CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL1416-2025

Radicación n.° 68001-31-05-006-2019-00090-01

Acta 16

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ABELARDO DURÁN LEIVA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el veintiséis (26) de junio de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que instauró a la **EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA S. A. ESP (EMAB S. A. ESP).**

I. ANTECEDENTES

Abelardo Durán Leiva llamó a juicio a EMAB S. A. ESP para que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo del 24 de septiembre de 1997 al 19 de febrero de 2018 que terminó sin justa causa; que el finiquito es ineficaz porque no se siguió el debido proceso, conforme la ley de

garantías y lo dispuesto en la sentencia CC C593-2014 y el Concepto 168688 de 2015 del Ministerio del Trabajo.

Solicitó que, en consecuencia, se condenara al reintegro y al pago de los salarios, las prestaciones sociales, cesantías y sus intereses, primas, vacaciones y aportes a seguridad social y beneficios convencionales dejados de percibir; los perjuicios materiales y morales causados.

Pidió en subsidio, que se dispusiera el pago de la reparación por el despido injusto del artículo 64 del CST y de los daños materiales y morales ocasionados.

Requirió en cualquier caso que se concedieran los intereses moratorios, la indexación y las costas.

Narró que trabajó al servicio de la Empresa Pública de Bucaramanga mediante contrato a término indefinido, desde el 24 de septiembre de 1998; que ese vínculo continuó después de proceso de escisión con la Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S. A. ESP, desde el 1° de octubre de dicha anualidad.

Contó que el 19 de febrero de 2018 el ingeniero Hernández Suárez (alcalde de la ciudad), en su condición de presidente de la junta directiva de la accionada terminó su contrato, porque Francisco Jurado Carvajal (contratista de la demandada), denunció que solicitó dineros a cambio de entregar unos vehículos recolectores.

Precisó que no se le adelantó una investigación disciplinaria con el fin de determinar la veracidad de los hechos; que el mismo alcalde anunció en la prensa que no agotó el debido proceso de ley, porque tenía que actuar inmediatamente; que el 7 de junio de 2018 reclamó ante la entidad lo pretendido y que el 20 siguiente le fueron negadas sus solicitudes (f.os 2 a 18 y 129 a 146, cuaderno del juzgado, archivo «2024043055894», expediente digital).

La demandada se resistió a las pretensiones. Aceptó la existencia del vínculo subordinado, los extremos, la terminación de este con justa causa y la reclamación administrativa.

Acotó que no existe precepto legal o contractual que permita el reintegro pretendido; que el 19 de febrero de 2018 finiquitó la relación, tras informar al trabajador que,

> luego de las revisiones y validaciones del caso, se logró comprobar que el actor incurrió en incumplimiento a sus obligaciones y prohibiciones tanto contractuales como reglamentarias, ya que el mismo faltando a la ética y a la moralidad decidió exigir al contratista transportador, Francisco Jurado Carvajal una cuota de dinero por valor de $2.000.000 por cada vehículo para la adjudicación y permanencia del contrato de prestación de servicios de transporte por tonelada de los residuos sólidos, que fueron suscritos entre la EMAB S. A. y el contratista.

Formuló como excepciones de fondo las de cobro de lo no debido, inexistencia de la acción y de la obligación y buena fe (f.os 165 a 172, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, el 7 de marzo de 2022, resolvió:

> **PRIMERO**: DECLARAR que entre el señor ABELARDO DURÁN LEYVA y la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA EMAB S. A ESP existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 25 de septiembre de 1997 al 19 de febrero de 2018, que fue terminado sin justa causa imputable al empleador.
>
> **SEGUNDO**: CONDENAR a la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA EMAB S. A. ESP a pagar al señor ABELARDO DURÁN LEYVA la suma de $6.712.806, por concepto de indemnización por despido injusto.
>
> **TERCERO**: ABSOLVER a la demandada EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA EMAB S. A. ESP, de las demás pretensiones de la demanda.
>
> **CUARTO**: CONDENAR en costas a la demandada [...] (f.os 265 y 266, *ib*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 26 de junio de 2024, al decidir la apelación de ambas partes, dispuso:

> **PRIMERO. REVOCAR** en su integridad la sentencia de fecha 7 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito conforme las razones aquí expuestas.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** probadas las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO DEBIDO, en consecuencia, ABSOLVER a la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA EMAB S.A ESP de todas las pretensiones en su contra.
>
> **TERCERO: COSTAS** en ambas instancias a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada [...].

Estableció que, teniendo en cuenta que no se discutía la existencia de la relación contractual y sus extremos; así como tampoco la terminación unilateral del contrato por parte del alcalde de Bucaramanga, debía determinar,

> 1) Si el demandante tiene la condición de trabajador oficial, 2) Si el despido del que fue objeto […], ocurrió con justa causa, en caso positivo, 3) verificar si era necesario agotar procedimiento alguno y seguidamente, si es procedente el reintegro del actor, junto con los perjuicios morales.

Apuntó que la demandada era una empresa de servicios públicos, es decir, una sociedad de economía mixta que operaba bajo la forma de sociedad anónima (con 99.9 % de participación de capital social *«01Demanda, Pag 50»*), a cuyos empleados les es aplicable el Código Sustantivo del Trabajo según el artículo 41 de la Ley 142 de 1994; que, en consecuencia, el actor no era trabajador oficial como lo había razonado el primer juez.

Precisó que conforme los estatutos de la accionada y el certificado de la cámara de comercio, la EMAB tiene una junta directiva presidida por el alcalde; que este es quien nombraba al gerente y representante legal; que, por tanto, en aplicación del artículo 32 del CST, en el finiquito contractual, el burgomaestre actuó como representante del empleador, especialmente, porque se trataba del «*máximo estamento administrativo de la entidad».*

Estimó que, en gracia de discusión, según lo expuesto en el Acta del 19 de febrero de 2018, la decisión de terminar el vínculo con justa causa se tomó en presencia del gerente

de la accionada y de varios miembros de la junta directiva y todos ellos consintieron en esa determinación.

