclusivamente para la imposición de sanciones disciplinarias y no para despidos con justa causa; y que Electrohuila S. A. ESP garantizó a cabalidad el derecho de defensa al trabajador, pues este tuvo la oportunidad de ser escuchado en diligencia de descargos y de dar las explicaciones que consideró pertinentes a cerca de las

conductas imputadas, así como también pudo solicitar y controvertir las pruebas que se practicaron; se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones.

Como quedó visto, en el documento mediante el cual se dispuso la finalización del vínculo laboral, se atribuyó como supuesto fáctico configurativo de las justas causas para finiquitar el vínculo laboral, el hecho de que el trabajador utilizó su posición o cargo para obtener provecho mediante el suministro de vallas a contratistas, las cuales eran requeridas por Electrohuila y además, por haber emitido una certificación a un contratista (Grupo Eléctrico Ingeniera S.A.S) sin tener autorización o estar facultado para ello.

Así mismo, en la misiva se adujo como justa causa el quebrantamiento del numeral 1 del artículo 58 del CST, el desconocimiento de las obligaciones consagradas en los numerales 2, 3, 5, 7, 12 y 16 del artículo 64 del RIT, al igual que lo previsto en el numeral 4 del artículo 73 del mismo reglamento interno de trabajo; y la transgresión de la cláusula sexta del contrato de trabajo, esto es, justa causa por *«la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, o contractuales o reglamentarias»*.

Así las cosas, demostrado que fue el empleador quien puso punto final a la relación laboral, procede la Sala a verificar si los hechos imputados aparecen demostrados y si en realidad constituyen justa causa de despido.

Al efecto, se encuentra la certificación expedida el 28 de agosto de 2012 por parte del representante legal de Gigantic C. I. SAS (f.º 81), la cual está dirigida a quien interese y dice lo siguiente:

Por medio de la presente doy constancia de que el (sic) **Jaime Tovar Liscano** [...] actualmente y desde más de hace 3 años tiene vínculo comercial con esta empresa, con suministro de diferentes elementos para marcación e identificación del sistema eléctrico, tales como placas, plantillas, vallas, pendones, señalización seguridad industrial entre otros, negocios en los cuales maneja un valor mensual de \$1.450.000.00 aproximadamente.

Por su parte, la constancia emitida por el representante legal de Electrosur Ltda. (f.º 82), calendada el 27 de agosto de 2012, señala:

Que el señor Jaime Tovar Liscano [...] mantiene relaciones comerciales con nuestra empresa, desde hace 4 años y medio, mediante el suministro de placas de señalización, sistemas eléctricos, en aluminio, acrílico y demás en su género, demostrando puntualidad

y calidad de sus productos, se calcula un Valor mensual promedio en ventas por \$ 2.300.000.

En la certificación suscrita por el representante legal de Cables y Herrajes del Huila Ltda. (f.º 83), de fecha 28 de agosto de 2012, la cual está dirigida «A QUIEN PUEDA INTERESAR», se indica:

Por medio de la presente hago constar que el ingeniero Jaime Tovar Liscano con Nit: 79.912.566-8.A manteniendo relaciones comerciales desde hace 4 años, en los cuales nos ha realizado ventas de elementos de señalización para marcación del sistema eléctrico, avisos, pendones entre otros, demostrando responsabilidad en sus compromisos comerciales, de dicha relación comercial se tienen compras por un valor de \$1.950.000 en promedio mensual del último año calendario

Las anteriores constancias expedidas por los representantes legales de Gigantic C. I. SAS, Electrosur Ltda. y Cables y Herrajes del Huila Ltda, respectivamente, dan cuenta de que, por lo menos, durante los tres años anteriores al 28 de agosto de 2012, data en que fueron elaboradas, el actor mantenía relaciones comerciales con esas empresas, proveyéndolas de diferentes elementos para marcación e identificación de sistemas eléctricos, avisos y tendones entre otros, actividad por la que percibía mensualmente la suma de \$1.150.000, \$2.300.000 y \$1.950.000, respectivamente.

