



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL721-2020

Radicación n.º 72353

Acta 007

Bogotá, DC, tres (3) de marzo de dos mil veinte (2020).

Decide la sala el recurso de casación interpuesto por **HENRY BERNAL ÁVILA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 17 de septiembre de 2014, en el proceso que instauró contra **CODENSA SA ESP**.

Se acepta el impedimento manifestado por la magistrada Ana María Muñoz Segura para conocer del presente proceso, con fundamento en la causal 1ª del artículo 141 del CGP.

I. ANTECEDENTES

Henry Bernal Ávila llamó a juicio a Codensa SA ESP, en adelante Codensa, con el fin de que, de manera principal, se declarara la nulidad o ineficacia del despido, por violación del

trámite reglamentario establecido por la demandada y, como consecuencia, se ordenara el reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro de igual categoría, y el pago del salario integral dejado de percibir, con los incrementos que haya tenido durante su ausencia, las vacaciones, los auxilios, las bonificaciones y los aportes a la seguridad social, desde el momento de la desvinculación, hasta el efectivo reintegro, lapso durante el cual debía considerarse que no existió solución de continuidad.

En subsidio, pidió la indemnización por despido sin justa causa, indexada, con intereses moratorios, perjuicios morales y, en cualquier caso, las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que prestó sus servicios personales desde el 10 de febrero de 1994 hasta el 22 de octubre de 1997 en la Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá, y que fue asignado a Codensa desde 23 de octubre de 1997 hasta el 10 de octubre de 2012; que mediante comunicación de esa última fecha, la sociedad dio por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa y sin observar las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con el trámite disciplinario que se le adelantó al actor antes de su despido; que los cargos por los que fue llamado a responder no fueron precisos y concretos, fuera de que no se le dio la oportunidad de solicitar y presentar pruebas.

Aseveró que durante la «*audiencia de descargos*» y su continuación, se le formularon preguntas no relacionadas

con la citación referida en precedencia, y que se le enrostraron, sorpresivamente, documentos no relacionados con tal investigación disciplinaria.

Describió que en la comunicación de despido del 10 de octubre de 2012 se explicó que esta tuvo apoyo en un informe de auditoría generado en una queja que llegó por correo electrónico y que tenía relación con un presunto favorecimiento a un tercero en un proceso de adjudicación y contratación, denuncia que no se acompañó como prueba a la comunicación que dio inicio a la investigación administrativa.

Dijo, también, que las actuaciones en torno al trámite de calificación de la oferta de un contratista, que dieron lugar a su despido, fueron llevadas a cabo con plena autonomía, por su subalterna Liliana Castro, quien tomó determinaciones cuando él se encontraba en vacaciones, por lo que no tuvo participación alguna en los hechos mediante los cuales se favoreció con una «segunda calificación» a una empresa oferente de servicios, hecho que el desconocía por estar en su época de descanso.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la vinculación del demandante como trabajador de la empresa, los cargos que desempeñó, la citación que le hicieron a una diligencia de descargos y el despido; los demás hechos los negó.

En su defensa propuso las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 11 de agosto de 2014, condenó a la empresa demandada a pagar la suma de \$175.654.048 por concepto de indemnización por despido injusto, indexada a partir del 11 de octubre de 2012 y hasta la fecha en que se satisficiera aquella; desestimó las restantes pretensiones y condenó en costas a Codensa.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a través del fallo del 17 de septiembre de 2014, revocó la sentencia apelada por ambas partes, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y cargó con las costas de primera instancia a la parte activa de la litis.

Como fundamento de su decisión, y en lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal consideró:

El demandante solicita su reintegro porque considera que su despido obedeció a la violación del trámite disciplinario consagrado en los artículos 56 y 57 del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada; al respecto esta sala precisa que la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador no puede considerarse como una sanción disciplinaria que se impone al trabajador, sino como el ejercicio de una facultad que la ley concede al empleador que tiene una justa causa para despedir y sin que esté obligado a seguir un trámite previo al despido, excepto cuando tal exigencia estuviere pactada en el

contrato de trabajo, o la convención colectiva, o el pacto colectivo, o el laudo arbitral, y así lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia de 24 de enero de 2012, radicación 41006, y dado que en este caso no hay prueba de la exigencia de un trámite disciplinario previo al despido, la única carga que tiene la demandada es demostrar que la justa causa efectivamente se configuró, en consecuencia, no es posible declarar la nulidad del despido y se confirmará la sentencia apelada en este punto.

Respecto de la justa causa de despido, esta sala precisa que son tres los aspectos a estudiar con el fin de determinar si en este caso se presentó esta justa causa de despido: (i) establecer si el hecho del despido ocurrió; (ii) establecer si los hechos invocados como justa causa ocurrieron y, (iii) determinar si los hechos ocurridos constituyen en efecto una justa causa de despido a la luz de las normas laborales.

Con el fin de establecer el hecho del despido, la sala se remite a la carta de despido que obra folios 44 a 56 del expediente, dirigida por la demandada al demandante el 10 de octubre de 2012, en la que le indica que la terminación de su contrato de trabajo obedece a una justa causa contemplada en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del CST, esta última en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 de este mismo código, justa causa que se configuró con la omisión de su deber de supervisión de las actividades desarrolladas por su subalterna Liliana Castro Ospina, como responsable del proceso de adjudicación del contrato 533480 de 2009, en el que resultó favorecida JM Sedinko Ltda., empresa que no cumplía los requisitos mínimos para concursar como oferente, según lo detectó el Departamento de Auditoría de la demandada en septiembre de 2012.

Ahora, con el fin de establecer si los hechos invocados como justa causa ocurrieron, esta sala examinará cada una de las pruebas:

A folios 40 a 64 obra el informe presentado por el Departamento de Auditoría de la demandada, donde se señala que para la adjudicación del contrato número 533480 de 2009 se cambiaron los requisitos técnicos mínimos por parte de Liliana Castro y que estos fueron avalados por el demandante Henry Bernal; dichos cambios consistieron en que, aunque el requisito mínimo de constitución de los oferentes, a la fecha de la entrega de las instrucciones, era de dos años, en la evaluación final se cambió a un año, sin justificación alguna, lo que terminó favoreciendo a JM Sedinko Ltda., empresa seleccionada como contratista de Codensa y a pesar de tener sólo 1.3 años de haber sido constituida; esta prueba documental coincide con lo dicho por el testigo Alberto Gómez Rojas, quién trabaja en el Departamento de Auditoría de Codensa SA.

A folios 72 a 91 obran las diligencias de descargos rendidos por el demandante Henry Bernal Ávila los días 1º y 4 de octubre de 2012, quien informó que para la fecha de adjudicación del contrato 3480 de 2009 él era el jefe de División de Ingeniería de Mantenimientos, y que entre sus funciones estaba la elaboración de las especificaciones técnicas para los procesos de contratación en el período 2009 y 2014, entre los que, obviamente estaba el contrato 3480. Indicó que a Liliana Castro, quien fungía como jefe de departamento, se le designaron, junto a Felipe Rueda, quién era jefe de Departamento de Gestión de Información, las labores de elaboración, revisión, información, levantamiento de información y coordinación con la Subgerencia de Operación, de las especificaciones técnicas para el contrato 3480; indicó además, que no tenía ninguna responsabilidad en relación con la adjudicación del contrato y que no conoce las razones por las que el equipo que lideraba Liliana Castro y que tenía a su cargo la evaluación de los oferentes, decidió modificar la calificación; agregó que este proceso fue asignado a ella y a otros tres profesionales, sobre los que él no tenía ningún control, porque era un proceso en el que estaban involucradas varias áreas de la compañía; precisó que nunca conoció los documentos presentados por los oferentes para la calificación y que aunque, Liliana Castro era su subordinada, esta subordinación se da en relación con las funciones de mantenimiento, pero no en relación con la labor de evaluación de este, ni de ninguno de los contratos, y que el equipo de trabajo que evalúa las condiciones técnicas del contrato es ciento por ciento autónomo y debe llevar a la gerencia los resultados de las calificaciones, para que allí se ordene continuar con el trámite de adjudicación.

Obra también el interrogatorio de parte rendido por el demandante, donde hace afirmaciones similares a las expuestas en sus descargos, en relación con su participación en el proceso de adjudicación del contrato otorgado a JM Sedinko Ltda., en febrero de 2009.

Se encuentra el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, quién afirma que en los procesos de contratación que realiza Codensa SA, el Área de Aprovisionamiento verifica los precios de las ofertas presentadas, pero el que tiene que revisar el cumplimiento de las condiciones técnicas de los oferentes, es el área que requiere el servicio a contratar, y como en este caso el contrato beneficiaba al área del (sic) cual el demandante era jefe, claramente debió intervenir en la calificación técnica.

Obra el testimonio de Daniel Andrés Barahona Díaz, quien trabaja en la empresa demandada en el área de Recursos Humanos; indicó que la justa causa por la que fue despedido el actor fue la falta de justificación por los cambios realizados en la valoración técnica que se hizo para la adjudicación del contrato 3480 de 2009, lo cual, dice, ocasionó que se viera favorecida con la adjudicación del contrato la firma JM Sedinko Ltda., la cual no

cumplía el requisito de antigüedad ni de experiencia exigidos; señaló que el demandante tiene responsabilidad en esa inconsistencia, porque él era el jefe del área que requería la contratación del servicio, y que era en su área donde debía revisarse el cumplimiento de los requisitos técnicos.

A folio 123 y vuelto, obra una cadena de correos electrónicos en los que se evidencia que a través del correo de Liliana Rocío Castro Ospina se envió, el 17 de diciembre, la evaluación técnica, oferentes, contratos, diagnóstico e inspecciones y gestión de la información, a Ricardo Sarmiento Amador, subgerente de operación encargado y con copia al demandante; el 29 de diciembre de 2008 se envió la versión final de este mismo documento, nuevamente a Ricardo Sarmiento Amador y a Germán Alonso Castaño, quién pertenece a la Unidad de Aprovisionamiento y con copia a William Navas Mojica, a Aprovechamientos Colombia, a Gloria Morales Cifuentes, a Felipe Rueda Posada, al demandante Henry Bernal, a Miguel Eugenio Garzón Martínez, Carlos Alberto Joya Cruz e Iván Darío Ramos Valbuena.

A folios 57 a 70 obra el Manual de Compra y Contratación de Materiales, Equipos, Obras y Servicios, donde se establece que, para la evaluación de los oferentes, el área usuaria será la encargada de «descalificar técnicamente aquellas ofertas recibidas que no cumplan alguno de los requisitos exigidos en la metodología de evaluación».

A folios 304 a 339 se encuentran las instrucciones a los oferentes para el contrato referido, donde se establecen como requisitos técnicos para la actividad de gestión de la información, tener una experiencia mínima de cinco años como empresa y demostrar el manejo de sistemas de información, con incorporación y actualización de datos y, en caso de presentarse para la actividad de diagnósticos e inspecciones, es necesaria una constitución legal mínima de dos años.

Obra la prueba testimonial aportada por el demandante, de [...] María Margarita Olano Olano, quién prestó sus servicios a la empresa demandada hasta marzo de 2012 y se desempeñaba como gerente técnico, al momento de la adjudicación del contrato aquí referido; afirmó la declarante que en el ejercicio de sus funciones, asignó al demandante Henry Bernal, a Liliana Castro, a Germán Castaño y a otros trabajadores que no recuerda, la función de realizar la evaluación técnica de las propuestas presentadas por los oferentes, y que esta función fue ejecutada a cabalidad; dijo que recuerda que la disminución en la experiencia requerida fue aprobada por ella y por el jefe del Área de Aprovechamientos, dado que no había muchas empresas con la experiencia requerida para el contrato.

A folios 403 a 410 obra una copia de la diligencia de descargos, rendida por Liliana Rocío Castro Ospina el 2 de octubre de 2012, la cual no se encuentra suscrita por la declarante ni por ninguno de los intervinientes; en dicha diligencia, la trabajadora indica que quien avaló las dos calificaciones técnicas que fueron enviadas a Ricardo Sarmiento y al Área de Aprovisionamiento, fue Henry Bernal, por ser este su jefe inmediato, aunque dijo no tener prueba alguna de dicho aval; agregó que los cambios en las condiciones técnicas fue avalado (sic) por el equipo que las revisaba y que su trabajo en el proceso de adjudicación del contrato era el de coordinación y supervisión; no obstante, esta prueba descrita no será tomada en cuenta, porque la falta de su suscripción le resta veracidad a lo allí expuesto.

De conformidad con el material probatorio aportado, esta sala concluye que quedó suficientemente probado que se presentaron irregularidades en el proceso de adjudicación del contrato 533480 de 2009, suscrito con la firma JM Sedinko Ltda., y además, que el demandante, como jefe del área usuaria, no revisó de manera adecuada los documentos, permitiendo así que se enviara una calificación técnica que indiscutiblemente es errónea; ahora bien, si el demandante pretendía demostrar que, a pesar de ser el jefe del área usuaria, no tenía ningún grado de responsabilidad en la calificación técnica para la adjudicación del contrato 533480, ha debido demostrar que la encargada de efectuar dicha calificación era otra área diferente, o que por haber sido un contrato que, según su dicho, involucraba otras áreas, se había designado en otro funcionario u otro grupo de funcionarios, en los que él no estuviera involucrado, para la responsabilidad especial de efectuar esa calificación técnica o, incluso, demostrar que una instancia superior a él había aprobado la modificación de las condiciones técnicas, no obstante, lo cierto es que el demandante no logró desvirtuar de manera alguna [...] que no era parte de sus responsabilidades la calificación técnica de los oferentes.

Sobre este último punto debe señalarse que, aunque la testigo María Margarita Olano declaró que ella, junto con el jefe del Área de Aprovisionamientos, permitió que se redujeran los requisitos de experiencia, lo cierto es que no existe ni una sola prueba que respalde su dicho, y, la verdad es que para la sala no es creíble que no exista una sola prueba de un hecho que implicaba la modificación de las instrucciones impuestas a los oferentes, y que, por lo tanto debía ser de público conocimiento; así las cosas, y estando plenamente acreditado que el demandante, como jefe del área usuaria, permitió que se presentara una calificación técnica inadecuada, para la sala este comportamiento constituye una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, y el trabajador incurrió en la causal 6ª del artículo 62 del CST que consagra como causa de despido, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, norma que se armoniza con las obligaciones contenidas en los numerales primero y quinto del artículo 58 del

CST, que exigen al trabajador acatar las órdenes e instrucciones que imparte su empleador y comunicarle, oportunamente, las observaciones que tiendan a evitarle daños y perjuicios.

De haber actuado el trabajador en estricto cumplimiento de sus funciones, hubiera podido evitar que su empleador suscribiera un contrato con una empresa que no cumplía las condiciones técnicas exigidas, en consecuencia, se revocará la decisión de primera instancia y se absolverá de todas las pretensiones de la demanda.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el extrabajador, concedido por el tribunal y admitido por la corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, declare que fue nulo o ineficaz el despido del actor «[...] por violación del trámite reglamentario y de sus derechos de defensa y contradicción y, en consecuencia, **CONDENE** a la Sociedad demandada a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba o a uno de igual categoría cuando fue despedido», además de pagarle los salarios dejados de percibir, con los incrementos, las vacaciones anuales, los auxilios, las bonificaciones y los aportes a la seguridad social, desde su desvinculación y hasta cuando se produzca efectivamente su reintegro. Así mismo, que se declare que no existió solución de continuidad entre la fecha del despido y la del reintegro.

Subsidiariamente, solicitó que se case la sentencia acusada, en cuanto revocó las condenas proferidas por el

juez de primer grado, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, indexada y las costas de esa instancia y luego de ello, constituido como tribunal de apelaciones, confirme la sentencia inicial.

Igualmente, solicitó casar la sentencia de segundo grado en cuanto confirmó la decisión absolutoria del *a quo* en relación con la pretensión de perjuicios morales y, en sede de instancia, despache favorablemente tal petición.

Sobre la condena en costas en la primera instancia, pidió que se declarara que estas debían fijarse una vez se tuviese conocimiento del valor real de las condenas que le sean impuestas a la sociedad accionada, más las costas del recurso extraordinario y las de segunda instancia, todas a cargo de la parte demandada.

Con tal propósito formuló cuatro cargos, por la causal primera de casación, de los cuales solo los tres primeros fueron objeto de oposición, los mismos que se estudiarán en conjunto, en razón de su similar objetivo y de compartir el elenco normativo que denuncian, en tanto que el último se formuló respecto de una materia diferente a la de aquellos.

VI. CARGO PRIMERO

Acusó la sentencia del tribunal de ser indirectamente violatoria, por aplicación indebida, de los artículos 18, 19, 55, 58, 60, 61, 62, 64, 104, 107, 108, 115 y 413 del CST; 7, literal a), numeral 6 y 10 del Decreto 2351 de 1965 (art. 3 de

la Ley 48 de 1968); 5 y 6 de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002; 6, 1494, 1546, 1613, 1614, 1.620, 1740, 1741 y 1746 del CC; 8 de la Ley 153 de 1887; 13, 25, 29 y 53 de la CN y 7 del Convenio 158 de la OIT, en relación con los artículos 43, 44 numeral 1, 45, 91, 92, 101, 110, 128, 129, 138, 140, 142, 143, 154 numeral 2, 155, 163 y 166 del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), 27 numeral 12 de la Ley 24 de 1992; 38 y 81, incisos 2º y 3º de la Ley 190 de 1995; 48, ordinal 8º del Decreto 2127 de 1945; recomendación 166 de la OIT; 51, 61 y 66A del CPTSS, 176 del CGP (177 y 187 del CPC) y 11 del CGP (42 del CPC).

Como errores de hecho cometidos por el tribunal, enumeró:

1º.- No dar por demostrado, estándolo, que la patronal estaba obligada a observar “los procedimientos, términos y actuaciones establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y Código de Conducta (Norma de Ética) vigentes en CODENSA”, para imponer las “medidas disciplinarias” por “algún incumplimiento del presente procedimiento operativo”, de conformidad con lo dispuesto por el NUMERAL 8º, SANCIONES del Manual de “Compras y contratación de MATERIALES, Equipos, Obras y Servicios” (folios 57 a 68);

2º.- No dar por demostrado, contra la evidencia, que “según el numeral 8. SANCIONES del Manual de Compra y Contratación de Materiales, Equipos, Obras y Servicios, Código de Identificación M:012” (folios 57 a 68) de la accionada, las “eventuales modificaciones en las condiciones contractuales de los servicios prestados por los contratistas” que se le endilgaron al demandante como falta disciplinaria en la Investigación Disciplinaria No. 316 (folios 16 a 18), NO “constituye falta grave disciplinaria” que pudiera “dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa invocada por parte de la empresa...”;

3º.- No dar por demostrado, siendo evidente, que para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante invocando justas causas para ello, la empresa accionada adelantó irregularmente

el trámite disciplinario consagrado en el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo (folios 114 y 115);

4º.- No dar por demostrado, siendo verdad del proceso, que en el mencionado trámite disciplinario seguido en contra del demandante, se omitieron los siguientes pasos:

a.- No se corrió traslado escrito de cada uno de los cargos formulados en contra del trabajador;

b.- No se relacionaron de manera precisa y concreta cada uno de los hechos objeto de investigación disciplinaria;

c.- No se relacionaron ni suministraron al actor las pruebas que demostraran la existencia de los hechos y acusaciones a él endilgadas;

d.- No se citó al inculpado para oírlo en audiencia o diligencia de descargos con posterioridad a la formulación de cargos;

e.- No se le dio oportunidad de presentar y solicitar pruebas para demostrar los hechos y razones en que se fundamentaría su defensa;

f.- No se le dio la oportunidad de practicar las pruebas que hubiese podido presentar en ejercicio del derecho constitucional y legal de contradicción y defensa;

g.- No se le informó de la facultad de interponer recurso de apelación “ante el Gerente del Área respectiva, dentro de los DOS (2) días siguientes a la comunicación de la sanción...” (Numeral 8º, artículo 56, Inciso 2º del Reglamento Interno de Trabajo — folio 115);

h.- La terminación del contrato de trabajo se dio a “partir de la finalización de la jornada laboral del día 10 de octubre de 2.012”, o sea el mismo día en que se tomó aquella decisión, sin esperar el transcurso del plazo indicado en el literal anterior;

5º.- No dar por demostrado, estándolo, que si constituyera “falta disciplinaria” el “presunto favorecimiento” y las “eventuales modificaciones en las condiciones contractuales” relacionadas con el contratista JM. SEDINKO LTDA, que dieron lugar a la Investigación Disciplinaria No. 316 en contra del demandante, CODENSA estaba obligada a observar los “PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS” a que se refiere el capítulo XIV de su Reglamento Interno de Trabajo, artículos 56 y 57 (folios 114 y 115); por ordenarlo así también el numeral “8. SANCIONES” del Manual N. 012 — sobre “Compra y Contratación de Materiales, Equipos, Obras y Servicios” (folios 57 a 71);

6º.- No dar por demostrado, estándolo, que en vez de una correcta y legal formulación de cargos, el demandante fue sometido a un sorpresivo y dirigido “cuestionario” sobre hechos y temas no relacionados en la comunicación del 27 de septiembre de 2.012, con la cual se dio inicio a la Investigación Disciplinaria No. 316;

7º.- No dar por demostrado, contra la evidencia, que en el ANEXO 1 del CONFIDENCIAL de AUDITORIA COLOMBIA de fecha 20/09/2012 sobre “Información Básica de personas que aparecen mencionadas en la denuncia” (folio 42), NO se relaciona el nombre de HENRY BERNAL AVILA;

8º.- No dar por demostrado, siendo verdad procesal, que en la carta de despido se le informa al actor que “las faltas disciplinarias graves e injustificadas, investigadas y comprobadas, que reposan en el expediente disciplinario 316, el cual hace parte integrante de esta comunicación,...”, constituyeron la “justa causa de terminación del contrato de trabajo” del actor (folio 56);

9º.- No dar por demostrado, estándolo, que las justas causas relacionadas “en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del CS.T. (subrogado por el artículo 72 del Decreto 2351 de 1.965)”, invocadas en la carta de despido, no se incluyeron como “faltas graves, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa” (artículo 55 R.I.T. — folio 113) dentro de la Investigación Disciplinaria 316; ni se relacionaron en esa investigación como normas que el demandante “podría haber desconocido con su actuar”.

Tales yerros fácticos, según el censor, fueron consecuencia de la falta de apreciación de las siguientes pruebas:

- a)- El Reglamento Interno de Trabajo (folios 92 a 118);
- b)- Comunicación del 27 de septiembre de 2.012 — Investigación disciplinaria No. 316 (folios 16 a 18 y 301 a 303);
- c)- AUDIENCIAS DE DESCARGOS de fechas 1º y 4 de octubre de 2.012 (folios 72 a 91 y 245 a 264);
- d)- Manual de “Compra y Contratación de Materiales, Equipos, Obras y Servicios”, Código de Identificación N. 012 (folios 57 a 71). Concretamente numeral “8. SANCIONES” (folio 68);
- e)- Documento “CONFIDENCIAL” de “Auditoria Colombia”, de fecha 20/09/2012 (folios 19 a 43 y 276 a 300);

f)- Carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 10 de octubre de 2.012 (folios 44 a 56 y 265 a 275);

g)- Interrogatorio de parte absuelto por el Representante Legal de la Sociedad demandada, (audio audiencia de pruebas de fecha 8 de julio de 2.014);

h)- Declaración del señor DANIEL ANDRES BARAHONA DIAZ (audio — audiencia de pruebas del 8 de julio de 2.014). Aunque este medio probatorio no es susceptible de invocarse dentro del recurso extraordinario, por tener íntima relación con los hechos invocados para la pretensión principal de reintegro, se incluye en el presente cargo como soporte para obtener el quebranto de la sentencia impugnada;

i)- Contestación de la demanda (folios 218 a 232);

j)- Pliego de funciones del cargo Jefe Departamento Ingeniería de Mantenimiento (folios 130 y 131).

En la demostración del cargo expuso que, mediante comunicación del 27 de septiembre de 2012 fue llamado a una diligencia de descargos, con ocasión de la investigación disciplinaria n.º 316, en relación con un presunto favorecimiento en el trato a un proveedor de servicios de Codensa, específicamente, en la adjudicación y contratación, lo que habría originado un eventual incumplimiento de sus obligaciones como trabajador de la empresa, acusaciones que consideró genéricas y violatorias de sus derechos de defensa y de contradicción, pues en ese trámite no se siguió el proceso establecido en el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo, en adelante RIT.

Consideró que el *ad quem* no analizó el contenido de la comunicación aludida, pues, de haberlo hecho, habría encontrado que no había correlación entre la «[...] posible comisión de una falta disciplinaria» y el haber incurrido en

una de las justa causas de terminación del contrato de trabajo establecidas en los numerales 2, 4, y 6 del artículo 62 del CST, que fueron mencionados en la carta de terminación del contrato laboral; que tampoco reparó en que las normas cuyo desconocimiento se le imputó, contenían obligaciones de carácter general, sin relación de causalidad entre los hechos investigados y las obligaciones presuntamente incumplidas; que la falta disciplinaria investigada consistía en posibles, eventuales y presuntos incumplimientos de sus obligaciones como trabajador de la empresa y no en precisas y concretas conductas que pudieran tener la connotación de justas causas de despido; finalmente, que no se adujo prueba de la existencia de los cargos endilgados, de manera que no pudo controvertirlos a través de pruebas que haya podido solicitar.

Adujo que el tribunal no analizó el texto del artículo 56 del RIT, que detalla el *«Procedimiento disciplinario para los trabajadores excluidos de las normas convencionales»*, y dijo que la formulación de las acusaciones no se hizo dentro del término contemplado allí, sino después de dos meses de haber conocido los hechos que dieron origen a la investigación, fuera de que, insistió, los cargos no se relacionaron de manera precisa, clara y concreta, ni se indicaron los hechos en que se soportaron, ni las pruebas que los evidenciaban, así como tampoco se establecieron las funciones u obligaciones incumplidas o violadas; a ello agregó que las funciones de adjudicación y contratación no estaban a su cargo. También se dolió de la ausencia de prueba documental que no se adjuntó a la investigación, lo

que le impidió presentar elementos de convicción con los que pudiera destruir los ataques formulados en su contra.

Continuó su crítica señalando que la documental no allegada a la citación a descargos consistía en un documento confidencial de la dependencia Auditoría Colombia, del 20 de septiembre de 2012, sin valor probatorio, por estar basada en un «*correo electrónico anónimo*», cuya presencia en los procesos disciplinarios está proscrita, conforme al artículo 27 de la Ley 24 de 1992 y el 38 de la Ley 190 de 1995, a más de que semejante documento tampoco fue allegado a la citación a descargos y no fue analizado por el juez de apelaciones, lo que le sustrajo de ver que en la información sobre las personas allí mencionadas no está relacionado el recurrente, lo que torna injustificada la acusación de que fue objeto.

Como omisión «*más notoria*» del tribunal indicó que en las audiencias de descargos que rindió no se tuvo en cuenta que las conductas anómalas no pudieron ser controvertidas, pues se le sometió a un cuestionario compuesto por preguntas sorpresivas, dirigidas y tendenciosas, a las que no pudo responder con las pruebas necesarias para su defensa.

Igualmente estimó que no se le dio la oportunidad de ejercer el recurso de apelación frente a la decisión que tomó la empresa, conforme al procedimiento disciplinario contenido en el artículo 56 del RIT, situación que no fue advertida por el tribunal en la carta de despido, que señala, como parte integral de la misma, el expediente disciplinario

comentado, de donde deduce que se le ha debido dar el término para apelar la resolución de desahucio, que constituyó una sanción disciplinaria ilegal.

Aseguró que la misiva de finiquito contractual violentó su derecho de defensa al incluir en su contenido la comisión de una actuación indisciplinada y de grave negligencia, que no fue parte de los cargos formulados en principio, y que la misma no fue objeto de los cuestionarios expuestos en la audiencia de descargos, lo que tampoco ocurrió con las causas de despido descritas en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del CST, que no le fueron develadas desde la comunicación del 27 de septiembre de 2012, ni las pudo responder en las audiencias de descargos, de cuya desatención acusó al tribunal, pues de haber valorado las actas, se habría fijado en que la empresa seleccionó las respuestas que demostraban la culpabilidad y responsabilidad del investigado, pero omitió averiguar los hechos y circunstancias que obraban a su favor, tales como, (i) el no haber sido mencionado en la relación de personas que se señalaron en la denuncia anónima, (ii) no estar entre sus funciones los procesos de adjudicación y contratación de servicios, (iii) el estar en uso de sus vacaciones cuando su subalterna Liliana Castro realizó la segunda evaluación de proponentes, el 29 de diciembre de 2008, lo que está acreditado documentalmente, (iv) que la gerente Margarita Olano designó a Liliana Castro como persona directamente responsable de la evaluación de oferentes del contrato 53-3480, de manera que esta última era la presunta responsable de cualquier favorecimiento eventual a la empresa que quedó

asignada para cumplir el contrato de marras, (v) que el testigo Daniel Barahona declaró que al investigado no se le entregó prueba alguna que acreditara su participación en los hechos materia de la investigación disciplinaria n.º 316.

Finalmente, vio deficiente la decisión del tribunal al no examinar el RIT, pues del mismo habría advertido que en su capítulo XIII se estableció una «*escala de faltas y sanciones disciplinarias*», entre las cuales, las graves se consideraron suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa y de ellas, la «[...] *violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*», contenida en el literal d) del artículo 55, fue la invocada por la empresa demandada, no solo en la investigación disciplinaria, sino en la comunicación de despido de 10 de octubre de 2012, pues en aquel reglamento se incluyó la terminación unilateral del contrato de trabajo como una sanción que podía aplicarle la empresa a sus trabajadores, luego, era imperativo que, antes de definir la imposición de la sanción, Codensa cumpliera el procedimiento disciplinario contenido en el artículo 56 de esa norma interna, pues, de violarse esa disposición, a la luz del artículo 57 *ibidem*, la penalidad impuesta no produciría efecto alguno, es decir, al no haber observado la accionada el trámite reglamentario, su decisión de despedir al recurrente se tornaba nula.

VII. RÉPLICA

Frente a este cargo explicó que el tribunal consideró que en el presente evento no era necesario cumplir con el procedimiento sancionatorio establecido en el RIT, porque la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria, sino el ejercicio de una facultad que la ley le ha concedido a este, que no apareja la obligación de seguir un trámite previo, excepto cuando tal exigencia estuviera pactada en el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo, el pacto colectivo o el laudo arbitral, conforme al criterio de esta sala de la corte. También observó que el tribunal procedió al análisis, en su conjunto, de todos los documentos que la censura indica como no apreciados

VIII. CARGO SEGUNDO

Denunció que la sentencia fue directamente violatoria, por interpretación errónea, de los artículos 61, 62, 104, 107, 108 y 115 del CST, 7 y 10 del Decreto 2351 de 1.965, adoptados como legislación permanente por el 32 de la Ley 48 de 1968, infracción que dio lugar a la aplicación indebida de los artículos 19, 55, 58, 60 y 64 del CST, 5º y 6º de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002; 6º, 1613, 1620, 1740, 1741 y 1746 del CC, 29 y 53 de la CN y 72 del Convenio 158 de la OIT, en relación con los artículos 30 del CC, 413 del CST, 13 de la CN, 44 y 45 del CDU (Ley 734 de 2002) y la Recomendación 166 de la OIT.

Apoyó el ataque en que la exégesis del tribunal sobre las normas que regulan el despido y las sanciones disciplinarias

del RIT fue equivocada, ya que el despido es una sanción, la más grave que el empleador puede aplicar a su trabajador, por el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del vínculo subordinante, de manera que el apoyo jurisprudencial que eligió el juez colegiado deviene revaluado, pues la Sala de Casación Laboral ha precisado que las justas causas de terminación del contrato de trabajo por el empleador pueden ser liberatorias o sancionatorias y que, en el caso de estas últimas, la Corte Constitucional ha dispuesto que es obligatorio oír al trabajador, en ejercicio del derecho de defensa, lo que también es conforme al artículo 7 del Convenio 158 y su Recomendación 166, ambos de la OIT.

La interpretación fue errada, manifestó, si se tiene en cuenta que, en aplicación del artículo 30 del CC, una lectura contextual del CST, y en particular de su artículo 413, da lugar a comprender que el despido sí se tiene por sanción disciplinaria, lo que, además, siempre ha sido considerado así en el caso de los trabajadores del Estado, luego, estimar lo contrario, en el caso de los laborantes del sector privado, resulta violatorio de su derecho a la igualdad.

Así las cosas, contempló que Codensa lo despidió sin oírlo previamente en descargos y sin permitirle ejercer su derecho de defensa, luego, la terminación de su contrato devino ilícita y por ello debe darse cabida a la pretensión de reinstalación y pago de lo adeudado por el tiempo que ha estado separado del cargo.

IX. RÉPLICA

Para el opositor, el tribunal no le dio un sentido errado al tenor literal de las normas acusadas y, por el contrario, aplicó la jurisprudencia de esta sala en cuanto a la obligación de los empleadores de seguir un procedimiento disciplinario cuando se va a terminar un contrato de trabajo con justa causa. También dijo que no podía confundirse el contenido del artículo 115 del CST, sobre llamado a descargos cuando se trata de una posible sanción disciplinaria, con la facultad del empleador contenida en el artículo 62 *ibidem*, para proceder a finalizar un nexo contractual justificadamente, pues esta última norma no hace referencia a un proceso disciplinario.

En todo caso, advirtió que la empresa que, a pesar de no estar obligada a ello, en este caso desarrolló el procedimiento disciplinario contenido en el RIT, para dar garantía de defensa al trabajador.

X. CARGO TERCERO

En función de las pretensiones subsidiarias, expuestas en el alcance de la impugnación, acusó la sentencia de violar indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 19, 55, 58, 60, 61, 62 y 64 del CST, 7, 8 y 10 del Decreto 2351 de 1965 (32 de la Ley 48 de 1968), 5 y 6 de la Ley 50 de 1990, 28 de la Ley 789 de 2002, 8 de la Ley 153 de 1887; 62, 1613, 1614, 1615, 1616, 1617, 1620, 1626, 1627, 1649, 1740, 1741 y 1746 del CC; 13, 29 y 53 de la CP, en relación con los

artículos 60, 61, 66A y 145 del CPTSS y 11, 164, 165, 167, 176, 196, 280 y 281 del CGP (Ley 1564 de 2012), 4, 174, 175, 177, 187, 200, 304 y 305 del CPC.

Cómo errores ostensibles de hecho, cometidos por el fallador de segundo grado, indicó:

1.- Dar por demostrado, sin ser verdad del proceso, que “para la adjudicación del contrato No. 53-3480 de 2.009, se cambiaron los requisitos técnicos mínimos por parte de LILIANA CASTRO y que éstos fueron avalados por el demandante HENRY BERNAL,...”;

2.- Afirmar que “quedó suficientemente probado que se presentaron irregularidades en el proceso de adjudicación del contrato 53-3480 de 2.009, suscrito con la firma JM SEDINKO LTDA,...” sin especificar el ad-quem cuáles fueron o en qué consistieron esas “irregularidades”;

3.- Dar por demostrado, sin estarlo, “que el demandante como Jefe del Area (sic) Usuaria no revisó de manera adecuada los documentos, permitiendo que se enviara una calificación técnica que indiscutiblemente es errónea...”;

4.- No dar por demostrado, estándolo, que fue la señora LILIANA CASTRO OSPINA quien hizo la evaluación técnica final del proponente JM SEDINKO LTDA. el 29 de diciembre de 2.008, cuando el demandante se encontraba disfrutando de vacaciones y que sólo “copió” al señor Bernal Avila de tal determinación;

5.- No dar por demostrado, siendo verdad procesal, que el señor RICARDO SARMIENTO AMADOR, en su condición de Subgerente Operación (E.) — Gerencia de Distribución, una vez recibida la “evaluación técnica dentro del proceso de contratación para la Gestión de la información y Diagnóstico e Inspecciones”, que era el objeto del contrato 53-3480, ordenó “continuar con la siguiente etapa (evaluación económica) del citado convenio”;

6.- No dar por demostrado, estándolo suficientemente en el informativo, que “una instancia superior a él (al demandante), había aprobado la modificación de las condiciones técnicas” del Contrato 53-3480;

7.- No dar por demostrado, contra la evidencia, que el cambio del requisito del tiempo de constitución de la Sociedad JM SEDINKO (menos de dos años), fue justificado por superiores jerárquicos de los señores LILIANA CASTRO OSPINA y HENRY BERNAL AVILA,

por tratarse de “un servicio que se solicitó contratar que no tenían antecedentes en la compañía para esto...”;

8.- No dar por demostrado, estándolo, que dentro de las funciones asignadas al cargo de Jefe División Ingeniería de Mantenimiento (relacionadas en los folios 130 y 131), que desempeñaba el demandante en la fecha de los presuntos hechos irregulares a él endilgados, NO se encontraban las de adjudicación y contratación de los servicios que prestan los contratistas de CODENSA;

9.- No dar por demostrado, siendo verdad del proceso, que los hechos en que se basaron las presuntas justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del actor fueron extraídas por la patronal de las ilegales e irregulares “Audiencias de Descargos Rendidas por el señor HENRY BERNAL AVILA” los días 1º y 4 de octubre de 2.012, dentro de la Investigación Disciplinaria No. 316;

10.- No dar por demostrado, contra la evidencia, que al demandante en la Investigación Disciplinaria No. 316 y en la carta de despido se le endilga la violación de una serie de normas legales, reglamentos, procedimientos y directrices de manera general, sin concretarlas individualmente y algunas de ellas no aportadas al expediente, como el “Código de Etica (sic) de la Compañía” y el “Plan TCC — 3.2.3. Procedimiento de Compra y Venta”;

11.- No dar por demostrado, estándolo, que en el Anexo 1 del “CONFIDENCIAL DE AUDITORIA” del 20 de septiembre de 2.012, sobre “información básica de personas que aparecen mencionadas en la denuncia” del “correo electrónico anónimo”, NO figura el nombre del señor HENRY BERNAL AVILA;

12.- No dar por demostrado, estándolo suficientemente acreditada en el informativo, la antigüedad, la trayectoria, los ascensos, distinciones, honores y merecimientos de que fue objeto el señor Bernal Avila (sic) durante el desarrollo de la relación laboral con CODENSA; todo lo cual está probado con los documentos de folios 136 a 157;

13.- No dar por demostrada, estándola (sic), la desproporcionada sanción disciplinaria que se le impuso al demandante consistente en darle por terminado su contrato de trabajo;

14.- No dar por demostrado, contra la evidencia, que las posibles “irregularidades”, “errores” u “omisiones” que afectaban al contrato 53-3480 tuvieron lugar en diciembre de 2.008, por lo cual el despido del demandante fue extemporáneo;

15.- Dar por demostrado, sin estarlo, que el “trabajador incurrió en (sic) causal sexta del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que consagra como causa de despido la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al

trabajador,...norma que se armoniza con las obligaciones contenidas en los numerales 12 y 59 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que exigen al trabajador acatar las órdenes e instrucciones que le imparte su empleador,...”;

16.- Dar por demostrado, no siendo verdad del proceso, que al demandante “de modo particular” el empleador o sus representantes le impartieron órdenes e instrucciones relativas a la “PETICIÓN DE OFERTA – COD 08-80550-A 38” (folios 304 a 374);

17.- No dar por demostrado, contra la evidencia, que las aludidas instrucciones estaban destinadas a los “OFERENTES — GESTION DE LA INFORMACION Y DIAGNOSTICO (sic) E INSPECCIONES” (folios 304 a 331) y NO de manera particular a Departamento, Jefatura, División, funcionarios o empleados de CODENSA.

Respecto de los anteriores errores de hecho manifestó que se materializaron por la indebida apreciación de unas pruebas y la falta de estimación de otras, relacionadas así:

PRUEBAS MAL APRECIADAS

A.- CONFIDENCIAL DE AUDITORIA COLOMBIA — de “FECHA: 20/09/2012” (folios 19 a 43 y 276 a 300);

B.- AUDIENCIAS DE DESCARGOS RENDIDA (sic.) POR EL SEÑOR HENRY BERNAL AVILA de fechas 1º y 4 de octubre de 2.012 (folios 72 a 91 y 245 a 264);

C.- INTERROGATORIO DE PARTE absuelto por el demandante (audio audiencia de pruebas del 8 de julio de 2.014);

D.- INTERROGATORIO DE PARTE absuelto por el Representante Legal de la demandada (audio audiencia de pruebas del 8 de julio de 2.014);

E.- Testimonio de ALBERTO GOMEZ ROJAS (audio audiencia de pruebas del 8 de julio de 2.014);

F.- Testimonio de DANIEL ANDRES BARAHONA DIAZ (audio audiencia de pruebas del 8 de julio de 2.014);

G.- Testimonio de MARIA MARGARITA OLANO OLANO (audio audiencia de pruebas del 8 julio de 2.014);

H.- CARTA DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO del 10 de octubre de 2.012 (folios 44 a 56 y 265 a 275);

I.- *MANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACION (sic) DE MATERIALES, EQUIPOS, OBRAS Y SERVICIOS (folios 57 a 70);*

J.- *INSTRUCCIONES A LOS OFERENTES PARA EL CONTRATO 3480-2008 (folios 304 a 321).*

PRUEBAS DEJADAS DE APRECIAR

1ª.- *Constancia sobre PERIODOS DE VACACIONES disfrutadas por el señor Bernal Avila (sic) del 22-12-2008 al 02-01-2009 (folio 122);*

2ª.- *Correos electrónicos de fechas 17 y 29 de diciembre de 2.008 (folios 123 y 123 vto.);*

3ª.- *Comunicación del 17 de febrero de 2.009 dirigida al señor HENRY BERNAL AVILA por el señor JOSE MIGUEL VASQUEZ MAYORGA, Jefe División de Organización y Compensación y MARGARITA OLANO OLANO, Gerente de Distribución (Folio 124);*

4ª.- *Constancia sobre funciones desempeñadas por el demandante en el cargo de Jefe de División de Ingeniería de Mantenimiento (folios 130 y 131);*

5ª.- *Correo electrónico del 3 de abril de 2.011 (folios 134 y 135) de GARZON MARTINEZ, MIGUEL EUGENIO para BERNAL AVILA HENRY y OTROS;*

6ª.- *Pruebas documentales obrantes de folios 136 a 157 relacionadas con agradecimientos de CODENSA para el señor HENRY BERNAL AVILA; Declaración de estar orgullosa de contar con servicios prestados por el demandante; se comunica haber obtenido primer puesto en ponencia elaborada por el actor; comunicaciones de ascenso, aumento de salario, porcentajes de resultados alcanzados, bonificaciones reconocidas y promoción al cargo de Subgerente;*

7ª.- *Comunicación de febrero 17 de 2.009 dirigida a JM SEDINKO LTDA. por Gerente de Distribución y Gerente de Planificación y Control (folio 158);*

8ª.- *Correo electrónico de fecha 3 de marzo de 2.009, enviado por CASTAÑO ZULUAGA, GERMAN ALONSO para BERNAL AVILA, HENRY (folio 159);*

9º.- *Comunicación de 20 de marzo de 2.013, dirigida a CODENSA S.A. por MARIA MARGARITA OLANO OLANO (folio 160);*

10º.- *Escrito de contestación de la demanda (folios 218 a 232) — (VER NUMEROS 1, 4 y 92).*

11º.- *Reglamento Interno de Trabajo de CODENSA (folios 92 a 118 y 376 a 402).*

Para dar soporte al ataque, dijo que el tribunal no analizó la documental en la que consta la extemporaneidad del despido del recurrente, pues si lo hubiera hecho, habría deducido que Codensa conocía las irregularidades contractuales por la auditoría que realizó respecto del contrato con JM Sedinko Ltda., la que se produjo desde abril de 2011, esto es, un año y tres meses antes de producirse el «*CONFIDENCIAL*» de Auditoría Colombia, del 20 de septiembre de 2012; empero, la demandada aguardó a que se presentara la denuncia de las mismas anomalías por medio de correo electrónico anónimo, el 27 de julio del mismo año, para proceder a abrir la investigación disciplinaria en contra del demandante, luego de un año, cinco meses y catorce días. A ello sumó que el informe confidencial fue apreciado precariamente, pues se sabía de las anomalías en el cambio de las condiciones contractuales que se presentaron en noviembre de 2009, pero solo produjo el mentado informe en septiembre de 2011.

Sobre el «*eventual favorecimiento*» a la firma JM Sedinko Ltda., que tuvo lugar el 29 de diciembre de 2008, cuando la empleada Liliana Castro emitió la versión final del documento de evaluación del proceso de contratación, manifestó que el tribunal no la analizó, pues de haberlo hecho, habría deducido que el recurrente estaba ausente de la empresa, disfrutando de vacaciones en esa época, lo que quedó debidamente certificado.

Agregó que los procesos de adjudicación y contratación, así como la elaboración de las eventuales modificaciones a las condiciones contractuales, referidas en la investigación disciplinaria desplegada en su contra, no estaban contenidas en el cargo de Jefe de División de Mantenimiento; que sus respuestas sobre las funciones que desarrollaba no tienen valor probatorio porque el proceso disciplinario quedó viciado de nulidad absoluta por violación al derecho fundamental al debido proceso y que el *ad quem* no tuvo en cuenta que en una de sus respuestas aclaró que él era el jefe de Liliana Castro, pero no para la función específica de evaluar proponentes, así como tampoco valoró que en ese interrogatorio hizo aclaraciones sobre su limitada responsabilidad en la evaluación de contratistas, la que no incluía calificar las propuestas de los proponentes en aspectos distintos a especificar qué tipo de servicios eran los que ellos iban a prestar, en tanto que la función de revisar documentos relacionados con las ofertas de los contratistas de Codensa no estaba a su cargo.

En cuanto a que el tribunal le impuso el deber de probar que una instancia superior a él había aprobado las modificaciones a las condiciones técnicas, observó que en el correo electrónico del 17 de diciembre de 2008, a las 12:59 p. m., el subgerente de operación encargado, ordenó a Germán Alonso Castaño Zuluaga, de Aprovisionamientos Colombia, que continuara con la etapa de evaluación económica, con referencia a la «EVALUACION (sic) TECNICA (sic) OFERENTES CONTRATOS DIAGNOSTICO (sic) E INSPECCIONES Y GESTION (sic) DE LA INFORMACION (sic)»,

de donde debe entenderse que esa evaluación había sido aprobada por un superior.

Luego expuso que también se demostró con una comunicación de las gerencias de Distribución y Planeación y Control, que no apreció el tribunal, que estas emitieron orden de compra, lo que significa que la aprobación de las modificaciones sí quedó hecha por funcionarios de mayor rango; además, ello también demostró que los directivos de Codensa sabían de las irregularidades tres años antes del inicio de la investigación disciplinaria n.º 316 en contra suya, situación que fue pasada por alto en la sentencia impugnada, así como lo fue la declaración, en el mismo sentido, rendida ante el juez de primer grado por María Margarita Olano Olano, con lo cual, examinada la prueba como lo plantea, su responsabilidad desapareció como falta disciplinaria, por haber obtenido el visto bueno de esa anomalía por parte de sus superiores jerárquicos.

La deducción del juez de apelaciones respecto de que permitió que se presentara una calificación inadecuada del contratista, hecho constitutivo de justa causa de despido, la combatió indicando que en el informe confidencial de auditoría esa situación constituía una irregularidad, luego resulta inadmisibles que la empresa la haya tenido como una violación grave de las obligaciones o prohibiciones de su incumbencia, pues una «irregularidad» no tipifica un obrar deliberado o negligente de la persona que incurre en ella, y esos errores u omisiones sobre la calificación de las condiciones técnicas de los oferentes, no estaban

constituidas como faltas disciplinarias graves en el «*Manual de Compras y Contratación de Materiales, Equipos, Obras y Servicios*» de la demandada.

Explicó que en el plenario no se probó que las funciones que generaron la investigación en su contra, estuvieran a su cargo, pues le fueron deparadas a Liliana Castro, quien fue la que modificó la calificación técnica que hizo del oferente JM Sedinko Ltda.; además, la testigo Olano Olano dijo en su declaración jurada que tras la evaluación, se decidió eliminar la mayor exigencia de tiempo de creación de la firma contratista, lo que implica que, si en algún momento el recurrente incumplió órdenes e instrucciones de su empleador, ello fue perdonado o excusado, precisamente, por quien era representante de este dentro del orden jerárquico establecido.

Señaló que en el expediente ni siquiera se invocaron los daños y perjuicios que el tribunal dijo que se causaron a la empresa, por no haberle comunicado las observaciones pertinentes, de manera que las conductas descritas en los numerales 2º y 4º del artículo 62 del CST no fueron acreditadas en el plenario, por lo que el *ad quem* no se refirió a ellas en la sentencia, quedando como único motivo para el despido la del numeral 6º del mismo artículo, la cual quedó desvirtuada con los anteriores razonamientos.

Continuó su exposición con la enunciación de la trayectoria al interior de la empresa y su desempeño como trabajador al servicio de la misma.

Indicó que los testimonios fueron mal analizados, pues, frente al de Alberto Gómez, no se explicó cuáles fueron los aspectos concretos en los que su dicho coincidió con el informe de auditoría que dio origen a su despido; de lo narrado por Daniel Barahona, dijo que no fue producto del conocimiento directo de los hechos, sino por el trámite del procedimiento disciplinario.

Bajo las precedentes valoraciones, solicitó que se tuviera por extemporánea la voluntad de Codensa de dar por terminado el contrato de trabajo, pues la jurisprudencia de esta corte siempre ha exigido inmediatez entre el hecho justificante del fenecimiento del vínculo contractual y el momento en que se adopte tal decisión. Además, las causales del despido no fueron indicadas de manera precisa y concreta, según criterio de la misma corporación.

XI. RÉPLICA

En su criterio, el tribunal no incurrió en los errores evidentes de hecho indicados, porque su análisis probatorio fue juicioso y acorde a las reglas de la sana crítica, lo que permitió acreditar la existencia de una justa causa para terminar el contrato de trabajo, que fue señalada con claridad en la comunicación por medio de la cual se despidió al señor Bernal Ávila, de manera que la apreciación de otras pruebas, como lo pretende la censura, no habría modificados los resultados del fallo.