Sostuvo que no eran aplicables los artículos 32, 33 y 38 de la Ley 996 de 2005 sobre las garantías electorales; que, sin embargo, teniendo en cuenta la finalidad de la prohibición de modificar la nómina inserta en esos preceptos (CC C1153-2005), aclaraba que no se advertía una motivación política en el finiquito contractual.

Explicó que la resolución contractual estuvo justificada y que, en consecuencia, no procedía la ineficacia porque el alcalde hubiere *«materializado»* esa decisión o debido a que se hubieren vulnerado las garantías electorales, de la manera en que lo refería el demandante.

Afirmó que la terminación del contrato debe enmarcarse en las causales dispuestas en la ley, el reglamento interno, la convención, el pacto colectivo o el contrato; que su comunicación debe incluir el motivo de la resolución; que estas razones no pueden ser variadas en la instancia judicial y que el trabajador debe demostrar el despido y el empleador su justificación (CSJ SL592-2014 y SL2342-2019).

Coligió que:

1) La demandada cumplió con referir a su trabajador los hechos que motivaban el despido, pues le informó que, encontró que él exigió *«dinero al transportador contratista,*

señor Francisco Jurado Carvajal, por permitirle prestar sus servicios con los vehículos de placa CRS409 y CRS390».

2) La ocurrencia de esos hechos fue demostrada con la declaración realizada bajo la gravedad de juramento por el señor Jurado Carvajal, cuya ratificación no fue solicitada, de acuerdo con los artículos 244 y 255 del CGP.

3) Esa declaración presentada el 13 de febrero de 2018, tenía pleno valor probatorio e indicaba:

> a) Desde el inicio de mi relación contractual con la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA, los señores ABELARDO DURÁN LEIVA quien ocupa el cargo de subgerente técnico operativo y CÉSAR AUGUSTO FONTECHA RINCÓN, quien desempeña el cargo de director jurídico EMAB S. A. E.S.P., me constriñeron a pagar la suma de DOS MILLONES DE PÉSOS M/CTE ($2.000.000), por cada vehículo, o sea mensualmente esto es la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE ($4.000.000), dinero que debía ser entregado en efectivo en el lugar que ellos designaran, en la oficina o en su lugar de residencia.
>
> b) A finales de 2017 debido a problemas de carácter familiar que afectaron mi economía no pude seguir realizando los pagos sobre las exigencias económicas de los referidos señores DURÁN LEIVA y FONTECHA RINCÓN, a los cuales según ellos les adeudaba la suma de DIECISEIS MILLONES DE PESOS M/CTE ($16.000.000), esta mora fue el detonante para que se me manipulara la contratación en el mes febrero a marzo de 2018, como efectivamente sucedió.
>
> c) Debido a esta situación he quedado sin el ingreso que recibía de la empresa y que me servía para mi subsistencia, lo cual me ha llevado a una depresión y angustia, generando un descalabro en mi economía, ya que tengo obligaciones que cumplir.
>
> d) Solicito respetuosamente a su Despacho se me renueve el contrato, ya que mi servicio ha sido responsable y siempre he cumplido con la labor encomendada como ha sido estipulada en los diferentes contratos ejecutados.
>
> e) Para sustentar esta denuncia solicito se cite a un careo con los señores DURÁN LEIVA Y FONTECHA RINCÓN, para que, bajo la gravedad del juramento, se corrobore lo que aquí manifiesto.

4) La accionada indagó sobre esos hechos en reunión que llevó a cabo en la alcaldía el 19 de febrero de 2018, en la que escuchó al denunciante (*«01Demanda. Pag 179»*).

Insistió que esos documentos auténticos no fueron controvertidos por el actor, quien desde los hechos de la demanda y en su interrogatorio de parte, únicamente hizo mención a la vulneración del debido proceso por no haber sido escuchado en diligencia de descargos.

Sostuvo que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no había obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, conforme lo expuesto en la sentencia CC C593-2014, salvo que las partes lo hubieren pactado expresamente en el contrato de trabajo, la convención colectiva o pacto colectivo y, sobre el particular, no existía medio de prueba alguno.

Recordó que en la providencia CSJ SL2351-2020 se adoctrinó:

> [...] que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98.
>
> [...] Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador.
>
> En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las

> causales de los numerales 9° al 15°. *(subrayas fuera del texto original).*

Adujo que,

> la conducta invocada por la demandada no se encuentra en los numerales 3º y 9º al 15º del artículo 62 del CST, sino en las causales 5º y 6º precisadas en párrafos anteriores.
>
> Por lo tanto, no era necesario un procedimiento previo de citación a descargos o cosas parecidas, como se sugiere en la demanda, para hacer efectiva la desvinculación del trabajador. Máxime respecto de quejas tan sensibles como las que originaron el despido.

Expresó que, a pesar de que en la carta de terminación no se especificó la norma que contenía la causal, ello era irrelevante, porque al empleador le bastaba con identificar y dar a conocer la conducta reprochada que pueda enmarcarse en el incumplimiento grave de las prohibiciones y obligaciones del trabajador de que tratan los artículos 55, 58 n.° 1, 62; n.° 5 y 6 del CST.

Indicó que hacer exigencias dinerarias a un contratista constituye una conducta reprochable; que lo dicho no se trata de la calificación de una actuación punible, porque lo que se analiza es el incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones en la ejecución del contrato.

Planteó que, en un caso semejante, con apoyo en las sentencias CSJ SL107-2019 y SL1511-2020, según las cuales el juez determina la configuración de la causal de despido injusto, ya había establecido que la reclamación de dinero que permita la continuidad del servicio de recolección

de residuos sólidos, se enmarca en el numeral 5°, literal a) artículo 62 del CST y que, en ese contexto,

> [...] resultó desacertado restarle justeza al despido bajo el argumento de no haberse comunicado al trabajador, antes de la terminación del contrato, las razones y motivos que imponían adoptar tal decisión, por lo que, con apoyo en el art. 282 del CGP, aplicable por remisión analógica autorizada por el art. 145 del CPTSS habrá de declararse probadas las excepciones de mérito rotuladas "COBRO DE LO NO DEBIDO" e "INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE PRETENDEN DEDUCIR EN JUICIO A CARGO DE LA DEMANDADA", sin que sea necesario pronunciarse frente a las restantes (f.os 47 a 65, cuaderno del Tribunal, archivo « *20240431165l9*», expediente digital).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante concedido por el Tribunal, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida y en sede de instancia se revoque la de primera, «*respecto a la ilegalidad del despido, al reconocimiento del reintegro y en su lugar declare favorablemente las pretensiones de la demanda*» (cuaderno de la Corte, archivo «*004Anexo*», expediente digital).

