

*República de Colombia*



*Corte Suprema de Justicia*

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

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

**SL15036-2014**  
**Radicación n.º 44969**  
**Acta 39**

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de octubre de dos mil catorce (2014).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 25 de noviembre de 2009, en el proceso seguido por **DIEGO CARVAJAL GALLEGO** contra **CABLES DE ENERGÍA Y DE TELECOMUNICACIONES S.A. “CENTELSA”**.

**I. ANTECEDENTES**

En lo que interesa al recurso extraordinario, el citado accionante instauró demanda ordinaria laboral con miras a obtener su reintegro, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba, o a otro de igual o similar categoría; el pago de los salarios dejados de percibir con sus respectivos reajustes legales o convencionales; las primas legales o convencionales causadas; la indexación, y las costas procesales.

En respaldo a sus pretensiones, refirió que prestó sus servicios en favor de la entidad accionada entre el 15 de enero de 1972 y el 22 de septiembre de 2005; que el último cargo que desempeñó fue el de Operario Categoría III.

Explicó que el 17 de septiembre de 2005, asistió al médico de la A.R.P. Colpatria por un golpe que sufrió durante la jornada de trabajo; que no pudo regresar al turno al salir de la consulta por sentir «*molestias y dolor*», y por tal razón, se dirigió a su casa para descansar y aplicarse hielo según indicaciones médicas. Dijo que en la noche se vio en la necesidad de acudir a un médico particular, situación que fue informada al día siguiente a la accionada. Agregó que el 22 de agosto del mismo año, antes de ingresar a su turno se dirigió a la A.R.P. Colpatria para reclamar los resultados de los exámenes, de lo cual informó a la empresa.

Que a pesar de lo anterior, el día 8 de septiembre de 2005, se le citó a diligencia de descargos ante la Comisión de Reclamos por las inasistencias parciales de los días 17 y

22 de agosto del mismo año; que en la reunión que adelantó la mentada Comisión, no hubo acuerdo entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, razón por la cual el asunto pasó al Comité Fallador.

Narró que el 22 de septiembre de la misma anualidad, se reunió el Comité Fallador, y por decisión unilateral de los representantes de la empresa se le terminó el contrato de trabajo invocando justa causa.

Afirmó ser beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la accionada y el sindicato de trabajadores “SINTRAIME”, Seccional Yumbo, y haber sido despedido sin el cumplimiento de los requisitos previstos en la ley y en la convención colectiva. (fls. 3-11).

Al contestar la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la fecha inicial del contrato de trabajo, aclarando que la data de finalización del mismo fue el 23 de septiembre de 2005. Aceptó que el 8 de septiembre de 2005 el actor fue citado a descargos ante la Comisión de Reclamos, diligencia que se surtió el 13 de septiembre sin que entre las partes se llegara a algún acuerdo; que el asunto pasó al Comité Fallador y que el demandante fue despedido.

En su defensa formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, carencia de poder para demandar, pago, prescripción, compensación y la *innominada* (fls. 102-110).

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

El Juzgado Once Laboral Adjunto del Circuito de Cali, mediante fallo del 26 de febrero de 2009, absolvió a la parte accionada de las pretensiones de la demanda (fls. 226-230).

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

Llegado el proceso a la segunda instancia por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante sentencia del 25 de noviembre de 2009, revocó la de primer grado, y en su lugar, condenó a la empresa accionada a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba al momento del despido, o a otro de igual o similar categoría; al pago de los salarios dejados de percibir, con sus respectivos reajustes convencionales o legales; al pago de las primas legales o convencionales causadas *«sin solución de continuidad para todos los efectos legales y de seguridad social, junto con la indexación de todas las sumas adeudadas»*. También autorizó a la accionada a descontar de las sumas adeudadas *«lo cancelado en la liquidación final que fuere incompatible con el reintegro»*.

Sustentó su decisión en que había lugar al reintegro toda vez que el despido fue: **(i) ilegal**, en la medida que la empresa no cumplió el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo (2005-2007), pero también **(ii) injusto** ya que los hechos invocados en la carta de

despido «no están consagrados como falta que justifique una sanción, ni menos que califique de grave para imponer la ruptura del vínculo...».