XII. CONSIDERACIONES

Por razones metodológicas, comienza la corte por referirse al cargo segundo, formulado por la vía del puro derecho, en la modalidad de interpretación errónea, el cual se funda en que el tribunal le dio una exégesis errada a las normas que regulan el despido, ya que, al contrario de lo que dijo ese sentenciador, para el casacionista, este acto constituyó una verdadera sanción, la más grave que el empleador podía aplicar a su trabajador.

Al respecto, cabe indicar que ese yerro jurídico no lo cometió el juez de segundo grado, pues en su sentencia citó la intelección que, de manera pacífica y tranquila ha pregonado esta sala, en cuanto al carácter del despido, que por regla general no constituye un acto sancionatorio, sino una facultad de la que el legislador quiso revestir al empleador, y que por ello no está sujeta a formalidades procesales previas, aunque, si se endilgan al trabajador justas causas, se le debe dar una oportunidad de defensa, ajena a procedimientos rígidos, pero que garantice el debido proceso, y, por supuesto –como también lo dijo el tribunal– en el evento que las partes del contrato de trabajo le quieran dar el alcance de verdadera consecuencia disciplinaria, debe respetarse el procedimiento que ellas dispongan, bien sean en convenciones, pactos colectivos, reglamentos, en el mismo contrato o en cualquier instrumento que ligue a las partes en el marco de su relación laboral. En ese sentido, pueden verse providencias como la CSJ SL10255-2017, CSJ SL1189-

2015, CSJ SL15245-2014 y CSJ SL 39394, 15 feb. 2011, o, más recientemente, la CSJ SL5154-2019, en la que se dijo:

Y es que esta Corporación ha sostenido que para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento.

En conclusión, como ese fue el entendimiento que reprodujo la sentencia bajo ataque, debe decirse que no hay desvío de orden jurídico en ese razonamiento; cosa distinta es que, a pesar de haber partido de una comprensión cabal del ordenamiento legal sobre la figura del despido, el tribunal lo haya aplicado erradamente, que es lo que motiva los otros dos cargos que se estudian en este acápite, y que se abordarán a continuación.

Establecido lo anterior, viene al punto recordar la forma en que, de manera reiterada, la corte ha indicado que cuando el ataque se encamina por la vía de los hechos, como ocurre con los cargos primero y tercero, el censor está llamado a acreditar –de manera razonada– la equivocación concreta en la que incurrió la colegiatura al analizar y valorar los medios de convicción, así como su incidencia en la decisión impugnada, que lo llevó a dar por probado lo que no está demostrado, o a negarle evidencia a lo que sí se verificó, yerros que surgen a raíz de la equivocada valoración o falta de apreciación de la prueba calificada, esto es, el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial.

En ese orden, no cualquier desacierto puede dar lugar a la anulación de lo resuelto por el juez de segunda instancia, en tanto que solo tienen ese efecto aquellos errores provenientes de la lectura abiertamente equivocada de un medio de convicción, o cuando se deja de apreciar un elemento probatorio que es esencial para desatar la controversia.

En el caso de autos, conforme se desprende de lo planteado en el cargo inicial, el punto central de la controversia gira en torno a definir si, a la luz de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, RIT, la empresa demandada, antes de finalizar el contrato de trabajo por justa causa al señor Bernal Ávila, adelantó el procedimiento allí contemplado, como si se tratara de una sanción disciplinaria.

Según se expuso, el juez colegiado, después de dar por sentado que en este evento no se requería del agotamiento de un procedimiento previo al despido, por cuanto esa decisión constituía una facultad legal deparada al empleador, no sujeta a ese tipo de trámites, definió que el trabajador demandante incumplió las funciones asignadas a su cargo y que, por consiguiente, la causal endilgada para finalizar la relación contractual laboral se encontraba acreditada, con lo cual desestimó los planteamientos del extremo activo de la litis.

Por su parte, la censura controvierte tal conclusión y en el primer cargo acusa nueve yerros fácticos, los cuales apuntan a demostrar que el *ad quem* se equivocó, de una

parte, al no tener en cuenta que el «*Manual de Compra y Contratación de Materiales, Equipos, Obras y Servicios*» no contemplaba como faltas graves las modificaciones de las condiciones contractuales de servicios dirigidas a los contratistas, de manera que esos hechos no podían dar lugar al rompimiento del lazo contractual laboral con justa causa; de otro lado, consideró equivocado que para el mismo fallador no existiera la obligación de cumplir el trámite disciplinario previo al despido, tal como lo contempla el artículo 56 del RIT, que sirvió de soporte para revocar la decisión de primer grado y absolver a Codensa de todas las pretensiones, y, finalmente, reprochó que el *ad quem* no hubiera visto que las causales invocadas en la carta de despido no fueron incluidas en la investigación disciplinaria n.º 316, que se tomó como base de la decisión empresarial.

Establecidos así los términos de disenso, la sala abordará el estudio de esa primera acusación, no sin antes puntualizar que, aunque el ataque se dirige por la vía indirecta, no son objeto de cuestionamiento los siguientes supuestos fácticos: (i) que el actor, antes trabajador de la Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá, por capitalización de esta, pasó a laborar al servicio de la demandada desde el 23 de octubre de 1997 hasta el 10 de octubre de 2012; (ii) que la relación de trabajo finalizó por decisión unilateral de la empleadora; (iii) que el motivo o causal endilgada consistió en el incumplimiento grave, por parte del trabajador, de sus obligaciones laborales, y (iv) que la demandada, antes de tomar esa determinación, siguió un trámite que denominó

«Investigación Disciplinaria No. 316», en cuyo curso citó a diligencia de descargos al ahora recurrente.

Vista la motivación de la sentencia impugnada, es conveniente decir que entre las pruebas que se acusaron como no apreciadas por el juzgador de la alzada está el RIT, cuyo contenido fue aportado al proceso por ambas partes, como consta entre folios 92 a 118 y 376 a 402, el último de los cuales da cuenta de que su texto fue aprobado por la autoridad administrativa competente, así como también se acusó como inadvertido el manual que servía de base para la contratación de servicios al interior de Codensa, que obra entre folios 57 y 71, el que contiene un acápite de sanciones originadas en el incumplimiento de sus mandatos.

Sobre la primera documental referida, el tribunal se limitó a señalar que el actor deprecó el reintegro, porque consideró que su despido fue producto de una ilegalidad, en concreto, de la violación del trámite disciplinario consagrado en los artículos 56 y 57 de dicha norma interna, de los cuales no manifestó qué alcance tenían, ni explicó por qué su contenido permitía concluir la ausencia de un procedimiento previo al finiquito unilateral justificado del contrato laboral, en la medida que solo precisó, de manera genérica, que «[...]
la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador no puede considerarse como una sanción disciplinaria que se impone al trabajador, sino como el ejercicio de una facultad que la ley concede al empleador que tiene una justa causa para despedir» y sin que esté obligado a seguir un trámite previo el ejercicio de esa facultad, «[...] *excepto*

cuando tal exigencia estuviere pactada en el contrato de trabajo, o la convención colectiva, o el pacto colectivo, o el laudo arbitral», por lo que, como no encontró prueba de la obligación de cursar un trámite disciplinario previo al despido, determinó que la demandada cumplió todos los requerimientos legales que le eran exigibles, pues atinó a demostrar que la justa causa esgrimida sí se configuró, razones por las que desestimó la declaratoria de nulidad del despido.

Desde ese panorama, el tribunal incurrió en el error fáctico que se le enrostra, relativo a que no dio por demostrado, siendo evidente, que para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, por incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador, Codensa debía adelantar el trámite disciplinario consagrado en el artículo 56 del RIT, pues, en efecto, se encuentra que para dar por finalizado el contrato por la causa invocada, era preciso acogerse a los mandatos internos de la empresa, contenidos en el manual denominado *«Compra y Contratación de Materiales, Equipos, Obras y Servicios»* en el que se estableció, en su cláusula octava, la obligación a cargo de todos los trabajadores de Codensa de informar al área de recursos humanos cuando tuvieran conocimiento del incumplimiento de los procedimientos contractuales, y que una de las *«[...] faltas graves disciplinarias, las cuales pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa»*, consistía en *«No informar oportunamente a la Gerencia de RRHH cuando tenga conocimiento de algún incumplimiento del presente Procedimiento Operativo»*, la que

coincide con el relato de los hechos que se le atribuyeron al trabajador en la comunicación de terminación de su vínculo.

De otra parte, a lo largo de las instancias la demandada aceptó la existencia del RIT, que fue aprobado por el entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Resolución n.º 1282 de 2002 (f.º 402), cuyo capítulo XIII contiene la «*ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS*», y que en su artículo 55 es del siguiente tenor:

Artículo 55. Constituyen faltas graves, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa:

[...] d.- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. [...].

Nótese que dicha conducta fue la que se endilgó al trabajador en la carta de despido, cuando se le indicó que con su comportamiento había incumplido gravemente sus obligaciones laborales (f.º 44), lo que tiene incidencia en la apreciación de las siguientes cláusula reglamentarias, que contemplan los «*PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS*» y que en lo pertinente, dado que el trabajador no indicó que fuera beneficiario de convención colectiva de trabajo alguna, rezan:

Artículo 56.- Procedimiento disciplinario

[...]

Procedimiento disciplinario para los trabajadores excluidos de las normas convencionales.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria. LA EMPRESA por intermedio de las personas facultadas en este Reglamento. procederá así:

- 1. El Jefe inmediato pondrá en conocimiento de la División de Relaciones Industriales sobre la realización de conductas infractoras de este Reglamento, Contrato de Trabajo, o normas internas de la empresa, dependencia donde se valorará la procedencia de iniciar el procedimiento disciplinario aquí descrito.*
- 2. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la supuesta comisión de una falta o del día en que se conozcan los hechos que motivan la investigación, el Jefe inmediato formulará por escrito los cargos correspondientes e informará al trabajador en esta comunicación, la fecha y la hora de la audiencia en la que podrá rendir sus descargos.*
- 3.- La audiencia de descargos debe tener lugar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó el escrito del numeral anterior, y en esta se oirá directamente al trabajador en descargos o justificaciones, quien podrá ser asistido por DOS (2) compañeros de trabajo, si así lo desea.*
- 4.-Si el trabajador no se presenta a la audiencia. no hace sus descargos dentro de ésta o se allana a los cargos, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que acepta la causa alegada por LA EMPRESA. No obstante, el trabajador podrá presentar sus descargos en forma escrita durante el día fijado para realizar la audiencia.*
- 5.-Se dejará constancia escrita de la audiencia mediante el levantamiento de acta en la que se hará constar fielmente lo ocurrido, las intervenciones, constancias y recepción de la cual será firmada por los que en ella intervengan a quienes se entregará copia de la misma.*
- 6.-Si las justificaciones del trabajador son válidas, se le comunicará que el procedimiento terminó y la documentación se archivará en la División de Relaciones Industriales.*
- 7.-Si los descargos rendidos por el trabajador no fueren satisfactorios para LA EMPRESA, podrá sancionarlo, comunicándole por escrito esa decisión dentro de los CINCO (5) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia. La sanción, en caso de ser suspensión del contrato de trabajo, deberá comenzar entre el tercer (3º) y el quinto (5º) días siguientes a la fecha de la comunicación.*
- 8.-La decisión que tome LA EMPRESA siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser apelada ante el Gerente del Área respectiva, dentro de los DOS (2) días siguientes a la comunicación de la sanción y esta apelación suspenderá la sanción, hasta que el Gerente decida. Los documentos respectivos deben ser archivados en la Hoja de Vida del trabajador.*

Artículo 57.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

En ese orden, se tiene que, de una parte, todos los trabajadores de la empresa estaban obligados, por el manual de contratación, a dar cuenta de las irregularidades que conocieran respecto de los procesos allí ordenados; por otra parte, el incumplimiento de ese deber, según el mismo documento, era considerado falta grave, y como consecuencia de ella se advirtió la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo; a su vez, el RIT contempla que una falta grave daba lugar a dar por terminado el contrato con justa causa y que, para proceder a aplicar una sanción disciplinaria –entre las cuales se estableció el despido–, era necesario proceder conforme al artículo 56 del reglamento examinado, al tiempo que el artículo subsiguiente dispuso: *«Artículo 57.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.)»*.

Al hilo de lo expuesto, el tribunal dejó de advertir, conforme a la prueba analizada, que en Codensa sí estaba establecido un procedimiento disciplinario, contenido en su propio Reglamento Interno de Trabajo, el que debía cumplirse antes de definir el despido justificado de un trabajador, incluso, bajo la advertencia de que la sanción disciplinaria –en este caso el despido, por ser considerado como tal– impuesta por fuera de ese procedimiento, *«No producirá efecto alguno»* (f.º 399). Ese error de valoración resulta trascendental, pues no se tuvo en cuenta que, en este caso, la misma empleadora impuso en sus reglamentos la condición de falta disciplinaria grave al incumplimiento de los parámetros contenidos en el manual de contratación ya

referido, y, además, reguló que las faltas graves podrían dar lugar a la terminación, con justa causa, del contrato de trabajo, que fue lo que, en este contexto, se aplicó al demandante como sanción por las conductas omisivas de control de la labor de su subordinada, cuando ella varió las condiciones para elegir a un contratista, sin encontrar justificada la disminución de requisitos que dio lugar a la vinculación de JM Sedinko Ltda. como proveedora de servicios de Codensa.

En esos términos el despido, como sanción de orden reglamentario, solo sería imponible en caso de que el trámite dispuesto en el artículo 56 del RIT se llevase a cabo en todas sus fases, como se pasa a explicar y que el tribunal, bajo el análisis de los medios probatorios que desarrolló, dio por innecesaria, so pretexto de que esa garantía procesal no era propia de la facultad patronal de despedir a sus servidores.

Ahora, como se ha encontrado un error de valoración probatoria, recuérdese que este es aquel que surge del simple cotejo entre el hecho que se haya dado por demostrado por el fallador y lo que claramente resulte establecido de las pruebas, esto es, que sea protuberante y manifiesto, o como se ha señalado por la jurisprudencia, que «*brille al ojo*». Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL 39112, 4 jul. 2012, se dijo:

Para resolver la controversia en preciso recordar que de acuerdo con lo previsto en los artículos 7º de la Ley 16 de 1969 y 87 numeral 1 inciso 2 del CPTSS, para que sea de recibo el ataque en casación por la vía indirecta es menester que el error aparezca de modo manifiesto en los autos, es decir, para decirlo gráficamente,

que salte de bulto y a simple vista la contrariedad entre el contenido objetivo y material de la prueba y la deducción que de la misma extrajo el Tribunal, o como ha dicho la Corte en otras oportunidades “en haber visto en la prueba lo que no contiene o en no haber hallado en ella lo que con claridad manifiesta” (sentencia de marzo 29 de 1973).

Precisamente por lo anterior se ha entendido también que no se configura un error manifiesto o protuberante cuando el juzgador da a la prueba uno de sus posibles entendimientos, pues en tal caso el yerro no tiene aquella connotación, ya que no se trata de una discrepancia entre el contenido objetivo y el deducido, sino una contraposición entre diferentes lecturas de un mismo contenido material, y en este campo debe respetarse la libertad de que goza el juez de instancia para formar libremente su convencimiento de conformidad con lo previsto en el artículo 61 del CPTSS, siempre que indique los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

Sobre el particular, confrontado lo contemplado en tales estatutos con la valoración probatoria que el tribunal les imprimió, se encuentra de manera manifiesta o evidente que el entendimiento otorgado a dichas pruebas alejó al juzgador de la cabal aplicación del artículo 62 del CST, pues en el caso de Codensa, su RIT estableció que la terminación del contrato de trabajo, por comisión de una falta grave, tenía la connotación de una sanción disciplinaria, que daba lugar a seguir el procedimiento estipulado, luego resulta ostensiblemente equivocado considerar, como lo hizo el tribunal, que en caso de despidos, al tomar el empleador demandado esta drástica medida, pretermitiendo dicho trámite, no se violentaba garantía alguna al trabajador.

En efecto, ha de entenderse que, cuando la cláusula 55 del RIT dispuso que la violación por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o reglamentarias constituía falta grave, y que la sanción disciplinaria correspondiente

podía ser el despido, ello daba lugar a seguir, obligatoriamente, un trámite específico para escuchar al trabajador en descargos, regulado detalladamente en el artículo 56 *ibidem*, procedimiento disciplinario indispensable a efectos de poder imponer una suspensión o la terminación del contrato, con independencia de si la falta cometida está calificada como grave en el artículo 55 del RIT o en el manual de contratación de la empresa, o si se está frente de una de las justas causas previstas en los «[...] numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del C.S.T», ya que la mencionada reglamentación no hizo distinción alguna.

Conforme a lo advertido, ya que el tribunal no vio necesario que la empresa llevara a cabo el trámite disciplinario, dejó de analizar si este, en efecto fue surtido a plenitud, lo que torna necesario estudiar si la instrucción de las acusaciones fue irregular y extemporánea, como se pregona por el recurrente.

En ese sentido, se observa que la primera fase del procedimiento disciplinario consiste en las siguientes gestiones:

1. El Jefe inmediato pondrá en conocimiento de la División de Relaciones Industriales sobre la realización de conductas infractoras de este Reglamento, Contrato de Trabajo, o normas internas de la empresa, dependencia donde se valorará la procedencia de iniciar el procedimiento disciplinario aquí descrito.

2. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la supuesta comisión de una falta o del día en que se conozcan los hechos que motivan la investigación, el Jefe inmediato formulará por escrito los cargos correspondientes e informará al trabajador en esta comunicación, la fecha y la hora de la audiencia en la que podrá rendir sus descargos.

Con abstracción de que, en este caso, según el documento de folios 14 a 43, denominado «*CONFIDENCIAL*», fuese la dependencia denominada Auditoría Colombia, y no un jefe inmediato, el que puso en conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos las conductas investigadas, lo que ocurrió el 20 de septiembre de 2012, se observa que el día 27 del mismo mes y año, es decir, dentro del término indicado, se ofició al ahora recurrente para que acudiera a una audiencia de descargos, que se celebraría el 1 de octubre del mismo año; sin embargo, el numeral segundo exige que la formulación de cargos se haga «***Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la supuesta comisión de una falta o del día en que se conozcan los hechos que motivan la investigación***» (el resaltado es intencional), y aquí sucede que el tribunal no vio que los hechos que dieron lugar a la investigación eran conocidos por la empresa mucho antes de abrirse la auditoría aludida, pues, según el mismo texto de ese informe confidencial (f.º 20), sobre el contrato «53/3480» ya desde septiembre de 2011 se había emitido un informe de auditoría en relación con las irregularidades a las que se hace referencia en el llamado a descargos, luego estas eran conocidas mucho antes del término señalado en el numeral 2º del artículo reglamentario 56, y ante ese conocimiento, el empleador solo vino a tomar alguna medida de control frente al iniciador de estas actuaciones hasta el mes de septiembre de 2012, es decir, un año después de encontrar establecido un «[...] *presunto favorecimiento en el trato a la compañía JM SEDINKO LTDA en los procesos de adjudicación y contratación, así como eventuales modificaciones en las*

condiciones contractuales de servicios», que es lo que se dijo que había cometido el señor Bernal Ávila.

Así las cosas, aparece patente que, si bien los hechos irregulares enrostrados al demandante estaban en el conocimiento de la empresa, con antelación superior al término reglamentario para informar por escrito de los cargos que motivaron la indagación disciplinaria, la empleadora solo tomó acción luego de vencido ese término, lo que implica que, al haberse violado el trámite, la sanción disciplinaria que en este caso constituía el despido, no podría producir efecto alguno, al tenor de lo dispuesto en el artículo 57 del mismo RIT.

Tales yerros fácticos, cometidos por el tribunal al haber dejado de analizar la prueba enunciada en los cargos, bastan para casar la sentencia gravada, dado que tienen notorio alcance en la decisión adoptada, al punto de volverla violatoria, por aplicación indebida, del artículo 62 del CST, pues en este evento solo podía invocarse su numeral 6º como justificante del despido, después de haber cumplido a cabalidad el reglamento que la misma empresa le impuso a sus trabajadores, lo que, como ya se ha visto, no aconteció, por la extemporaneidad con la que obró la empresa para abrir la investigación disciplinaria, luego de haber conocido con antelación superior a la reglamentaria, de las presuntas irregularidades con las que se justificó el desahucio del recurrente.

Los cargos estudiados resultan exitosos, en los términos indicados, y, por ende, en sede de instancia se establecerá lo que corresponda, de cara a la sentencia de primer grado.

XIII. CARGO CUARTO

Acusó la sentencia de violar, por la vía indirecta y por aplicación indebida, los artículos 1º, 13, 18, 19, 21, 55, 56, 57-5, 64 (art. 28 Ley 789 de 2002) CST, 6º y 8º de la Ley 153 de 1887, 1494, 1612, 1613, 1615, 1620, 2341, 2343 y 2356 del CC, en relación con los artículos 60, 61 (art. 52 Ley 50 de 1990), 66A y 145 del CPTSS, 11, 164, 165, 167, 176 del CGP (42, 174, 175, 177, 187 del CPC) y artículo 16 de la Ley 446 de 1998.

La infracción de tales preceptos legales la atribuyó a los errores de hecho consistentes en:

1º.- No dar por demostrado, estándolo que al demandante, tanto en la Investigación Disciplinaria No. 316 (folios 16 a 18 y 301 a 303) como en la carta de terminación del contrato (folios 44 a 56 y 265 a 275), se le inculpó de “incumplimiento de sus obligaciones como trabajador de la empresa”; “eventuales modificaciones en las condiciones contractuales de los servicios” que prestaba un contratista de CODENSA; “presunto favorecimiento” en el trato a la compañía JM SEDINKO LTDA. (folios 16 y 301); demostrado (sic) “grave negligencia” e “indisciplina” (folios 48 numeral 10 y 50 numeral 14);

2º.- No dar por demostrado, contra la evidencia, la antigüedad, la trayectoria laboral del actor al servicio de la patronal, los ascensos, distinciones, honores, felicitaciones, rendimiento laboral y homenajes de que fue objeto el señor Henry Bernal Avila (sic) durante sus más de 18 años de servicio a CODENSA;

3º.- No dar por demostrado, siendo verdad del proceso, que la pérdida intempestiva, inconstitucional, ilegal e injusta del contrato

de trabajo ocasionó al señor Bernal Avila (sic) desestabilidad económica, disminución de su patrimonio, el no pago de la pensión de sus hijas, afectación emocional de sus hijas y de su señora esposa.

Adujo que los yerros transcritos fueron consecuencia de la falta de apreciación de estas pruebas:

A.- La comunicación de 27 de septiembre de 2.012 contentiva de la Investigación Disciplinaria No. 316 (folios 16 a 18);

B.- La carta de terminación del contrato de trabajo del 10 de octubre de 2.012 (folios 44 a 56); concretamente las motivaciones números 10 (folio 48) y 14 (folio 50);

C.- Los documentos obrantes a folios 136 a 157;

D.- La declaración del tercero HENRY QUINTERO CAMARGO (audiencia de pruebas del 8 de julio de 2.014).

En la sustentación del cargo expresó que el abuso del derecho de Codensa de poder dar por fenecido el vínculo contractual por justa causa, afectó la moral del recurrente, lo que trascendió a su esposa e hijas, y afectó su calidad de vida social, su situación económica y, su esfera afectiva y emocional, conforme al relato del testigo Henry Quintero Camargo, cuya declaración fue ignorada por el *ad quem*.

Finalmente, en cuanto a las costas, pidió que la corte declare que las correspondientes a la primera instancia se fijen una vez «[...] se tenga conocimiento del valor real de las condenas que le sean impuestas en definitiva a la Sociedad accionada», junto con las del recurso extraordinario y las de segunda instancia, de conformidad con las reglas establecidas en los artículos 361, 365 y 366 del CGP.

XIV. CONSIDERACIONES

El tribunal no estimó viables las pretensiones de la demanda inicial relativas a la declaratoria de nulidad o ineficacia del despido, con el consecuente reintegro, ni las subsidiarias de indemnización por despido sin justa causa indexado e intereses de mora, por lo que tampoco se pronunció respecto de los perjuicios morales, en tanto que se trataría de una consecuencia surgida de encontrar probada la causa de los anteriores pedimentos, de donde carece de sustento la acusación formulada por la vía de los hechos, que señala que el *ad quem* habría podido dar por demostrado que el despido le causó perjuicios morales, sencillamente, porque el tribunal nunca aplicó aquellas normas que regulan su indemnización, luego no se podría acusar a esa autoridad judicial de haberlas violado.

Ahora bien, con abstracción de lo anterior, y en lo que respecta a la comunicación de 27 de septiembre de 2012, que contiene la citación a audiencia de descargos, no es un documento demostrativo de los perjuicios morales sufridos por el demandante como consecuencia del despido injusto, pues su contenido no tiene correlación alguna con ese efecto que persigue el censor.

En cuanto a la carta del 10 de octubre de 2012, es justamente la comunicación de despido dirigida al demandante, luego, por sí sola no da cuenta de perjuicios morales que haya padecido el actor, en razón de esa decisión empresarial, luego, el no haber sido estudiada por el tribunal

para definir ese extremo litigioso, no logra demostrar la comisión de los errores fácticos indicados en este embate.

Tampoco la documental que da cuenta del desempeño laboral del extrabajador permite entrever cuáles fueron los efectos del finiquito contractual que decidió su empleadora, fuera de que el haber sido buen trabajador, por sí solo, no significa que haya sufrido perjuicios morales como efecto de tal determinación.

Por último, el testimonio de Henry Quintero Camargo no es prueba calificada en casación, como lo dispone el ordinal primero del artículo 87 del CPTSS, por lo que su estudio no es pertinente asumirlo en el curso de este recurso extraordinario.

Con todo, la sala considera conveniente recordar que la procedencia de la condena por perjuicios morales es un tema que se ha tornado pacífico para la jurisprudencia laboral, como se reiteró en sentencia CSJ SL4570-2019, en los siguientes términos:

Si bien el daño moral se ubica en lo más íntimo del ser humano y por lo mismo resulta inestimable en términos económicos, no obstante, a manera de relativa satisfacción, es factible establecer su cuantía. Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, en esa misma decisión, «para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las

personas sufran como consecuencia del daño». (CSJ SL-4570-2019).

En consecuencia, este cargo no tiene vocación de prosperidad.

Finalmente, en cuanto a la petición de modificación de las costas impuestas por el juez de primer grado, como es un pedimento desligado de los cargos formulados, no hay lugar a estudiarla, pues no cumple ninguno de los requisitos legales que caracterizan al recurso extraordinario de casación, al punto que ni siquiera se dirige en contra de la misma sentencia acusada ante la corte.

Sin costas en el recurso extraordinario dado que resultó exitoso, tal como fue indicado en lo pertinente.

XV. SENTENCIA DE INSTANCIA

A lo establecido en el recurso extraordinario, en relación con la demostrada violación del trámite disciplinario dispuesto en el RIT, es preciso agregar que el artículo 57 del mismo estatuto estableció que la sanción disciplinaria –en este caso, el despido– impuesta con violación del procedimiento allí dispuesto, carecía de efecto, incluso, extendiendo con ello el alcance del artículo 115 del CST, expresamente señalado al final de esa disposición, a esa sanción.

Entonces, si carece de todo efecto el despido unilateral, considerado por Codensa como una sanción disciplinaria, a

la luz de su propio RIT, resulta procedente revocar la sentencia de primer grado, en cuanto manifestó que no existía sustento jurídico para el reintegro, y por ello impuso la indemnización por despido injusto a cargo de Codensa, cuando la sala sí encontró establecida la falencia que esa sociedad cometió en la aplicación de su norma interna.

En consecuencia, se declarará la ineficacia del despido del demandante, en razón de la violación reglamentaria descubierta y, por ende, se dispondrá el reintegro del accionante al cargo que venía desempeñando hasta el día de su despido, o a uno de igual categoría, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de la presente providencia, entendiéndose que, por no haber existido solución de continuidad, a partir del 11 de octubre de 2012, inclusive, por ser la fecha inmediatamente posterior a la de la desvinculación, deben cancelársele al actor todos los salarios y prestaciones que dejó de percibir, debidamente indexados, junto con los aportes a la seguridad, hasta el momento de su efectivo reintegro. En lo demás, la decisión del *a quo* será confirmada.

El recurso de apelación formulado por la parte pasiva, tendiente a la total revocatoria de las condenas impuestas en primer grado, no resulta próspero, ante las razones expuestas en precedencia.

Las costas del recurso de alzada serán a cargo de la entidad demanda.

XVI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el diecisiete (17) de septiembre de dos mil catorce (2014) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **HENRY BERNAL ÁVILA** contra **CODENSA SA ESP.**

Sin costas en el recurso extraordinario.

En sede de instancia se dispone:

PRIMERO: REVOCAR el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia de primer grado, en cuanto impuso la indemnización por despido injusto a cargo de la demandada Codensa SA ESP.

SEGUNDO: En consecuencia, DECLARAR ineficaz el despido del demandante, y, por ende, ORDENAR el reintegro del mismo al cargo que venía desempeñando hasta el día de su despido, o a uno de igual categoría, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de la presente providencia, sin solución de continuidad.

TERCERO: CONDENAR a Codensa SA ESP a pagar al señor Henry Bernal Ávila, a partir del 11 de octubre de 2012,

inclusive, todos los salarios y prestaciones que dejó de percibir, debidamente indexados, junto con los aportes a la seguridad, hasta el momento de su efectivo reintegro.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás, la decisión del *a quo*.

QUINTO: Las costas del recurso de alzada quedan a cargo de Codensa SA ESP. Tásense por la Secretaría del juzgado de origen.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
Impedimento aceptado

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.
Bogotá, D. C., 10 MAR 2020 - 08:00A.M.

SECRETARÍA ADJUNTA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.
Bogotá, D. C., 10 MAR 2020 - 05:00 P.M.

SECRETARÍA ADJUNTA

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia
Bogotá, D. C., 13 MAR 2020 Hora: 05:00PM

SECRETARÍA ADJUNTA