Estos documentos evidencian que simultáneamente a que el señor Jaime Tovar Liscano estaba vinculado laboralmente con la Electrificadora del Huila, recuérdese que el contrato de trabajo se ejecutó entre el 9 de febrero 2009 y el 31 de octubre de 2013, fungió como comerciante o proveedor de las sociedades antes mencionadas, como lo afirma la entidad apelante.

Esa conducta perfectamente se tipifica como el desconocimiento de las prohibiciones previstas en el CST, a las que se refirió el artículo 6 del contrato de trabajo que remite a las justas causas, en concreto, la «*violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias*».

Ahora, los extractos bancarios obrantes de folio 62 al 79 del expediente, dan cuenta de que el señor Jaime Tovar Liscano, en el lapso transcurrido que va del 31 de diciembre de 2010 al 31 de marzo de 2011, reportó en su cuenta de ahorros de Bancolombia n.º el 457-183222-39, abonos en cuantías de \$6.172.023.11; \$22.074.098.32; \$34.144.632.82; y \$42.831.403.68, todos en el año 2011.

Pues bien, aunque llama la atención la suma *extra* que se depositó en la cuenta del trabajador, del resumen de movimientos contables no es posible determinar el origen de esos recursos, pues simplemente se indica que se trataba de consignaciones o abonos, sin especificar quién los realizó ni por qué concepto.

En consecuencia, lo único que se puede concluir de dicho documento es que para el año 2011 el demandante registró un incremento en los abonos realizados a su cuenta de ahorros por cantidades que superan ampliamente los ingresos que pudo tener como trabajador de la Electrificadora; pues incluso el salario que percibía para el año 2013, momento en que finalizó el contrato de trabajo, apenas ascendía a la suma \$1.753.502, cifra señalada en el escrito inaugural.

No obstante, este hecho sí demuestra que el accionante estaba percibiendo sumas de dinero adicionales a las que se le reconocía como salario, lo cual, unido a las certificaciones del vínculo comercial con otras entidades, es indicativo de que la fuente de esos ingresos era el ejercicio de la actividad de ese tipo, tal y como lo alega la entidad empleadora.

Ahora, la certificación obrante a folio 18 dice lo siguiente:

El suscrito Ingeniero Eléctrico, Auxiliar Coordinador de la Electrificadora del Huila S. A. ESP

CERTICA (sic)

Que la **Empresa Grupo Eléctrico Ingeniería S.A.S.** actualmente **desde el 18 de julio de 2013 y hasta el próximo 31 de diciembre de 2013** ejecuta el contrato de servicios 206/2013 por un valor de **\$852.394.840** IVA incluido, que tiene por objeto, Ejecución de actividades de mantenimiento de redes de energía en cuanto a tareas forestales de control de vegetación, tala, descope, siembra y rocería, recolección del residuo en la fuente, transporte, almacenamiento, aprovechamiento y disposición final del residuo para procesos productivos no contaminantes, cumpliendo los estándares de seguridad y normatividad ambiental correspondiente a los circuitos asociados a las subestaciones Centro, Norte, Oriente, en la ciudad de Neiva, y subestación Campoalegre y Aipe, y el circuito a 34,5 kV Neiva desde la subestación el Bote en niveles de tensión I, II, III,y IV, demostrando hasta la fecha capacidad y experiencia en el desarrollo las labores contratadas.

Dada en Neiva el 23 de agosto de 2013 a solicitud del interesado.

Jaime Tovar Liscano

Ingeniero electrónico

Auxiliar Coordinador

Electrificadora del Huila S.A. E.S.P. (negrillas y subrayado del texto).

