OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL1022-2025

Radicación n.°20001-31-05-004-2018-00300-01

Acta 013

Bogotá D. C., veintidós (22) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **CI TEQUENDAMA SAS** interpuso frente a la sentencia que la Sala Civil- Familia- Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar profirió el 21 de marzo de 2023, en el proceso que **ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO** instauró en su contra.

I. ANTECEDENTES

El accionante llamó a juicio a la convocada sociedad, con el fin de que se hicieran las siguientes declaraciones: *i)* existió entre las partes un contrato laboral a término indefinido el que se desarrolló entre el 16 de enero de 2001 y el 17 de diciembre de 2016, *ii)* que este terminó por decisión unilateral y *«sin causa comprobada»* por parte del empleador;

iii) que para el momento de su desvinculación se encontraba en debilidad manifiesta y que, por tanto, se le vulneró la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por lo anterior, deprecó que dicha sociedad fuera condenada a reintegrarlo en su puesto de trabajo y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, además de lo extra y *ultra* petita.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa CI. Tequendama SAS, para desempeñarse como Operario de Mantenimiento de Cultivo, desde el 16 de enero de 2001 hasta el 17 de diciembre de 2016 cuando le finalizaron el vínculo de forma unilateral, a sabiendas de que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta por *«enfermedad laboral».*

Contó que fue víctima de acoso laboral por parte de uno de los supervisores de la empresa, que denunció dicha situación ante la misma y el Ministerio del Trabajo, pero que, la respuesta a ello por parte de su empleador fue su posterior desvinculación, amparándose en una falsa motivación.

Asimismo, adujo que la aludida cartera no dio trámite a su queja y que, comoquiera que las causales de su despido son injustificadas, el mismo se torna ineficaz.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió la existencia del contrato de trabajo, sus extremos

temporales, la forma de finalización a que hace alusión la carta de despido y, precisó, que la queja no fue interpuesta ante el Ministerio del Trabajo, sino que fue de conocimiento del comité de convivencia quien ante la falta de comprobación de sus manifestaciones decidió sancionarlo.

Sostuvo que entonces el despido obedeció a una justa causa comprobada al violentar con su actuar el RIT de la empresa, dentro de la que se califica la falta como grave.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó, pago, compensación, justeza del despido y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 11 de septiembre de 2019, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar resolvió:

> PRIMERO: Declarar que entre ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO como trabajador y la sociedad C.I. TEQUENDAMA S.A.S. como empleador, existe un contrato de trabajo a término fijo desde el 16 de enero de 2001.
>
> SEGUNDO: Ordenar a C.I. TEQUENDAMA S.A.S. a REINTEGRAR al trabajador ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO, al mismo cargo que ocupaba al momento de la terminación del contrato de trabajo u otro de igual o superior categoría sin solución de continuidad.
>
> TERCERO: Condenar a la sociedad C.I. TEQUENDAMA S.A.S., a pagarle al trabajador las siguientes sumas de dinero y por los siguientes conceptos:
>
> • Por concepto de SALARIOS y AUXILIO DE TRANSPORTE dejados de percibir desde el 17 de diciembre de 2016 al día de esta providencia, la suma de $ 31.794.645, más los que se generen hasta que se realice reintegro del trabajador.

• Por concepto de AUXILIO DE CESANTÍAS dejadas de percibir, correspondiente a los años 2017 y 2018, la suma de$ 1.518.959, más las que se generen hasta el reintegro del trabajador.

• Por concepto de INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS dejados de percibir, correspondiente a los años 2017 y 2018, la suma de $ 182.275, más las que se generen hasta el reintegro del trabajador.

• Por concepto DE PRIMAS DE SERVICIO dejados de percibir, correspondiente a los años 2017, 2018 y la prima de junio de 2019, la suma de $ 1.933.017, más las que se generen hasta el reintegro del trabajador.

Por concepto de COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES dejados de percibir, correspondiente a los años 2017 y 2018, la suma de $ 759.480, más las que se generen hasta el reintegro del trabajador. (sic) Por (sic) concepto de indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 la suma de$ 4.136.730.

CUARTO: Ordenar a C.I. TEQUENDAMA S.A.S., pagar las cotizaciones a la Seguridad Social Integral, causadas entre la fecha del despido y la del reintegro, al Sistema de Seguridad Social en pensiones, a la entidad administradora donde tenía afiliado al trabajador ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO al momento del despido.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que interpuso la compañía accionada, a través de sentencia del 21 de marzo de 2023, la Sala Civil- Familia- Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar confirmó la de primer grado, completamente.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como problema jurídico determinar *«si erró el fallador cuando entró a estudiar la justeza del despido previa calificación de la gravedad de la conducta del trabajador, o si, por el contrario, para definir ese asunto debió limitarse a*

verificar la ocurrencia del hecho que el empleador calificó con antelación como grave en su Reglamento Interno de Trabajo».

De entrada, advirtió que confirmaría la decisión primigenia, pero, no por las razones que allí se invocaron sino por cuanto, no se aportó al plenario el RIT donde según la accionada, se califica como grave la conducta en que incurrió el trabajador y por tanto, se entendía la justeza de dicha determinación.

Precisó que compartía las conclusiones a las que arribó por el *a quo,* respecto a la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, la decisión de terminación unilateral del mismo conforme a lo señalado en la carta de despido adjunta a las diligencias y, que el accionante inició antes de ser notificado de dicha situación, su proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Fundamentó su determinación en que, el a quo acertó en las condenas contra la empleadora, habida cuenta de que, conforme a lo señalado en la contestación de la demanda y la carta del despido, la empresa sustentó su decisión en la *«vulneración de los preceptos de orden del Reglamento Interno de Trabajo», arts. 47, 52 y 67, último, titulado «Constituyen faltas graves», d) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias", en el contenido del «numeral 6 del aparte A, del artículo 7 del D.L. 2351 de 19652»,* los cuales definen las justas causas para ponerle fin al contrato de trabajo, lo que hacía necesario revisar el RIT para verificar si dentro del mismo se

contemplaron los actos u omisiones que se le atribuyen al actor por falta grave y así, su realización por parte del trabajador.

Empero, como revisado el plenario no encontró que el mismo hubiera sido aportado, la aceptación del conocimiento que de este dijo el accionante resulta insuficiente, ya que, *«el trabajador no hizo manifestación de haber cometido un hecho que conforme a esa norma constituyera justa causa y falta grave»,* privando al colegiado de la fuente normativa necesaria para verificar los términos en que se soportó la desvinculación.

Recordó el principio de la carga probatoria al tenor del artículo 167 CGP y lo que frente a dicho precepto se señaló en la decisión CSJ SL7295-2016, lo que le llevó a concluir que el juzgador primigenio no hizo manifiestamente un juicio desacertado, toda vez que, ante la omisión de aportar el RIT para verificar la calificación de la causa invocada se incumplió con su obligación procesal, *«y, como no fue objeto del recurso de alzada la valoración subjetiva que hizo el a quo sobre la connotación de gravedad de la conducta del trabajador, la Sala no está facultada para pronunciarse sobre ese aspecto particular».*

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por CI Tequendama SAS, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado y, en su lugar *«declare que el despido del trabajador demandante obedeció a una causa justa, […] una situación jurídica diferente a lo que concierne a su estado de salud, disponiendo lo pertinente en las costas».*

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales se encuentran exentos de réplica y se fallan en conjunto por atacar similar elenco normativo, por ser complementarios entre sí y perseguir el mismo objeto.

VI. CARGO PRIMERO

Embiste la decisión de la siguiente manera:

> […] por la vía directa como consecu7encai (SIC) de la Violación (SIC) Medio (SIC) del contenido del artículo 66 A del código de procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social en relación con el contenido de los artículo (SIC) 204 y 205 del C[.] G[.] del P., lo cual condujo a la violación por aplicación indebida del contenido del artículo 26 de la ley (SIC) 361 de 1997 y de contera a la aplicación indebida de los artículos 7 aparte A numerales 5 del decreto (SIC) 2351 de 1965, y a la errónea interpretación del numeral 6 de3l (SIC) mismo ordenamiento, en la forma en la que modifico (SIC) los artículos 62 y 63 del C. S. del T., en relación con el artículo 58 numeral 4, y a la aplicación indebida de los artículo (SIC) 21, 23, 43, 47, 55, 127, 128, 129, 133, 134, 186, 189, 192, 249, 253, artículos 98 y 99 de la ley (SIC) 50 de 1990, **306.** modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016, el articulo (SIC) ARTÍCULO 17. Modificado por el art. 4, Ley 797 de 2003, ARTÍCULO 18. Modificado por el art. 5, Ley 797 de 2003, 22, ARTÍCULO 157. Reglamentado por el Decreto Nacional 695 de 1994,161, de la ley (SIC) 100 de 1993, además los artículos 4, 25, 29, 53 y 229 de la Constitución Nacional,; (SIC) 55, 60, 61 y

> 145 del C. P. del T. y de la S. S., los artículos 6, 7, 11, 14, 164, 165, 167, 204, 205, 244, 245 y 246 del C.G [.] del P. (Subrayas y negritas del texto).

En sustento de lo anterior, indica que, el fundamento de su recurso de apelación fue que se produjo la vulneración del numeral 6 del literal A del precepto 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 por parte del *a quo* cuando calificó la gravedad de una falta consagrada dentro del reglamento de trabajo, empero, que aunque esta *«fue apreciada en la forma correspondiente por […] Tribunal Superior de Valledupar, pero sobre la cual nada dijo, encontrándose en el deber de hacerlo dado que ese punto, era la cuestión esencial […], porque en efecto el fallador tomó una decisión equivocada»,* advirtió que se trajo a colación en su lugar, una situación que no se discutió ni observó primigeniamente, dejando la decisión por fuera del alcance de la alzada, vulnerando el principio de consonancia, ya que *«no hubo pronunciamiento concreto salvo un comentario de pasada, es decir lo que en constitucionalidad se denomina obiter dicta».*

Agrega que,

> el medio que indujo a la sala a esta equivocación, se origina en la infracción de disposiciones de orden procedimental que exigen que la decisión del recurso de apelación debe estar en consonancia con lo que se apela, violaciones que se constituyeron en el vehículo para concluir en la infracción de las normas legales acusadas, las cuales aplico (SIC) [en] la decisión condenatoria, al respaldar una decisión manifiestamente contraria a la interpretación que con bastante claridad sobre el punto, ha sentado la sala de casación laboral en la decisión de primera instancia.
>
> Esto condujo a la sala a emitir una decisión condenatoria en contra de la empresa demandada, cuando en verdad la misma no era de recibo en el plenario.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de transgredir por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y demás anotados para el reproche anterior, exceptuando la crítica que realiza frente al 66 A del CPTSS en relación con el contenido de los 204 y 205 del CGP.

Sostiene que la aludida transgresión se presenta como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

> 1. No dar por demostrado estándolo que al demandante se le demostró que sin tener elementos de prueba, formulo (SIC) una denuncia en contra del Administrador de la Plantación Ariguani (SIC), por Acoso (SIC) Laboral (SIC), careciendo de elementos de prueba que respaldaran su aseveración;
>
> 2. No dar por demostrado que el trabajador manifestó conocer el contenido del reglamento interno de trabajo, vigente en la empresa;
>
> 3. No dar por demostrado estándolo que el trabajador fue objeto de despido en función de la existencia de razones diferentes a las que se desprenden de su pretendida condición de salud;
>
> 4. Dar por demostrado que el trabajador se encontraba en condición de Debilidad (SIC) Manifiesta (SIC) por salud, a pesar de que no había acreditado su condición a la empresa, ni presentado certificaciones médicas y/o incapacidades, motivo por el cual la empresa no conocía de su pretendida condición;
>
> 5. No dar por demostrado que el trabajador demandante no se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta por salud y que la empresa no lo despidió por esas condiciones;
>
> 6. No dar por demostrado estandolo (SIC) que el trabajador presento (SIC) denuncia por acoso laboral, en contra del administrador de la plantación sin contar con los elementos de prueba indispensables para ello.
>
> 7. No dar por demostrado que los hechos que se le señalaron en la carta de despido como razones para ponerle fin al contrato de trabajo al actor, le fueron demostrados en debida forma;

8. No dar por demostrado que la esencia de una comunicación de despido son los hechos sobre los cuales se sustenta el despido y no las disposiciones normativas que se le planteen, como fundamento de la decisión.

9. No dar Por (SIC) demostrado habiéndose presumido como cierto en la diligencia de recepción de pruebas, que Al (SIC) trabajador demandante se le llamo (SIC) a diligencias de descargos porque se requerían establecer si él había sido inducido por dos de sus compañeros para formular en contra del administrador de la finca Ariguani (SIC), donde prestaba sus servicios, para formular ante la oficina del Ministerio del Trabajo una denuncia por acoso Laboral (SIC).

10. No dar Por (SIC) demostrado habiéndose presumido como cierto en la diligencia de recepción de pruebas, que Dentro de las diligencias que se adelantaron que lo involucraron a él, a dos de sus compañeros de trabajo, Moisés Márquez y Humberto Polo, a un supervisor de la finca Yilson Barrientos, y al señor Juan Padilla, se encontró que el trabajador había incurrido en la vulneración de los preceptos de orden del reglamento interno de trabajo, que él mismo manifestó conocer.

11. No dar Por (SIC) demostrado habiéndose presumido como cierto en la diligencia de recepción de pruebas, que De (SIC) las diligencias adelantadas se encontró que el trabajador había faltado a la verdad, y no había dicho todo lo que le correspondía decir, y eso se puso de manifiesto en todas las diligencias recepcionadas, por ello se encontró que el trabajador había infringido varios de los preceptos de orden del reglamento, mismo que el manifestó conocer, dentro del cuerpo de la diligencia.

Alude que dichas falencias se configuraron ante la apreciación errada de los siguientes documentos:

Cuaderno 1 Primera Instancia del Expediente

a. Examen médico de egreso de fecha 20 de diciembre de 2016 que lo encontró normal folio 86.

b. Diligencia de descargos del actor demandante de fecha octubre 27 de 2016, folio 89 a 91 [.]

c. Diligencia de descargos del señor Moisés Márquez Retamoso de octubre 24 de 2016, folio 93 a 95.

d. Citación (SIC) a la diligencia a Moisés Márquez Retamoso tiene fecha octubre 20 de 2016, folio 97.

e. Citaciones a la diligencia de descargos de Juan Ayala y Juan

Padilla de octubre 8 de 2016, folio 98.

f. Queja que presenta Rafael Rivera Molinares Administrador Agrícola finca Ariguani. (SIC), de octubre 6 de 2016, folio 99.

g. Citación a declarar de Yilson Barrientos Morrón de fecha octubre 06 de 2016, folio 100 h. Diligencia de descargos de Yilson Barrientos Morrón de fecha octubre 07 de 2016, folio 101 y 102, no se firmó pero el trabajador la reconoció como la suya.

i. Diligencia de Juan Padilla Hernández de fecha octubre 24 de 2016 folio 103 y 104.

j. Diligencia de Juan Padilla Hernández de fecha octubre 24 de 2016, folios 103 y 104. Aplazamiento de la diligencia de descargos dirigida a Juan Padilla Hernández, de 20 de octubre de 2016, folio 105

k. En doce (12) folios todas las diligencias que adelanto el Comité de Convivencia, a solicitud de Aramis De La Cruz y conclusiones a la cual llegaron, comienza a folio 106 hasta el 117.

l. Comunicación de despido que se le entrego al demandante de fecha diciembre 17 de 2018 visible a folios 73 a 78 m. Diagnóstico de Trastorno de Disco Lumbar y Otros con Radiculopatia (SIC) folio 26.

n. Historia clínica referente al Diagnostico (SIC) antes mencionado, ambos de fecha 29 de enero de 2018, folio 27.

o. Resultado de Resonancia (SIC) Nuclear (SIC) Magnética (SIC) del 30 de marzo de 2017, folio 28.

p. Solicitud de documento que hace Salud Total a la empresa, de fecha 10 de julio de 2017, que indica que el trabajador padecía de Síndrome (SIC) de Lumbalgia(SIC), más trastorno de Disco (SIC) Lumbar (SIC) y otros con radiculopatía, folio 29.

q. Documento de fecha 28 de diciembre de 2017, de la ARL Sura, Controversia (SIC) de la calificación de origen de las patologías calificadas por Salud Total, no se acepto (SIC) que la patología fuese Laboral (SIC), folio 30.

r. Comunicación de Diciembre (SIC) 6 de 2017 que Salud Total, en via (SIC) a la ARL Sura, sobre resultado de la calificación de origen de las dolencias del actor. Folio 31

s. Valoración Medica (SIC) Laboral (SIC) de Salud Total EPS al trabajador de folios 32, 33 y 34.

t. Las decisiones tomadas el día 11 de septiembre de 2019 en la etapa de Pruebas (SIC), en la cual ante la ausencia injustificada

> del actor demandante, que presumieron como ciertos tres hechos que se manifestaron dentro de la excepción Justeza (SIC) del Despido (SIC), que se encuentra en la primera parte de las grabaciones que tuvieron lugar ese día, que se encuentran en las grabaciones de la audiencia del 11 de septiembre de 2019, en la primera de ese día, y se encuentran dentro del aplicativo grabaciones@deaj.ramajudicial.gov.co, que nos remitió a nuestra solicitud la Honorable Sala de Casación Laboral.

Advierte que el colegiado *«hace suyos los argumentos con los cuales el juzgado de instancia decide condenar, los cuales se estructuran sobre la existencia de una debilidad manifiesta en el trabajador demandante, por salud»,* cuando asegura el despido se soportó *«de una manera muy diferente»,* conforme al alcance de las situaciones que se presentaron en la actuación disciplinaria en la que el actor estuvo inmerso, dado que sin medios de pruebas formuló y promovió una denuncia de acoso laboral contra el administrador de la plantación.

Insiste en que de las pruebas lo que se demuestra es el conocimiento que tenía del reglamento interno de trabajo para cuando efectuó la denuncia injustificada antes mencionada y del alcance de las disposiciones que se convocaron para sustentar su desvinculación, así como, que aun si las mismas se echaran de menos, *«las […] contenidas en los artículos 5 y 6 del D. L. 2351 de 1965, en la forma en la que modifico* (SIC) *los artículos 62 y 63 del C. S. del T, eran claros en sustentar, que la conducta en la que este incurrió, se encontraba calificada como justa causa de terminación unilateral del contrato […]»,* por lo que no le era dable al juez plural desconocer la existencia de estos hechos ni la

naturaleza legal de las infracciones del RIT que llevaron a su despido.

Puntualiza que, la carta de despido contiene la explicación de los motivos de este y que se basta con lo en ella expuesto, por lo que, *«cuando el fallador, la encuadra únicamente en una disposición legal, bien o mal sustentada y se niega la posibilidad de estudiarlo con fundamento en otras disposiciones, está incurriendo en una conducta reprochable, y contraria a lo que constituye su deber».*

En la misma línea, señala que de las diligencias realizadas en el trámite disciplinario, se tienen las declaraciones de Yilson Barrientos, Moisés Márquez Retamozo y, Juan Padilla, de las cuales el primero dio fe de que el demandante se encontraba arrepentido de haber interpuesto la denuncia por acoso laboral contra Rafael Rivera y, que lo hizo instado por los señores Polo y Márquez entre otros aspectos; de la de este último, que, presenció cuando el administrador le dijo en varias ocasiones que *«si quería irse que metiera la carta […]»,* que el actor le preguntó si le serviría de testigo, pero que nunca le aconsejó realizar otras acciones y que se enteró de lo avanzado del asunto cuando ya el demandante accionó contra el citado administrador; mientras, de la del señor Padilla, se concluía que aquel fue aconsejado por terceros para iniciar la referida queja.

Ahora bien, de las surtidas ante el comité de convivencia, dice que se desprende la falta de sustento en las

afirmaciones del quejoso, que esta se fundó supuestamente en malos tratos por parte de Rivera Molinares al imponerle una labor que no podía realizar por motivos de salud y que al recibir *«la orden de mala forma […] se sintió acosado»,* así como, que dicha conducta al no ser repetitiva *«fue producto de la alteración de temperamento por parte del trabajador»* y que no existieron evidencias de la censurada acusación.

De los documentos que acompañan la historia clínica, advierte que se demuestra que este se encontraba en un proceso de calificación del origen de sus dolencias ante la controversia que frente a ello plantearon la EPS y ARL siendo que el 10 de julio de 2017 apenas se le informó que el accionante padecía de *«Síndrome de Lumbalgia más trastorno de Disco Lumbar y otros con radiculopatía»,* lo que no tiene relación con lo expuesto en la carta de despido, pues de las pruebas en conjunto se aprecia que se le separó del cargo por cuanto *«sin contar con elementos de juicio se avino a presentar una queja de acoso laboral, en contra de su jefe […] siendo su dicho influenciado por dos de sus compañeros de trabajo y luego no lo pudo demostrar […]»*, sobre todo cuando en la diligencia de descargos dentro del procedimiento que le adelantó el comité de convivencia, no indicó lo que en realidad había sucedido, a pesar de que así lo contaron los testigos.

Aduce entonces, que, al comprobar las falencias en el estudio de los medios calificados, es permitido descender a las declaraciones de Yilson Barrientos y Alexandra Granados de quienes el primero, corrobora todo el proceder relatado del

accionante y que, aunque este aportó como descargo un documento sin firma, lo cierto era que el mismo fue reconocido en la recepción de testimonios del 11 de septiembre de 2019; mientras, del rendido por la señora Granados se comprueba que efectivamente se agotó el trámite interno de indagación por parte del Comité de Convivencia respecto de la queja que el demandante interpuso y las conclusiones de este.

Refiere que el colegiado se limitó a considerar que los hechos de la carta de despido no se habían demostrado, *«sin considerar la situación documental porque a su modo de ver, la única manera de sustentarla, a espalda de los hechos, era con el reglamento interno de trabajo que no fue objeto de aporte, olvidando que los hechos estaban demostrados y que existen normas legales de alcance nacional […]».*

Finalmente, critica las conclusiones a las que arribó el sentenciador y dice que no era procedente que se desconocieran las infracciones al reglamento interno de trabajo que se acreditaron y que, *«en realidad poco importaba su existencia procesal»* ante la certeza y sustento de la carta de despido en disposiciones de orden legal.

VIII. CONSIDERACIONES

El tribunal fundamenta su decisión en que además de que el trabajador se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada en salud al momento de su desvinculación, la cual no fue impugnada en modo alguno por la CI

Tequendama SAS, las razones para confirmar la condena en contra de esta son diferentes a las expuestas por el *a quo*, dado que, siendo obligación de la recurrente en los términos del artículo 167 CGP ante la causal objetiva presentada, demostrar que la imputada tenía dicha calificación en el Reglamento Interno de Trabajo y que el hecho alegado la constituyó, no se aportó el evocado reglamento a las diligencias, por lo que, a pesar de que el accionante admitiera conocer de la existencia de dicha normatividad, lo cierto era que no confesó haber incurrido en aquella, y por tanto, le estaba vedado al juez calificar aquella. Igualmente expuso que, *«como no fue objeto del recurso de alzada la valoración subjetiva que hizo el a quo sobre la connotación de gravedad de la conducta del trabajador, la Sala no está facultada para pronunciarse sobre ese aspecto particular».*

Por su parte, la casacionista radica su inconformidad en que, dada la causal objetiva planteada para la terminación del vínculo, el *a quo* calificó equivocadamente la gravedad de la misma cuando esta se encuentra plasmada en el RIT y que por tanto, aunque ello fue apreciado por el colegiado *«en la forma correspondiente […], nada dijo»*, siendo el sustento de su recurso de apelación y al contrario, trajo a colación situaciones que no habían merecido ninguna consideración en instancia, dejando el fallo colegiado fuera del alcance de la alzada. Lo anterior por cuanto *«lo único que se planteaba por parte del apelante era que la validación de la falta contenida dentro de un reglamento de trabajo, no es pasible de ser calificada por un fallador de instancia y así se procedió».*

Aunado a ello, porque considera que el Tribunal desconoció la existencia de los hechos que soportaron la causal invocada pues, *«el tema no era si el trabajador conocía o no […] el contenido del reglamento interno, sino que estaba demostrado ante su ausencia a la diligencia de interrogatorio de parte que había faltado a la verdad y, no había dicho todo lo que le correspondía […]»*, para lo cual propone la trasgresión de un amplio caudal normativo procedimental, sustantivo y constitucional por la vía directa en la modalidad de violación medio que llevó a la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de igual modo respecto de otros, lo que discute al proponer el atropello de las ya señaladas, ahora por la senda fáctica.

Así las cosas, valga anotar que, con el fin de lograr que se cumpla la pluralidad de objetos del recurso extraordinario, la demanda de casación no puede invocar razones como si fuera un alegato de instancia. Así, quien la formula debe reunir, no solo los requisitos meramente formales que permiten su admisión, sino que requiere de un planteamiento y desarrollo lógicos, que se muestren acordes con su propósito. En ese orden, por la seriedad de los fines que persigue el recurso, la impugnante ha de cumplir con la carga de demostrar la ilegalidad de la sentencia acusada y con las formalidades previstas para el mismo tal como se ha precisado en la sentencia CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 43132, reiterada en la decisión CSJ SL 3049-2022.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo señalado por la casacionista, le compete a la sala, como problema jurídico a

resolver, determinar si se equivocó el colegiado al confirmar la decisión primigenia, teniendo en cuenta que para acreditar la causal objetiva se denunció la transgresión del reglamento interno y que no se aportó a las diligencias el mismo, pues considera la recurrente que la decisión confutada se apartó del principio de consonancia y no se basó en el sustento de su alzada.

Al respecto, cumple memorar entonces que, la crítica que en instancia efectuó la pasiva, se planteó de la siguiente forma:

> La sustento de la siguiente forma, su señoría:
>
> [...] ha desconocido que el contenido del artículo 7, aparte A, numeral 6° del Decreto 2351 de 1965, norma que modifica el 62 y 63 del CST, tiene dos situaciones diferentes: por un lado, existe la posibilidad de que el juez valore la gravedad de la falta y determine si existió o no; por el otro lado, si existe en el ordenamiento interno de la empresa, valga decir en el en el Reglamento Interno de Trabajo una conducta señalada como como falta grave, no tiene el juzgador al momento de apreciar la situación la misma circunstancia, la misma posibilidad, allí debe limitarse a comprobar que existe en el Reglamento Interno de Trabajo la causal que constituye falta grave para ver si efectivamente sucedió. Lo que pasa su señoría, es que usted ha decidido calificar la falta grave como si el despido no se hubiera fundamentado en una circunstancia que está contenida como tal dentro del Reglamento Interno de Trabajo y que efectivamente se presentó. Por ello, al interpretar [...] la gravedad de la falta, deja de aplicar la otra parte de la norma que establece que la falta grave se puede establecer dentro del Reglamento Interno de Trabajo y en ese orden de ideas, lo único que hay que comprobar es si, efectivamente se dio la conducta o no [...].

Igualmente, el colegiado al confirmar la decisión de instancia, aclaró que:

> Se aviene esta Corporación a la decisión adoptada por el

> sentenciador de primera instancia, no por las razones allí expuestas, sino por otras, en razón de no haberse aportado al plenario el reglamento interno de trabajo donde según la demandada obra calificada la conducta desarrollada por el trabajador como falta grave y la justeza de su determinación.
>
> […]
>
> La respuesta que la Sala da a ese problema jurídico es la de acierto de la decisión, por razones adicionales, pues, al no impugnarse que el trabajador se encontraba bajo protección especial por salud al haber iniciado su proceso de calificación por perdida de capacidad laboral antes de la notificación de la carta de despido, lo que determinó su reintegro, el error cometido por la primera instancia en cuanto entró a calificar la falta grave tipificada como tal en el Reglamento Interno de trabajo, lo que no le está permitido legal y la jurisprudencialmente, no tiene la fuerza de infirmar la decisión, por lo que será confirmada.
>
> Prima facie es deber probatorio de la demandada aportar el Reglamento Interno de trabajo donde tipifica como lo alega en la carta de despido los hechos que constituyen las faltas graves, de ser así, le está vedado al juzgador inmiscuirse en esa calificación sobre el grado de gravedad que consigna la reglamentaria.
>
> […]
>
> Vistas así las cosas, el ejercicio realizado por el juzgador de primera instancia no fue desacertado, por lo menos, no manifiestamente, como quiera que la demandada no aportó el reglamento interno de trabajo en el que supuestamente se hallaba consignada la falta grave imputada al actor y, como no fue objeto del recurso de alzada la valoración subjetiva que hizo el a quo sobre la connotación de gravedad de la conducta del trabajador, la Sala no está facultada para pronunciarse sobre ese aspecto particular.

Por lo tanto, se equivoca el casacionista cuando señala que el colegiado hizo apenas una alusión a la falta en que sustentó su recurso, pues la decisión no se confirmó en los términos que en primera instancia se señalaron, sino por cuanto, tal como lo manifestó en su reproche, era deber del *a quo* verificar si los hechos denunciados se concretaron a la configuración de la causal invocada en la carta de despido y plasmada en el Reglamento Interno de Trabajo, ya que, al ser

esta de tipo objetivo, no le era dable inmiscuirse en su graduación como sucedió, sino sujetarse a lo preestablecido en dicho reglamento, lo que tampoco puede interpretarse como una violación al principio de consonancia, dado que la decisión se mantuvo en los parámetros que fueron discutidos tanto en primer nivel como en lo que frente a la queja, fundó la apelación.

En efecto, recuérdese lo dispuesto por el artículo 66A del CPTSS, que reza lo siguiente:

> ARTÍCULO 66-A. PRINCIPIO DE CONSONANCIA. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

Según lo establecido en la citada disposición, el juez de segundo nivel debe sujetarse a las materias que fueron debidamente sustentadas en el recurso de apelación, por lo tanto, no le asiste competencia para abordar aquellos aspectos que no fueron objeto de reparos, en la medida que quedaron fuera de discusión.

Asimismo, en la providencia CSJ SL440-2021 reiterada en la CSJ SL667-2025, se indicó lo siguiente:

> Conforme lo prevé el artículo 66A de la Ley Procesal Laboral, este postulado impone que «la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación» (CSJ SL10405-2014).
>
> Ello significa que el juez de segundo grado debe estar sujeto a las materias específicas y debidamente sustentadas en la apelación que se haga contra la decisión primigenia. Bajo esta lógica, el

> juzgador no tiene competencia para resolver otros aspectos ajenos a la relación jurídico procesal, sino estrictamente aquellos controvertidos por las partes en el recurso vertical.
>
> La Corte ha precisado que con la referida restricción el legislador quiso focalizar la actividad jurisdiccional y materializar el objetivo de simplificación de trámite y celeridad pretendido en la Ley 712 de 2001, por lo que las partes están obligadas a concretar con exactitud los motivos por los que se apartan de la decisión judicial.

De esta manera, el hecho que se hubiere confirmado la condena impuesta luego de haber solicitado la revocatoria de la decisión de primer grado, así como la absolución de todas y cada una de las pretensiones basado en que el *a quo* incurrió en el error de no valorar la causal endilgada conforme correspondía sino que la calificó cuando no era el caso según la norma acusada, no conlleva a que se limite solo a este tópico el análisis de la apelación, más aún, cuando en la misma sustentación se alude al deber del juez en auscultar precisamente el Reglamento Interno de Trabajo en aras de verificar que los hechos se acompasen a la graduación que de la presunta falta allí se prevén.

Lo anterior, máxime cuando desde el inicio de la acción, lo que se ha pretendido es la ineficacia de la desvinculación del actor por considerar que la causal objetiva aludida en la carta de despido no tiene fundamento y que, este obedeció a una sanción tras guardar silencio durante la investigación que se le realizó al demandante por el comité de convivencia cuando no se autoincriminó en el interrogatorio o su rendición de descargos, reconociendo lo que a su vez, entendió dicho comité de lo señalado por los testigos, como era la influencia de terceros al momento de interponer la

queja por acoso laboral ante el mismo empleador y el Ministerio de Trabajo.

Al respecto, recuérdese que para otros asuntos de similares contornos la corporación frente a la necesidad de que la causal objetiva expuesta se acompañe del evocado reglamento interno, tal como lo indicó el colegiado, en decisión CSJ SL7295-2015 señaló:

> Ahora, si bien es cierto que esta Sala de la Corte ha determinado que para acreditar la existencia, la validez y la publicidad de un reglamento interno de trabajo no se requiere de prueba solemne, de manera que su demostración puede lograrse a través de cualquier medio de prueba (CSJ SL, 26 mar. 2001, rad. 15116, CSJ SL, 31 mar. 2003, rad. 19673, CSJ SL, 21 may. 2010, rad. 34849, CSJ SL3239 2015) eso no implica que, desde el punto de vista jurídico, no sea necesaria su verificación plena en el proceso, con todos los elementos que le son esenciales (…)[.]
>
> La anterior regla probatoria tiene plena legitimidad pues los reglamentos internos de trabajo constituyen pautas normativas restringidas al ámbito de las empresas que, en tanto tal, deben ser demostradas con todos sus elementos ante el juez, pues no son equiparables a normas sustanciales de alcance nacional.

Por tanto, como indicó el colegiado, procedía confirmar la decisión primigenia en dicho sentido, antes que, por el dispuesto en primer nivel, pues, sin cumplir con la carga probatoria que tenía la pasiva de demostrar que la causa objetiva que invocó en la carta de despido como de tipo grave, realmente estaba así calificada en dicho reglamento, no era dable fijar su incidencia ni otorgarle sin los medios suficientes, dicha característica.

Aunado a ello, tampoco puede entenderse que esto implique una afectación al principio de consonancia como se

sostiene en la censura, pues, aunque es cierto que de las pruebas hábiles en casación se desprende la información que frente al proceso disciplinario se ventiló, lo cierto es que la evaluación de dichos hechos es ajena a la discusión y resulta contradictoria para la petición que elevó, pues en el caso de que no existiera la objetividad que se menciona, es que sería necesario profundizar frente a aquellos, por lo que, como la causal objetiva alegada no se comprobó estando plenamente planteada, no encuentra esta sala el error en la intelección normativa que se dio al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ni mucho menos la interpretación errada de los demás denunciados, siendo improcedente que en sede casacional se profundice sobre cada una de las traídas a colación.

Ello, teniendo en cuenta la aplicación que del caudal normativo efectuó el tribunal y por cuanto tampoco se desdibujó lo que se encuentra sin discusión, como es el estado de debilidad manifiesta que presentaba el trabajador para cuando se le desvinculó y que este se encontraba constitucionalmente protegido para no autoincriminarse dentro de la actuación posterior al proceso por acoso laboral, siendo necesario que para cualquier análisis independiente a la verificación de la aludida causal, primero se cumpliera con la respectiva carga, aportando al proceso el Reglamento Interno de Trabajo que se echa de menos en las diligencias y que de modo alguno discute el censor, haber adjuntado al plenario.

No obstante, cabe resaltar que erró el colegiado al afirmar que *«no fue objeto del recurso de alzada la valoración*

subjetiva que hizo el a quo sobre la connotación de gravedad de la conducta del trabajador, la Sala no está facultada para pronunciarse sobre ese aspecto particular», en el entendido de que la discusión también se elevó en dicho camino, pues la apelación se extendió a que no se tuvieron en cuenta los hechos que configuraron la causal, lo que finalmente fue calificado de forma subjetiva por el juez primigenio y que, su crítica se amplió en las alegaciones que para ello permite la norma procesal laboral en armonía con el CGP.

Colofón de lo anterior, los cargos no salen avante.

Sin costas ante la falta de réplica.

IX. 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, **NO CASA** la sentencia que la Sala Civil- Familia- Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar profirió el veintiuno (21) de marzo de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO** siguió contra **CI TEQUENDAMA SAS.**

Sin costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 3021C52B276B0FAD3AB00F1B9052A669258F3813A48A58267645B6CDF4BDB1D8
Documento generado en 2025-04-25