En cuanto a lo primero, es decir, que el despido fue ilegal (i), el Tribunal, luego de revisar el contenido del procedimiento convencional (arts. 5º y 9º CCT) y evidenciar conforme al material probatorio que tanto al interior de la Comisión de Reclamos como en el seno del Comité Fallador, hubo un empate entre los representantes de la empresa y del sindicato, dijo:

*Lo anterior indica que del Acta No. 013 del Comité Fallador no se colige decisión acordada por las sendas representaciones, ya que ambas se obstinan en mantener posiciones que dan lugar a un empate técnico, y tal empate no tiene norma convencional ni legal que lo disuelva, siendo que las decisiones que a su interior tomen [a falta de mecanismos democráticos prefijados en la CCT] los miembros deben ser por unanimidad, si está no se configura, no hay lugar a configurar el retiro como consecuencia de ese procedimiento disciplinario».*

Y desde este punto de vista, reiteró que «al no existir norma que disuelva ese empate, no hay decisión, luego el despido deviene en ilegal por no ajustarse al debido proceso, al tenor del párrafo 1º del artículo 9º convencional que dispone: «Ningún trabajador podrá ser suspendido o retirado de la Empresa, sin aplicar antes los procedimientos anteriores, tampoco podrá en ningún caso imponer sanciones mayores a treinta (30) días».

Adicionalmente, consideró que tampoco se dio pleno cumplimiento al art. 115 de la convención colectiva de trabajo según el cual, «Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar la oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite», pues el actor solamente fue

oído por su inasistencia a laborar los días 17 y 22 de agosto de 2005, y no frente a las restantes 53 horas que le fueron imputadas como faltas sin justificar. Dijo además que con lo anterior tampoco se dio cumplimiento a lo previsto en el parágrafo del art. 9 de la CCT.

En relación con lo segundo, es decir, que el despido fue injusto (ii), expuso el juez colegiado que no había prueba de justa causa, toda vez que:

*a) Se le endilga no haber regresado al trabajo después de que se le dio de alta a las 7:19 p.m del 17 de agosto de 2005 (f. 39), con la ingesta de acetaminofén y diclofenaco, que son para el dolor y antiinflamatorio (f. 113); hecho que no está consagrado como falta o causal grave en el artículo 58 del C.S.T. ni en el contrato de trabajo (cláusula 6ª, folio 16), ni en la CCT (f. 49 a 88), como tampoco en el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo –RIT- (f. 221), y si bien el literal h) de la cláusula 6º del contrato prescribe “la no asistencia a una sección (sic) completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del patrono” (f. 16), aquí tal ausencia fue de 2 horas 41 minutos, con justa causa médica, como lo reconoce la carta de despido (f. 39);*

*b) Igualmente, se le achaca que el lunes 22 de agosto de 2005, en el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m, se presentó a la empresa a las 9:51 a.m, por estar reclamando las radiografías que la IPS le tomó el día del accidente laboral (f. 113) dentro de la jornada laboral, importando nada para la patronal que el trabajador tenía sólo 2 días para retirar las RX y solo lo hizo en la citada fecha, no obstante, estando en juego sus intereses de salud, además para ser exigentes, debió la demandada tener en cuenta que el operario por convención tenía derecho a faltar hasta 3 días sin permiso y por cualquier causa (art. 5, lit. d CCT al folio 53), lo que en realidad de verdad tampoco está consagrado como justa causa ni que sea grave para imponer la máxima sanción como es la ruptura del vínculo, en ninguno de los documentos anotados en el literal a) anterior.*

*c) Se pretende adosarle hechos por presuntas horas no laboradas, respecto de las cuales no se allegó el o los disciplinarios levantados y que haya concluido con una sanción, sólo de oportunidad y por los que no se le escuchó en la presunta acta de descargos del 13 de septiembre de 2005 (f. 34 y 35), que no presta mérito probatorio por no hallarse firmada por quien rindió los descargos, el trabajador que es el implicado.*

Decantado lo anterior, procedió a estudiar la viabilidad del reintegro, en desarrollo de lo cual expuso que el literal a) del artículo 5º de la convención colectiva de trabajo, según el cual *«a) La empresa no hará uso y en consecuencia quedarán sin vigencia el numeral 9º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y el contenido del artículo 8º del ya mencionado Decreto 2351 de 1965»,* era **ineficaz**, puesto que *«es criterio general y aceptado por la doctrina y la jurisprudencia que las convenciones, pactos colectivos y laudos arbitrales no pueden derogar normas legales y cuando indica el citado literal que la empresa no hará uso y quedará sin vigencia el contenido del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, está conllevando una derogatoria o dejar sin vigencia el citado artículo que dispone además de la forma como se debe indemnizar la terminación unilateral de los contratos tanto a término fijo como a término indefinido...».*

Así las cosas, y luego de verificar que no existía ninguna circunstancia que hiciera desaconsejable el reintegro, dispuso el mismo según lo previsto en el numeral 5º del art. 8º del Decreto 2351 de 1965.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la parte actora que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se confirme la del *a quo*.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación.