Del tenor literal de la anterior certificación, sin que se requieran mayores discernimientos, brota evidente que el demandante Jaime Tovar Liscano, en su calidad de ingeniero electrónico y auxiliar coordinador de la Electrificadora del Huila S. A. ESP, certificó que la Empresa Grupo Eléctrico Ingeniería S.A.S estaba ejecutando a satisfacción el contrato de servicios 206/2013.

Ahora, teniendo en cuenta el cargo desempeñado por el demandante en Electrohuila S. A. ESP, esto es, auxiliar coordinador y, especialmente, las consideraciones vertidas en el Documento de Gerencia analizado en sede extraordinaria, por medio del cual se adoptó la decisión de finalizar el contrato de trabajo por justa causa, se evidencia que efectivamente aquel no estaba facultado para expedir tal constancia.

Aquí vale la pena precisar que, si bien es cierto, al empleador le incumbe probar los fundamentos fácticos en que soporta la decisión de prescindir de los servicios del trabajador, también lo es que los hechos negativos indefinidos no se prueban, según la regla contenida en el artículo 177 del procedimiento, hoy, 167 del CGP, aplicable al laboral en virtud de la integración normativa prevista en el artículo 145 del CPTSS.

Por ello, ante la afirmación de la pasiva de que el trabajador no tenía la competencia para emitir la certificación que se acaba de analizar, correspondía a éste, probar que sí contaba con dicha autorización, sin que así lo hiciera.

Ahora, si se entendiera, que en razón a que en manos de la empleadora están las pruebas que denotan las funciones de sus subalternos y que por ello a esta incumbía la carga de la prueba, sin que en el plenario la asumiera respecto de este particular aspecto; no puede desconocerse que el demandante no era un representante del empleador en los términos previstos en el artículo 32 del CST y, por tanto, se trataba de un subordinado que actuaba en su nombre, pues desempeñaba el cargo de auxiliar coordinador, de donde no es posible inferir que estaba facultado legalmente para ejecutar actos en representación de la sociedad.

De tal suerte que tal comportamiento, por sí solo, soporta la finalización del vínculo laboral por justa causa, independientemente de que se hubiere hecho uso de ese documento.

Las pruebas estudiadas en precedencia demuestran claramente que el actor incurrió en las conductas endilgadas por la empleadora, y que ellas justificaban el prescindir de sus servicios, pues no hay duda acerca de que el promotor del proceso utilizó su posición o el cargo que desempeñaba para obtener provecho mediante el suministro a contratistas, de vallas, fungiendo como proveedor, a pesar de que simultáneamente era subalterno de la sociedad demandada. Además, que emitió certificación a un contratista (Grupo Eléctrico Ingeniera S.A.S) sin tener autorización o estar facultado para ello.

Es que el hecho de que el actor haya mantenido relaciones comerciales con terceros, consistentes en suministrar diferentes elementos para marcación e identificación de sistemas eléctricos, avisos y pendones, entre otros, actividad por la que percibía mensualmente dineros como proveedor, así como el haber expedido una certificación en representación de su empleador, sin estar facultado para ello, constituyen violación grave a las obligaciones y a las prohibiciones especiales del trabajador señaladas en los artículos 58 y 60 del CST, así como en la prevista en la cláusula sexta del contrato de trabajo transcrita anteriormente.

En efecto, tal como quedó sentado en sede de casación, en la aludida estipulación del contrato de trabajo, las partes acordaron como justas causas para terminar unilateralmente el contrato por parte del empleador, entre otras, a) violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias. Así mismo, conforme a lo establecido en el artículo 58 del CST, al trabajador le corresponde prestar el servicio en los términos estipulados por las partes, observar el reglamento interno de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador.

Por consiguiente, resulta evidente que el haber suministrado a terceros diferentes elementos para marcación e identificación de sistemas eléctricos, avisos y pendones, entre otros, actividad por la que percibía mensualmente dineros como proveedor, así como haber expedido una certificación en representación de su empleador, sin estar facultado para ello, se configuran los supuestos fácticos que se subsumen perfectamente en las disposiciones legales y extralegales mencionadas y, por ende, el despido del actor estuvo plenamente justificado.

Ahora, habiéndose garantizado al demandante el derecho de defensa, conforme quedó ampliamente explicado, se concluye que la terminación del vínculo laboral por justa causa surte plenos efectos.

Así las cosas, no hay lugar a estudiar las pretensiones consecuenciales derivadas de la declaratoria del despido injusto, esto es, el reintegro o la indemnización por despido, derechos convencionales deprecados con fundamento en los artículos 15 y 64 de la convención colectiva.

Ahora bien, como la pretensión subsidiaria del reintegro, que fue el tema por el que se casó la sentencia del Tribunal, es la del pago de la indemnización por despido injusto, cuyo fundamento fáctico es el mismo, es decir, la desvinculación sin soporte justo ni legal, que como se vio, no está probado, pues por el contrario se advirtió a lo largo de la providencia que la empleadora tuvo suficientes y válidas razones para no continuar ligada contractualmente con el actor, también se absolverá de dicha súplica.

De otra parte, como el juez, negó la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, que se presentó como pretensión subsidiaria, aduciendo que era incompatible con el reintegro, figura que como se vio, no prosperó; la Sala entrará a pronunciarse sobre dicho tema no obstante que en casación nada se dijo sobre el particular en la medida que ninguna de las partes estaba habilitada para impugnarla.

Al efecto, se tiene que el demandante ancló esta súplica en el hecho de no habersele cancelado todas las acreencias laborales a las que tenía derecho. Pues bien, según el acta de la Junta Directiva de la Electrificadora del Huila (f.º 366) obrante a folio 366 del plenario, en sesión del 15 de abril de 2011 se aprobaron los incentivos económicos para los trabajadores de la empresa *por cumplimiento total o parcial de metas, siempre y cuando se lograra una utilidad neta de al menos \$22.801 millones, durante la vigencia 2011*».

Allí expresamente se indica que *«los incentivos aprobados no constituirán factor prestacional y son iguales a los autorizados por la Junta Directiva por cumplimiento de metas en la vigencia 2010»*.

Ahora, el artículo 22 de la convención colectiva consagra las primas de junio, diciembre, carestía, antigüedad y de vacaciones; y a su turno, el artículo 23 *ibídem* dispone literalmente lo siguiente:

PRIMAS: Todas las primas se liquidarán con salario promedio devengado por el trabajador en el último año de servicio, esto es, tomando los ingresos de las 24 quincenas anteriores a la fecha de pago de la prima correspondiente o el tiempo proporcional a él.

Constituye salario promedio para el pago de estas primas, el sueldo básico mensual más la doceava parte de: las primas de antigüedad, carestía, junio, diciembre, vacaciones, las

horas extras, los recargos sobre-remuneración por trabajo dominical y festivos, viáticos y auxilio de transporte (resaltado de la Sala).

Con relación a los vales de alimentación, se tiene que en el artículo 21 de la convención colectiva se regulan los viáticos para asistir a eventos y comisiones sindicales, de trabajo y de asistencia médica. Igualmente, establece que en caso de que no se pernocte, la empresa «*pagará por comida*», vales de alimentación. También señala que el «*valor de los viáticos ocasionales y permanentes se tendrá en cuenta como factor salarial para liquidar*» las primas semestrales, y las cesantías parciales y definitivas.

Lo anterior permite establecer que las partes en ejercicio de la libertad contractual, desde el principio, acordaron los pagos o factores salariales sobre los cuales debían liquidarse las primas extralegales consagradas en el acuerdo convencional, entre los cuales no están relacionados los que corresponden a metas cumplidas ni los vales de alimentación, circunstancia que le permitía a la empresa tener el convencimiento fundado de que lo pagado por tales conceptos no debía tenerse en cuenta para determinar el salario base con el cual se debían liquidar las aludidas prestaciones.

Ahora, bien vale la pena precisar que a pesar de que en el artículo 21 de la CCT se indica expresamente que los viáticos ocasionales y permanentes se deben tener en cuenta para liquidar las primas semestrales, esto no permite colegir, por lo menos de manera inequívoca, que lo percibido por concepto de vales de alimentación debía ser considerado para calcular el monto de todas las primas, pues además de que solo alude a las primas semestrales, dejando de lado las de carestía, de antigüedad y vacaciones; tampoco se puede considerar que lo pagado por concepto de vales de alimentación haga parte de los viáticos, dado que según la cláusula convencional, hay lugar a su cancelación cuando no se pernocte, lo que permite pensar, en principio, que estos se perciben cuando no hay reconocimiento de viáticos.

Pues bien, la Sala en la sentencia CJS SL9240-2017, respecto a la procedencia de la indemnización moratoria cuando el empleador tiene el convencimiento de que un pago no es factor salarial, adoctrinó:

En lo que tiene que ver con la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del [Código Sustantivo del Trabajo](#), se debe resaltar que como concepto contiene un claro carácter sancionatorio contra el empleador renuente al pago de salarios y prestaciones sociales, el cual es incompatible con la noción de buena fe. En el presente caso, se observan razones realmente poderosas y serias surgidas de los hechos del litigio, para

arribar a la conclusión sobre la seriedad de la postura del empleador, para negarle carácter salarial a lo cancelado por concepto de canon de arrendamiento y de educación de los hijos, en tanto actuó con el convencimiento de que los pagos realizados por estos motivos, según la legislación colombiana, no constituían salario, y que las partes habían acordado restarle dicho carácter, situación acorde con las pruebas allegadas al plenario, pues, por un lado, esos conceptos no enriquecieron el patrimonio del actor, y en consecuencia no constituían salario.

De tal manera que como la empresa, con fundamento en lo reglado para la liquidación de prestaciones extralegales, siempre tuvo el convencimiento de que los pagos sufragados por concepto de cumplimiento de metas y viáticos de alimentación, no constituían salario base para calcular el pago de las prestaciones extralegales reliquidadas, resultaba razonable el no haberlo hecho, y, ello permite absolverla de la indemnización moratoria, en tanto no se observa mala fe en su actuar, por lo que no hay lugar a impartir condena al respecto.

Dado el resultado del proceso, resulta innecesario el análisis de las excepciones propuestas por la pasiva frente al reintegro y sus consecuencias.

Como corolario, se revocará el numeral primero y el literal g) del numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia del Juzgado y, en su lugar, se declarará que el despido del demandante se realizó por justa causa imputable a aquel y, por tanto, se absolverá del reintegro y del pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir reclamadas a partir del despido, al igual que de las indemnizaciones por despido injusto y moratoria.

La sentencia apelada se confirmará en lo demás, con las modificaciones introducidas por el Tribunal en lo que no fue objeto de casación.

Sin costas en segunda instancia; las de primera estarán a cargo de la parte demandante.

X. **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, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva el 1 de abril de 2019, en el proceso ordinario laboral que instauró **JAIME TOVAR LISCANO** contra la **ELECTRIFICADORA DEL HUILA S. A. ESP (ELECTROHUILA S. A. ESP)**, solo en cuanto declaró el despido ilegal y ordenó el reintegro del trabajador. **No se casa en lo demás.**

En sede de instancia **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR los numerales primero y cuarto en su literal g) de la parte resolutive de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, el 4 de marzo de 2015.

SEGUNDO: DECLARAR que el despido del señor **JAIME TOVAR LISCANO** se realizó por justa causa.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada del reintegro y del pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir a partir del despido; al igual que de las indemnizaciones por despido injusto y moratoria.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia del Juzgado en los términos definidos por el Tribunal, respecto de los aspectos que no fueron objeto de casación.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