Solicita subsidiariamente que,

> CASE el fallo acusado, luego confirme parcialmente la sentencia de primera instancia, respecto al reconocimiento de la indemnización del despido sin justa causa, pero modifique el valor económico de la indemnización y declare favorablemente las pretensiones subsidiarias de la demanda (*ibidem*).

Formula dos cargos por la causal primera de casación, que no fueron replicados.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que el Tribunal vulneró por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea los artículos 32, 55, 58, 61 y 62 del CST; 8 del Decreto 2351 de 1965, en relación con los artículos 13, 29, 93 y 94 de la CP, 7º del Convenio 158 de la OIT y la Recomendación 166 de la OIT, así como *«los artículos 32 del CST (sic); 198, 199, 434, 435, 436, 437 y 438 del C de Co»*.

Afirma que el juez de la apelación erró al considerar que *«la **imputación** de un delito **no demostrado** constituye una causal válida»,* pues no se acreditó en el trámite disciplinario que hubiera pedido dinero para la utilización de vehículos de la EMAB; que el finiquito sustentado en una simple queja vulnera el debido proceso del artículo 29 de la CP y lo dispuesto en el artículo 7° del Convenio 158 de la OIT, según el cual, no es posible justificar un despido por la sospecha de una falta sin pruebas concluyentes.

Expresa que, en perspectiva de los artículos 55 y 58 del CST, según los cuales, el contrato de trabajo se ejecuta de buena fe, el equívoco del juzgador fue razonar que solo existen obligaciones para el trabajador, cuando la empleadora debía desvirtuar su presunción de inocencia; que los tratados internacionales prevalecen en el orden interno y que, por virtud de ellos, los jueces deben garantizar la

estabilidad laboral frente a resoluciones contractuales arbitrarias.

Repara, frente al Convenio 158 de la OIT adoptado en Ley 65 de 1993 y la Recomendación 166, que el empleador debe proporcionar una razón válida para el finiquito; que esta ha de coincidir con la conducta comprobada del trabajador y que el subordinado requiere contar con una oportunidad para defenderse; que en el particular se desconoció la obligación de justificar el despido y el derecho a ser oído previo a la decisión del empleador.

Llama la atención en que el Tribunal debía dar cumplimiento a la sentencia CC C593-2014, al Concepto 168688 de 2015 del Ministerio del Trabajo y a los artículos 13, 93 y 94 de la CP sobre la obligación fundamental de escuchar al inculpado, como garantía del derecho de defensa en igualdad de condiciones a las que se le brindó al presunto contratista.

Asegura, frente a los artículos 32 y 61 del CST en armonía con los 198 a 199 del C de Co (sobre las funciones de los órganos societarios), que el consejo de administración de la EMAB S. A. ESP no tenía facultad para ordenar el despido; que debió realizarlo el representante legal o quien este delegara y que, en consecuencia, la terminación del vínculo es inválida.

Añade que,

La decisión del Tribunal valida la actuación del Alcalde bajo la premisa del artículo 32 del CST, situación a todas luces errónea, por cuanto olvida que la Junta Directiva de la entidad demandada es un cuerpo colegiado y de conformidad con el artículo 434 del Código de Comercio, implica que deba considerarse de manera objetiva, es decir independientemente de las personas que lo conforman y sus actuaciones obedecen a decisiones del órgano de administración y no a actuaciones independientes de sus integrantes, el artículo 438 del Código de Comercio, establece que las funciones de la Junta Directiva será respecto a la ejecución, celebración de cualquier acto o contratación y si bien los artículos 198 y 199 del Código de Comercio, le da calidad de administradores, es en este caso al órgano colegiado y no puede entenderse como una facultad individual o independiente de sus integrantes, aunado lo anterior, no se evidencia dentro del proceso, que a través de estatutos se había facultado al presidente de la Junta Directiva para ejercer funciones para despedir funcionarios (*ibidem*).

VII. CONSIDERACIONES

La casación como un juicio sobre la sentencia de segundo grado, no puede entenderse como una oportunidad para revisar el proceso en su totalidad en sus aspectos fácticos y jurídicos, sino como una fase extraordinaria, limitada y excepcional (CSJ SL3148-2023), razón por la cual, el recurrente debe identificar las verdaderas premisas del fallo atacado (SL1987-2023) y derruir las de puro derecho por la vía directa y las de hecho por el camino indirecto (SL1987-2023).

Lo anterior, teniendo en cuenta que no es posible entremezclar esos argumentos en un solo sendero (CSJ SL31448-2023) y que nada logra la censura si no confronta la totalidad de asertos cardinales de la decisión, pues la falta de cuestionamiento de algunos de ellos, implica que se haga prevalecer la presunción de legalidad y acierto de las

sentencias judiciales (CSJ SL2658-2019, SL677-2020, SL4279-2022 y SL241-2023).

Memora la Corte esas condiciones mínimas de interposición del recurso, para hacer notar que el atacante las incumple, debido a que en el cargo enderezado por el camino jurídico olvida que tenía la obligación de plantear su inconformidad al margen de cualquier cuestionamiento fáctico probatorio y que, por ese motivo, requería hallarse plenamente a las premisas fácticas del colegiado (CSJ SL3114-2023).

En efecto, en contra de esa condición, el recurrente insiste en que no se demostró la existencia de una justa causa de terminación del contrato; que esa culminación se tomó con fundamento en una simple queja y que en los estatutos de la demandada no existía facultad al presidente de la junta directiva para despedir a los trabajadores.

Nótese que esos señalamientos no sólo están distantes de lo colegido por el sentenciador, lo cual afecta la elección de la vía (CSJ SL, 27 mar. 2007, rad. 30377 y SL, 6 sep. 2012, rad. 43157), sino que también invitan a la Corte a consultar el contenido de los medios de prueba, sin que ello resulte posible en el camino de puro derecho (SL2016-2023).

Adicionalmente, critica al Tribunal de haber razonado, sin que así lo hubiera considerado: 1) que sólo existen obligaciones para el trabajador; 2) que el finiquito no requiere

ser justificado o 3) que no es necesario oír al subordinado.

No obstante, lo que afirmó el juez de segunda instancia es: *i)* que la resolución contractual debe hallar su justificación en las causales establecidas en la ley, el contrato, la convención o los reglamentos; *ii)* que en la comunicación de la terminación deben informarse los motivos de la decisión; *iii)* que esas razones no pueden variarse en la instancia judicial; *iv)* que el trabajador debe demostrar el despido y el empleador su justificación; *v)* que al juez le corresponde la calificación de la justeza y, *vi)* basta que el demandado cuente los hechos que llevaron a resolver el contrato.

Mientras que, en relación con lo dispuesto en la sentencia CC C593-2014, acogiendo el precedente en la materia (CSJ SL2351-2020), lo que consideró fue que la realización de un procedimiento disciplinario en el que se lleve a cabo una diligencia de descargos está supeditada a que ello hubiere sido acordado por las partes (contrato, convenio o pacto colectivo o reglamento interno), pues: *a)* el despido no es una sanción; *b)* esa obligación está establecida expresamente de cara a la causal 3° literal a) del artículo 62 del CST y, *c)* en las restantes hipótesis legales, el derecho del trabajador de ser oído será exigible de acuerdo a las circunstancias fácticas que configuren la causal invocada por el empleador.

Repárese que la impugnación no critica ninguna de esas premisas, aun cuando el fundamento jurisprudencial del

fallo le imperaba derruir los basamentos de la doctrina construida al respecto. Así se expresó en la sentencia CSJ SL2879-2019, que orienta:

> [….] tiene dicho la Corte, que cuando el sentenciador toma como fundamento de su decisión el alcance que la Sala en una sentencia le ha dado a una norma, el concepto de violación que ha de denunciarse es el de la interpretación errónea, pues precisamente con base en un criterio orientador, se acoge determinada intelección de un precepto que regula el caso controvertido, lo que obliga al recurrente a discutir la tesis expuesta por la Corte acogida en la sentencia impugnada, ya que de lo contrario, las consideraciones que integran esa jurisprudencia, que no se cuestionan, continuarán prestando apoyo suficiente al fallo recurrido, pues sobre ellas obra la presunción de acierto y legalidad que opera respecto de la sentencia recurrida (Subraya la Sala).

Ahora, no se pasa por alto que la censura cuestiona al Tribunal por haber encontrado válido el despido, al denunciar la interpretación errónea de los artículos 32 del CST y de 198, 199, 434 y 438 del C de Co, aduciendo que en perspectiva de esa normativa el alcalde no era la persona autorizada para terminar el vínculo.

Empero, esa alegación carece de fundamento, porque para incurrir en ese submotivo se precisa que el fallador aplique la norma y le brinde un entendimiento equivocado, a la luz de su propia exégesis o de su teleología o finalidad (CSJ SL3369-2018, SL3410-2018 y SL1896-2023), lo cual no aconteció respecto de los preceptos citados, en razón a que:

1) Los artículos del Código de Comercio no fueron tenidos en consideración por el juzgador (CSJ SL1603-2019 y SL3105-2020).

2) El artículo 32 del CST fue citado por el juez de segunda instancia, pero respecto de él no se realizó «*determinada comprensión*» que pudiera endilgarse como contraria al ordenamiento jurídico (CSJ SL1896-2023).

El soporte cardinal del fallo en ese aspecto fue fáctico, pues el Tribunal dijo: *i)* que según los estatutos de la accionada y el certificado de cámara y comercio, la junta directiva de la ex empleadora está presidida por el alcalde, quien nombra al gerente y el representante legal, por lo que aquel es el máximo estamento administrativo de la entidad y, *ii)* que, en gracia de discusión, debía tenerse en consideración que esa autoridad sólo materializó el finiquito, porque la decisión fue tomada según el Acta del 19 de febrero de 2018 por los miembros de la junta directiva, entre los que se encontraba el representante legal de la entidad.

Consecuencia de lo expuesto, resulta imposible derruir la presunción de legalidad y acierto del fallo cuestionado, porque esas premisas no podrían combatirse por el camino elegido, tal y como lo explicó la Sala en la sentencia CSJ SL4315-2019, al adoctrinar respecto de la vía de puro derecho, que:

> […] quien elige este sendero de ataque debe estar conforme con todos los soportes de hecho en que el juzgador de la alzada fundó su decisión, que para el caso de autos sería […]; precisiones todas que impedirían la prosperidad del cargo, por cuanto como bien lo anotó la réplica, tales pilares se dejan indemnes, lo que hace que la providencia continúe adosada de la doble presunción de acierto y legalidad.

Por las razones expuestas el cargo se desestima.

VIII. CARGO SEGUNDO

Señala que el sentenciador violó la ley por la vía indirecta al aplicar indebidamente los artículos 32, 55, 58, 61 y 62 del CST; 8° del Decreto 2351 de 1965, en relación con los artículos 13, 29, 93 y 94 de la CP, 7º del Convenio 158 de OIT y la Recomendación 166 de la OIT; *«32 del CST (sic); 198, 199, 434, 435, 436, 437 y 438 del C de Co».*

Afirma que el colegiado incurrió en los siguientes defectos fácticos:

> 1. Dar por demostrado sin estarlo que [...], le cobró unas sumas de dinero al Sr. JURADO CARVAJAL.
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, la existencia de la comisión de los hechos delictivos e inmorales.
>
> 3. Dar por demostrado sin estarlo que el Sr. alcalde RODOLFO HERNÁNDEZ SUÁREZ (Q.E.P.D), tenía facultades para despedir al trabajador demandante.
>
> 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el ex – alcalde RODOLFO HERNÁNDEZ SUÁREZ (Q.E.P.D), tenía facultades y funciones para adelantar una investigación disciplinaria.
>
> 5. Dio por demostrado, sin estarlo, que el ex – alcalde RODOLFO HERNÁNDEZ SUÁREZ, tenía las funciones y la competencia para despedir al trabajador.
>
> 6. Dar por demostrado, sin estarlo, que el empleador no estaba obligado a adelantar un proceso disciplinario.
>
> 7. Dio por demostrado, sin estarlo, que el empleador tenía justificación para dar por terminado el contrato de trabajo.
>
> 8. Dio por demostrado, sin estarlo, que el empleador demandado le ofreció al demandante todas las garantías laborales.
>
> 9. Dio por demostrado, sin estarlo, que el empleador demandado le respetó al demandante todos los derechos laborales.

10. No dio por demostrado, estándolo, que el empleador demandado terminó el contrato intempestivamente, de manera ilegal.

11. No dio por demostrado, estándolo, que el empleador demandado terminó el contrato sin ninguna justificación o razón valedera.

12. Dar por demostrado, sin estarlo, que la terminación del contrato del trabajador fue eficaz.

13. Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido del demandante produjo efectos jurídicos.

Sostiene que esos yerros fueron consecuencia de:

1) La *no apreciación* del contrato individual, los Otrosí al vínculo del 3 de junio de 1999, 17 de octubre de 2012 y el que no está fechado, la respuesta a los Derechos de Petición del 20 de junio de 2018 y 21 de noviembre de igual anualidad, las Resoluciones n.° 086 de 2004 y 107 de 2005 y la copia parcial de la escritura pública (f. os 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 37, 38, 39, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 57, 58 al 65, 173, 191, 192, 193, 197, 198 y 199, *«carpeta primera instancia_01Demanda»*).

2) La *valoración errónea* de la Carta de terminación del vínculo del 19 de febrero de 2018, la Declaración juramentada del 13 de febrero de 2018 y el Acta de reunión del 19 de febrero de 2018 (f. os 30, 120, 121, 177, 178, 179 y 180, *«carpeta primera instancia_01Demanda»*).

Refiere respecto de los defectos fácticos enlistados en los numerales 3°, 4°, 5°, 9°, 10, 11, 12 y 13:

i) que de los medios de convicción no apreciados (Contrato de trabajo y sus otrosíes, Comunicado del 12 de noviembre de 1998, respuestas a los derechos de petición de 2018, Resoluciones n.° 086 de 2004 y 107 de 2005 y la escritura pública); así como de los valorados indebidamente (carta de terminación del contrato, Declaración juramentada de 13 de febrero de 2018 y Acta del 19 de febrero de 2018), no se seguía que el alcalde tuviera facultades para adelantar una investigación y dar por terminado el contrato de trabajo.

ii) que si el burgomaestre hubiera contado con esa prerrogativa, en todo caso, resultaba evidente que su despido había sido una represalia, porque no había ninguna prueba sobre la comisión de los hechos que se le imputaban, pero, además él había sido uno de los denunciantes penal y disciplinariamente del caso Vitalogic.

iii) que el sentenciador no valoró que el contrato de trabajo y sus otrosíes, las Comunicaciones del 12 de noviembre de 1998 y 17 de octubre de 2012, las Respuestas a las peticiones del 20 de junio y 21 de noviembre de 2018 y las Resoluciones 086 de 2004 y 107 de 2005, fueron suscritas por los gerentes o los gerentes encargados de cada una de las épocas; así como tampoco advirtió que los actos administrativos referidos establecían de forma clara el departamento encargado de adelantar los trámites disciplinarios.

Explica, en punto de los errores de hecho 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11, 12 y 13, que la Declaración juramentada del 13 de

febrero de 2018, el Acta de reunión del 19 de febrero de 2018 y la Carta de terminación del vínculo (valoradas con desatino) y las Resoluciones de 2004 y 2005, previamente citadas (no observadas), no enseñan como lo dijo el Tribunal, que no se requiriera adelantar una investigación disciplinaria *«al ser el alcalde denunciado por el demandante».*

Arguye que la segunda instancia aplicó indebidamente los artículos 115 y el numeral 16 del artículo 108 del CST, en los que se establece la obligación de fijar un procedimiento disciplinario para imponer las sanciones que,

> […] si bien el despido o la terminación del contrato de trabajo por justa causa no es una sanción, debe establecerse que si la norma establece la protección del debido proceso por una causa menor, que es una sanción, es lógico que debe proceder en una situación de mayor gravedad como es la terminación del contrato de trabajo, más cuando existía la obligación del empleador de desarrollar el procedimiento disciplinario en el reglamento interno, de conformidad con el artículo 104 del CST y de las sentencia C-593 del 2014 […] y el concepto 168688 del 8 de septiembre de 2015 del MINISTERIO DE TRABAJO […]

Refiere que el juez colegiado se equivocó al establecer que la justa causa del artículo 62 del CST, no era una sanción disciplinaria, porque en el caso estaba configurado un despido ilegal, en razón a que no se le permitió conocer los cargos que se le imputaban y ser oído en descargos, tal y como,

> **[…] se evidencia en la mala apreciación de la Declaración juramentada del 13 de febrero de 2018 y del acta de la reunión del 19 de febrero de 2018** por cuanto la empresa demandada recibió una queja de un supuesto contratista «**Declaración Juramentada del 13 de febrero de 2018**» y adelantó una investigación, en la que se citó al quejoso a ampliar su queja, pero en ningún momento se recopiló la información del trabajador, que en el presente caso era necesario, para

determinar si verdaderamente el contratista quejoso tenía pruebas de la supuesta comisión del hecho delictivo, más cuando el tribunal hizo caso omiso de la **«Certificación de no llamados de atención del 19 de noviembre de 2018»** donde el trabajador laboró cerca de 10 años sin un llamado de atención o si incluso tenía la calidad de contratista de la EMAB S. A. E.S.P, es decir, si tenía vehículos con la empresa o si había tenido vehículos con la empresa y las razones del retiro de estos; en el presente caso, aunque no existe en el **«reglamento interno de trabajo»** un procedimiento a seguir en el evento de una queja de un externo hacia un funcionario, el despacho debió valorar qué otro tipo de procedimiento que si existía y aplicarlo al trabajador de conformidad en el principio de favorabilidad, más cuando en el proceso reposo las **«Resoluciones 064 del 13 de junio de 2003, 086 del 18 de julio de 2004 y 107 del 18 de marzo de 2005»,** que el despacho omitió examinar y estudiar, más cuando en el presente caso si se realizó un procedimiento disciplinario **«Declaración juramentada del 13 de febrero de 2018 y del acta de la reunión del 19 de febrero de 2018»,** pero omitieron vincular al trabajador demandante; por lo tanto, se le violentó el derecho constitucional a la defensa.

Por lo anterior, la conclusión del tribunal de que la terminación unilateral del contrato constituye una facultad y no requiere, en principio, el seguimiento de «un proceso disciplinario». Esta facultad de las dos partes; «quienes, dados ciertos requisitos», están en capacidad de ejercerla sin necesidad de más, está desechada en el presente caso, porque la misma empresa adelantó una investigación, esto es, inició un "proceso disciplinario" **«Declaración juramentada del 13 de febrero de 2018 y del acta de la reunión del 19 de febrero de 2018»,** en el cual le negó la participación al demandante para que ejerciera su derecho a la defensa.

Reitera que el juez de la apelación no tenía la más mínima prueba de las acciones que le imputaron; que *«por el contrario existe prueba del buen comportamiento del trabajador [conforme la]* ***«Certificación de no llamados de atención del 19 de noviembre de 2018»*** [la cual, se dejó de apreciar]»; que oír al trabajador es una obligación en el marco del proceso disciplinario según la jurisprudencia y que en el asunto se llevó a cabo una *investigación o trámite de esa naturaleza,* como se lee en la Declaración juramentada del 13

de febrero de 2018 y del Acta de la reunión del 19 de febrero de 2018.

Denota que, acudiendo a la jurisprudencia, la tesis de la decisión recurrida no se puede sostener porque:

> I. Existen pruebas que la empresa EMAB S.A. E.S.P, adelanto una investigación disciplinaria, **«Declaración juramentada del 13 de febrero de 2018 y del acta de la reunión del 19 de febrero de 2018»,** prueba que fue mal apreciada por el tribunal.
>
> II. No existen pruebas de que se haya escuchado al demandante, **«Acta de la reunión del 19 de febrero de 2018»,** prueba que fue mal apreciada por el tribunal.
>
> III. No existen pruebas diferentes a la versión del contratista de la supuesta ocurrencia de los hechos, **«Declaración juramentada del 13 de febrero de 2018 y del acta de la reunión del 19 de febrero de 2018»,** prueba que fue mal apreciada por el tribunal.
>
> IV. La versión del contratista se adelantó en un lugar diferente a las instalaciones de la demandada, **«Acta de la reunión del 19 de febrero de 2018»,** prueba que fue mal apreciada por el tribunal.
>
> V. No existen pruebas de que haya adelantado la más mínima investigación por parte de la demandada, en aras de determinar la realidad de los hechos, **«Declaración juramentada del 13 de febrero de 2018 y del acta de la reunión del 19 de febrero de 2018»,** prueba que fue mal apreciada por el tribunal.
>
> VI. No existen pruebas de que la empresa demandada haya adelantado acciones penales o disciplinarias contra el demandante por los supuestos hechos.
>
> VII. El que despide a mi poderdante no tenía las facultades legales para hacerlo, **«Fotocopia de la terminación del contrato de trabajo del 19 de febrero de 2018»,** prueba que fue mal apreciada por el tribunal y los **«Artículos 55 y 56 de los estatutos de la EMAB S.A. E.S.P. y las Resoluciones 064 del 13 de junio de 2003, 086 del 18 de julio de 2004 y 107 del 18 de marzo de 2005»** que no fueron estudiadas por el tribunal donde se demuestra de manera fehaciente y se establece de manera clara quien es el competente para realizar los procesos disciplinarios y las funciones de la Junta como órgano colegiado y la no existencia de funciones de los individuales de sus integrantes.

> VIII. Existen pruebas fehacientes de que el despido se ocasionó por represalias por parte del ex -alcalde, que hoy son materia de investigación ante la justicia penal y la procuraduría y que son hechos de conocimiento público en la ciudad de Bucaramanga y del país, denominado caso «**Vitalogic**».

Refiere que la necesidad de escucharlo surgía porque no había cómo establecer qué vehículos, placas y contrato tenía el contratista con la empleadora y la razón por la que fue retirado, lo cual hubiera sido esclarecido con su versión; que por ello se vulneraron sus derechos fundamentales,

> Y de conformidad con lo establecido en la sentencia SL-15245 de 2014, en el presente caso, por cuanto el trabajador no tuvo pleno conocimiento, toda vez que la queja fue interpuesta ante el gerente de la empresa y la citación del quejoso para su ampliación fue fuera de las dependencias de la demandada, sin ninguna prueba diferente a la manifestación del contratista.

Añade que,

> el Tribunal valida la actuación del ex - Alcalde bajo la premisa del artículo 32 del CST, a la cual le produce efectos distintos a los contemplados en esta, y esto se debe a que el despacho no valoro los «**Artículos 55 y 56 de los estatutos de la EMAB S.A. E.S.P. y las Resoluciones 064 del 13 de junio de 2003, 086 del 18 de julio de 2004 y 107 del 18 de marzo de 2005**», por cuanto olvida que la Junta Directiva de la entidad demandada es un cuerpo colegiado y de conformidad con el artículo 434 del Código de Comercio, implica que deba considerarse de manera objetiva, es decir independientemente de las personas que lo conforman y sus actuaciones obedecen a decisiones del órgano de administración y no a actuaciones independientes de sus integrantes, el artículo 438 del Código de Comercio, establece que las funciones de la Junta Directiva será respecto a la ejecución, celebración de cualquier acto o contratación y si bien los artículos 198 y 199 del Código de Comercio, le dan calidad de administradores, es en este caso al órgano colegiado y no puede entenderse como una facultad individual o independiente de sus integrantes, aunado lo anterior, no se evidencia dentro del proceso, que a través de estatutos se facultara a la Junta Directiva para ejercer funciones de despedir funcionarios y menos existe prueba alguna de que el exalcalde como integrante de la Junta tenía estas facultades (*ib*).

IX. CONSIDERACIONES

La censura es inestimable debido a que su discurso argumentativo se limita a reflejar un descontento con la decisión adoptada en segunda instancia, pero no demuestra con sentido lógico y dialéctico, cuál fue el error de apreciación en que incurrió el sentenciador, que le llevó a cometer los defectos fácticos que le adjudica, con incidencia en la aplicación indebida de la norma que increpa.

En efecto, a pesar de que el censor elige el camino fáctico, que atañe con la discusión sobre la determinación que realizó el colegiado respecto de *«los hechos relevantes al pleito y su demostración»* (CSJ SL31448-2023), introduce cuestionamientos eminentemente jurídicos al referir:

i) que si los artículos 108 y 115 del CST exigen contar con un procedimiento disciplinario para imponer las sanciones, con mayor razón se requería de ese trámite para la terminación del contrato de trabajo, por tratarse de una consecuencia de superior entidad;

ii) que esa conclusión la refrendan la sentencia CC C593-2014 y el Concepto 168688 de 2015 proferido por el Ministerio del Trabajo y,

iii) que en aplicación de regulaciones internas de la entidad debió acogerse la tramitación de una queja, conforme normativa que fuera más favorable al trabajador.

Ahora, aunque se prescindiera de los cuestionamientos indebidamente planteados, en todo caso, se advertiría que denuncia la aplicación indebida de preceptos del Código de Comercio, pero a sus preceptos el Tribunal no acudió, olvidando que ese submotivo se estructura por la vía elegida cuando *«el fallador de alzada aplica la norma sobre supuestos de hecho alterados»* (CSJ SL1886-2023).

El cargo también adjudica unos defectos fácticos en los que el sentenciador no pudo incurrir, al asegurar que dio por demostrado, sin estarlo, la comisión de hechos delictivos y que el exalcalde tenía funciones para adelantar una investigación disciplinaria en su contra.

Por el contrario, la segunda instancia lo que estableció fue que no juzgaba si el trabajador incurrió en un punible, sino si incumplió sus deberes u obligaciones. Allende a que no se pronunció sobre la realización de una investigación disciplinaria en contra del demandante, en el marco de la cual hubiera validado la actuación del presidente de la junta directiva de la demandada.

En efecto, sobre el particular, el juez colectivo fácticamente lo que dedujo es que no era necesario agotar un procedimiento disciplinario en contra del trabajador, porque ello no se encontraba establecido en el contrato, reglamento interno o regulación colectiva alguna.

En ese orden de ideas, decaen los cuestionamientos relacionados con la existencia de un departamento para

realizar trámites disciplinarios a los trabajadores de la entidad, por virtud de los cuales, se denunciaba la falta de apreciación de las Resoluciones n.° 086 de 2004 y 107 de 2005, debido a que no es posible imputar defecto fáctico sobre un tema respecto del cual el Tribunal no realizó pronunciamiento alguno (CSJ SL018-2022).

De otro lado, la censura pasa inadvertido que la acreditación de un yerro protuberante en el sendero de los hechos, le exigía: 1) exponer qué es lo que las pruebas acreditan, «*en contra de lo inferido por el Tribunal*» (CSJ SL3114-2023), 2) realizar un análisis razonado del contenido de los medios de convicción, confrontándolo con las conclusiones que de ellos obtuvo el segundo juzgador (CSJ SL2328-2021) y, 3) argumentar como todo ello influyó en el sentido de la decisión.

Tal afirmación, porque en el cuestionamiento no se avizora una argumentación lógica que rebata lo que halló demostrado el juez colegiado, por cuanto lo que asegura es que de los elementos no valorados, entre ellos, el contrato de trabajo y sus otrosí, el Comunicado del 12 de noviembre de 1998, las Respuestas a los derechos de petición de 2018 y las Resoluciones n.° 086 de 2004 y 107 de 2005, no se seguía que no se requiriera adelantar una investigación disciplinaria y que el alcalde estuviera facultado para finiquitar el vínculo.

Esa exposición deja en evidencia que el recurrente acepta que el juez de la apelación no fundó sus asertos cardinales en esos medios de convicción; que estos no decían

nada de lo concluido por aquel, pero tampoco, expresaban algo en contra de lo que estableció y que, por consiguiente, su observación tampoco incide en la estructuración de un desatino manifiesto.

No se pasa por alto que, haciendo a un lado las críticas indebidamente planteadas, se encuentra que la acusación pretende confutar lo que el Tribunal coligió acerca de la legalidad del despido y la justificación del mismo, empero con esos propósitos el cargo es insuficiente, porque:

1) En relación con la ineficacia del finiquito:

No cuestiona la apreciación que aquel realizó de los estatutos de la demandada y el certificado de existencia y representación de los que dedujo que el señor Rodolfo Hernández era el *máximo estamento administrativo de la entidad,* por cuanto presidía su junta directiva y elegía al representante legal.

Y, a pesar de que alude al Acta del 19 de febrero de 2018, la Declaración juramentada del 13 de febrero de 2018 y al Acta del 19 de febrero de esa anualidad, no debate en modo alguno lo que de esas probanzas derivó la segunda instancia, esto es:

1.1) que en sesión de junta directiva se tomó la decisión de terminar el vínculo; 1.2) que en esa reunión estaba presente el representante legal de la demandada; 1.3) que el

alcalde no adoptó esa determinación, sino que la materializó y, 1.4) que el contratista bajo apremio juramento expresó:

> Desde el inicio de mi relación contractual con la EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA, los señores ABELARDO DURÁN LEIVA quien ocupa el cargo de subgerente técnico operativo y CÉSAR AUGUSTO FONTECHA RINCÓN, quien desempeña el cargo de director jurídico EMAB S. A. E.S.P., me constriñeron a pagar la suma de DOS MILLONES DE PÉSOS M/CTE ($2.000.000), por cada vehículo, o sea mensualmente esto es la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS MICTE ($4.000.000), dinero que debía set entregado en efectivo en el lugar que ellos designaran, en la oficina o en su lugar de residencia.

2) En punto de la justificación del despido:

Guarda silencio sobre la lectura que realizó el juez colegiado de la demanda, en armonía con su interrogatorio de parte, según la cual, el accionante no cuestionó que hubiere incurrido en los actos que se le imputaron, es decir, en la exigencia del pago de dinero a un contratista, sino que enfiló sus esfuerzos en aducir que debió haberse tramitado un procedimiento disciplinario en el que hubiera sido oído en descargos.

La omisión enrostrada es trascendental en el asunto, por cuanto en perspectiva de ella se colige, adicionalmente, que los temas propuestos por el reclamante en sede extraordinaria, en los que alerta que: *i)* la resolución contractual fue una represalia a la denuncia que presentó *«en el caso Vitalogic»*, *ii)* no era posible establecer la identidad o el vínculo del contratista con la accionada, el motivo por el que no continuó prestando sus servicios y los carros que conducía sin agotar un procedimiento disciplinario y, *iii)* la

falta de trámite sobre quejas semejantes exigía acoger otros procedimientos más favorables al trabajador, son absolutamente novedosos.

De donde, esos aspectos no pueden ser objeto de estudio por parte de esta Corporación so pena de vulnerar el debido proceso de la contraparte, conforme se explicó en la sentencia CSJ SL1237-2021, con referencia en las SL9584-2017; SL8546-2017; SL653-2018; SL4822-2020; SL3788-2020; SL3818-2020; SL3808-2020; SL3006-2020; SL4341-2020; SL3341-2020 y SL5159-2020 que:

> [...] en honor al derecho de defensa protegido en el artículo 29 de la Constitución Política y al principio de lealtad procesal, en el recurso de casación son inaceptables los medios nuevos, esto es, aquellos que no hicieron parte de la litis en las instancias y sobre los cuales, por tanto, la contraparte no pudo ejercer su derecho de contradicción y réplica.

Además, el impugnante tampoco debate lo concluido de la Carta de terminación del vínculo y de su conducta relevante en el pleito, respecto de la cual, el juez de la apelación destacó que no cuestionó lo dicho por el contratista en su declaración, ni pidió la ratificación de su contenido en el proceso.

En ese orden de ideas, lo único que propone la censura es su particular visión de conflicto, en aras de hacer prevalecer su posición litigiosa, esto es, que no existía ninguna prueba de la conducta endilgada y que era necesario iniciarle un trámite disciplinario en el que se le oyera en descargos, obviando que, conforme se explicó, entre otras, en los fallos CSJ SL5158-2018, SL5260-2019 y SL3420-2020,

le era imperativo cuestionar todas los medios de prueba analizados por el Tribunal, debido a que *«[…] con apenas quedar uno en pie sobre él se mantendrá indemne, dadas las presunciones de legalidad y acierto que lo revisten, como el carácter dispositivo, y por ende, rogado del recurso».*

Con todo, a modo de doctrina se recuerda que ha sido pacifica la jurisprudencia laboral en diferenciar el despido de la sanción disciplinaria y, de suyo, las exigencias para su licitud, porque lo primero, es una manifestación de la condición resolutoria tácita, que subyace a todos los contratos bilaterales y que, para los laborales, está prevista en el artículo 64 del CST, en relación con el literal h) del 61 y 62, *ibidem*, que autoriza a cualquiera de los contratantes que se haya visto afectado por el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales, dar por finalizado el vínculo, otorgándose en todo caso la posibilidad de reclamar los daños o perjuicios que se hayan ocasionado por la infracción de los compromisos asumidos.

En ese sentido, por su naturaleza, dicho instituto se constituye en una autorización para extinguir el vínculo sin necesidad de que se evalué la culpa del incumplimiento. De ahí que no es una sanción, sino un efecto optativo de aquello (el incumplimiento), lo que significa que por regla general no está inmersa dentro de régimen disciplinario.

Tal distinción resulta relevante, pues la sentencia C CC 593-2014 decidió sobre la constitucionalidad del artículo 115 del CST, relativo a las **sanciones disciplinarias** como

ejercicio del poder de subordinación del empleador y, por tanto, las reglas que conciernen con el debido proceso y los elementos que lo componen, entre ellas, orientando que:

> […] (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria

A las que se suman aquellas que se regulen de manera particular en el RIT, la CCT u cualquier otra norma contractual.

Por tanto, los referidos imperativos solo se extienden a los despidos que se originen en una actuación de esa estirpe por parte del empleador, porque así haya sido pactado contractualmente o porque se constituya en una causal de despido legalmente prevista como sanción – ilegalidad del cese de actividades, hipótesis en las que no se subsume el presente caso, según la conclusión fáctica del colegiado, no controvertida en casación, porque el artículo 104 del CST no prohíbe que el dador del empleo incluya dentro de las

sanciones disciplinarias contempladas en el reglamento interno de trabajo, el despido, hipótesis en la que, se insiste, sería imperativa la verificación de cada una de las exigencias de la sentencia de constitucionalidad en comento e, incluso, las acordadas contractualmente.

Sin embargo, ello no significa que tales exigencias, propias del derecho sancionatorio, se extienden a las causales del artículo 62 del CST, pues, se repite, estas se regulan por regla general por el instituto de la condición resolutoria tácita del artículo 64 del CST, cuyos presupuestos para garantizar el derecho de defensa, como lo indicó el fallo impugnado, son las expuestas, entre otras, en la sentencia CSJ SL2351-2020, recientemente reiterada en la SL339-2023.

Por las razones inicialmente expuestas, los cargos se desestiman.

Sin costas en el recurso extraordinario porque no hubo réplica.

X. DECISIÓN

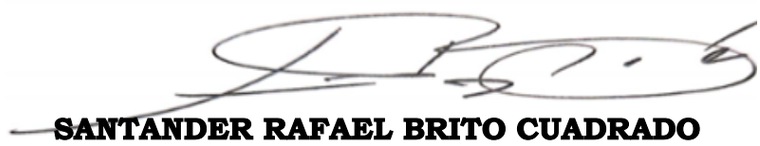
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el veintiséis (26) de junio de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que

instauró **ABELARDO DURÁN LEIVA** a la **EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA S. A. ESP (EMAB S. A. ESP).**

Costas como se dijo en la considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: 4895286907B3B6A1572A017C1321D85CB9172E707C3751A23F1D66AFFD8B95D2
Documento generado en 2025-05-23