## **VI. CARGO ÚNICO**

Por la vía directa, acusa a la sentencia recurrida *«de violar por aplicación indebida, en la modalidad de dar alcance que no tiene, al artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por el artículo 12 de la ley 712 de 2001, vulneración que condujo a la aplicación indebida de los artículos 43, 57 (numeral 4), 193, 186, 249, 306, 467, 468 y 469, todos los anteriores del Código Sustantivo del Trabajo; Numeral 5 del artículo 8 del Decreto ley 2351 de 1965, artículo 98 de la ley 50 de 1990, y artículos 15, 17, 18 y 20 de la ley 100 de 1993»*.

En esencia, expone que el Tribunal vulneró el principio de consonancia previsto en el art. 66 A del C.P.T. y S.S., pues desbordó su competencia funcional al estudiar el recurso de apelación, ya que en la sustentación del mismo no se planteó el tema de *«las consecuencias del empate al interior del comité fallador»*. También señala que el análisis que el juez colegiado *«realizó del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo»* es un *«argumento secundario»*, puesto que en la providencia recurrida *«se aprecia que la razón principal para considerar como injusto el despido, lo fue el que llamó el Tribunal empate técnico al interior del comité fallador»*.

Igualmente, señala que el Tribunal violó el principio de consonancia por cuanto en ninguno de los puntos planteados por el recurrente se solicitó que se declarara ineficaz la cláusula 5º de la convención colectiva de trabajo.

## **VII. RÉPLICA**

Plantea de forma genérica que la demanda de casación no se ajusta a los requisitos previstos en el art. 90 del C.P.T. y S.S.

## **VIII. CONSIDERACIONES**

1º) Si bien conforme al art. 66 A del C.P.T. y de la S.S., es deber del apelante precisar los temas objeto del recurso de alzada, puesto que de ello dependerá la competencia funcional del Tribunal en el sentido de que solo puede pronunciarse respecto de los asuntos que fueron sometidos a su consideración,<sup>1</sup> debe precisarse, como en otras oportunidades lo ha hecho esta Sala, que el juez de segunda instancia no se encuentra atado a los argumentos del recurrente, en la medida que conforme a la Constitución y la ley, goza de la facultad de aplicar las normas jurídicas que estime regulen el caso (*iura novit curia*), aún con prescindencia de las invocadas por partes.

Así se desprende del artículo 230 C.N. cuando señala que los jueces en sus providencias solo se someten al «*imperio de la ley*»; también de los artículos 229 C.N. y 2º de la

---

<sup>1</sup> Al respecto debe hacerse la salvedad de que según la sentencia C-968 de 2003 de la Corte Constitucional, que condicionó la exequibilidad del art. 66 A del CPT y SS, el recurso de apelación también los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores, siempre y cuando **(i)** hayan sido discutidos en el juicio y **(ii)** estén debidamente probados.

L. 270/1996 *«Estatutaria de la Administración de Justicia»* que garantizan el derecho de acceso a la administración de justicia, cuyo matiz principal es que a los asociados se les ofrezca una solución efectiva y de fondo a los conflictos que hayan puesto a consideración de la jurisdicción, labor que deben realizar los jueces conforme al ordenamiento jurídico que conocen.

Lo expuesto significa que, en procura de materializar el derecho a la justicia, los jueces no se encuentran atados a los argumentos esbozados por las partes, en tanto que, como conocedores del Derecho y con miras a resolver los asuntos que les sean planteados –en la demanda o en el recurso de apelación–, deben investigar y aplicar las normas que según su saber y ciencia estimen que regulan el caso.

De igual manera, son los jueces en su condición de destinatarios de la prueba, los que la deben valorar y apreciar libremente según *«los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes»* (art. 61 C.P.T. y de la S.S.).

Desde esta perspectiva, la interpretación que hace el casacionista del principio de consonancia, es desacertada, dado que basta al recurrente llevarle al juez de apelaciones las *«materias»* objeto de inconformidad, para que éste quede habilitado para aplicar las normas que estime regulan el asunto y apreciar libremente las pruebas, máxime si de cara al ordenamiento procesal laboral la sustentación del

recurso de apelación no requiere de fórmulas sacramentales ni su carga argumentativa está sujeta a determinados parámetros. De ahí que, no necesariamente las consideraciones de la sentencia de segunda instancia deban coincidir o ser un calco de los argumentos vertidos por el apelante.

En el presente asunto, según se observa a folios 232 a 235, el demandante sometió a revisión del Tribunal el tema atinente a la violación del procedimiento convencional por parte de la empresa, a tal punto que relacionó dentro de la sustentación de la alzada sendas disposiciones convencionales dentro de las cuales se encuentra el art. 9º de la CCT, que sirvió de base –entre otras- al juez colegiado para considerar que el despido había sido ilegal.

Pero también se refirió a que fue citado a descargos exclusivamente por las inasistencias de los días 17 y 22 de agosto de 2005, y no por faltas anteriores, planteamiento que fue acogido por el Tribunal al señalar que el trabajador *«sólo fue oído respecto de su inasistencia a laborar los días 17 y 22 de agosto de 2005 (f. 3 y 34) y no frente a las restantes 53 horas que le son imputadas como faltas sin justificar»*, lo cual en su sentir vulneró el art. 115 y el parágrafo 1º del art. 9º de la convención colectiva de trabajo vigente. Este último aspecto fue trascendental –y no secundario como lo expone el recurrente en casación- a la hora de estudiar la legalidad del despido, por manera que, debía ser objeto de ataque en el recurso extraordinario.

Así las cosas, no solo el tema relacionado con el desconocimiento del procedimiento convencional como tal, sino también los específicos atinentes a la violación por parte de la empresa de los arts. 9º y 115 de la CCT, fueron sometidos al escrutinio del Tribunal, luego, mal puede afirmarse que carecía de competencia para abordar su estudio.

Y si bien el Tribunal no acogió en su totalidad los argumentos vertidos en el recurso de apelación, sí compartió los temas o «*materias*» objeto de inconformidad, en particular, que la empresa violó el trámite establecido en la convención colectiva de trabajo para despedir a los trabajadores.

2º) Si en gracia de discusión se aceptara que el Tribunal desbordó su competencia funcional en punto al estudio de la violación del trámite convencional, en todo caso, la decisión recurrida se mantendría en pie, pues el juez colegiado no solo consideró que el despido era **ilegal** por haberse desconocido el procedimiento convencional; también afirmó que era **injusto**, por cuanto «*no había prueba de la justa causa*». Para arribar a esta última conclusión, desplegó todo un análisis probatorio y argumentativo tendiente a justificar el por qué de los hechos invocados en la carta de despido no eran constitutivos de justa causa para dar por terminado el contrato, consideraciones que no fueron materia de reparo en la demanda de casación.

Cumple recordar, que teniendo en cuenta la

presunción de acierto y legalidad de que está revestida la sentencia de segunda instancia, al recurrente le corresponde derribar todos y cada uno de los fundamentos en que se soporta la decisión, so pena de que ésta permanezca incólume. Al respecto, la Corte ha sostenido que *«no son suficientes las acusaciones parciales, de tal suerte que es carga del recurrente en casación destruir todos los soportes del fallo impugnado, pues aquél que se deje libre de cuestionamiento será suficiente para mantener en pie la decisión que se impugna, que bien se sabe, llega al estrado casacional amparada con las presunciones de legalidad y de acierto, que deben ser derruidas por el impugnante.»* (CSJ SL, 3 feb. 2009, rad. 31284).

Como ya se dijo, la decisión atacada se cimentó también en unas premisas que no fueron rebatidas por el censor y, por tal razón, habrá de permanecer incólume.

3º) Finalmente, en lo concerniente a que el promotor del proceso tampoco cuestionó en el recurso de apelación la ineficacia de la cláusula 5º de la convención colectiva de trabajo, es menester precisar que éste era un tema consecuencial e íntimamente ligado a que en el proceso se demostrara que el despido fue sin justa causa y que bien podía estudiar el Tribunal en orden a establecer las consecuencias jurídicas de la terminación del contrato en las condiciones reseñadas, a la luz de lo pedido en la demanda y las pruebas adosadas al juicio.

De cualquier manera, en este punto, recuérdese que al tenor de las consideraciones del juez de alzada la orden de

reintegro podía provenir de dos vías: una por ser el despido ilegal por violación al procedimiento previsto en la convención colectiva de trabajo, cuyo art. 115 sanciona con la ineficacia la terminación del contrato que pretermita lo allí previsto; y otra, por ser el despido injusto, en cuyo caso según lo estimó el Tribunal era viable el reintegro legal consagrado en el numeral 5º del art. 8º del Decreto 2351 de 1965. Luego, el cuestionamiento también deviene en exiguo e insuficiente, pues de ser hipotéticamente admisible, no afectaría el resultado de la sentencia.

Así las cosas, el cargo no prospera.

Dado que hubo réplica, las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Como agencias en derecho se fijará la suma de seis millones trescientos mil pesos (\$6.300.000.00).

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 25 de noviembre de 2009, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso adelantado por **DIEGO CARVAJAL GALLEGO** contra **CABLES DE ENERGÍA Y DE TELECOMUNICACIONES S.A. “CENTELSA”**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

Presidente de Sala

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE**