**CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO**

**Magistrado ponente**

**SL341-2025**

**Radicación n.° 68001-31-05-002-2017-00342-01**

**Acta 05**

Bogotá, D. C., diecisiete (17) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ELKIN LIBARDO LIZCANO TARAZONA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que instauró a la **ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. ESP (ESSA S. A. ESP).**

## I. ANTECEDENTES

Elkin Libardo Lizcano Tarazona llamó a juicio a ESSA S. A. ESP para que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo del 6 de agosto de 2003 al 14 de noviembre de 2014, cuando fue terminado unilateralmente por su empleador; que ese finiquito fue ineficaz porque

desconoció el parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, más el procedimiento disciplinario y el debido proceso constitucional y legal.

Solicitó que, en consecuencia, se ordenara su reintegro al cargo que desempeñaba y el pago de *i)* la indemnización del artículo 64 del CST, junto con los perjuicios morales, *ii)* la sanción del artículo 65 *ibidem, iii)* la indexación y, *iv)* las costas.

Narró que el 6 de agosto de 2003 suscribió una atadura subordinada con la ESSA para ejercer el cargo de «*profesional 1 ET Mantenimiento ADE Noroeste*»; que en noviembre de 2014 fue despedido; que para esa época ejercía como «*profesional 2 de la subgerencia norte equipo de trabajo 1*», con una remuneración mensual de $4.331.166.

Dijo que el 24 de febrero de 2014, se pusieron en conocimiento de la accionada unos hallazgos encontrados en la visita técnica del «*Circuito 79503 – Sitio Rocabar*», según los cuales, en «*los apoyos 8155615 y 4277945*», existió un desvío irregular que había sido aprobado por *«la interventoría del contrato»*, presuntamente a su cargo.

Acotó que por ese motivo, el 26 de febrero siguiente, Rodrigo Gualteros Agullo *«jefe ADE Sureste»,* remitió memorando al gerente general de la ESSA, solicitando que se tomaran las acciones disciplinarias correspondientes; que el 28 de febrero fue citado a comité de reclamos con el fin de rendir sus descargos en el asunto; que allí se le dieron a

conocer las presuntas vulneraciones de los deberes enlistados en unas normas que le fueron citadas.

Señaló que en la audiencia del 3 de abril de 2014 se dio lectura al memorando referido y se suspendió la diligencia por solicitud de la comisión de reclamos de Sintraelecol; que la actuación se reanudó el 7 de noviembre de 2014; que para esa fecha no conocía las pruebas que tenía la empresa y tampoco la posibilidad de controvertirlas o presentar las suyas propias.

Aseguró que se le escuchó en interrogatorio y se dio por finalizada la comisión, sin que se emitiera, como debía, decisión sobre las faltas imputadas; que en esa diligencia participó el señor Gualteros, pese a que había sido quien recopiló la prueba y lo acusó de la falta disciplinaria.

Afirmó que el 14 de noviembre de ese año se le notificó la terminación del contrato con justa causa; que solo en ese momento se determinaron las conductas y hechos imputados, así:

> a) Permitir la ejecución del trabajo sobre una línea de ESSA sin programación alguna; b) Permitir que un tercero desviara una línea de propiedad de ESSA sobre la vía a Charalá en el sitio conocido como Rocabar, aprovechando la consignación autorizada por el centro de control de ESSA de fecha 7 de junio de 2013, en la cual únicamente estaban aprobados por el centro de control la ejecución de los siguientes trabajos: "desviar circuito en el sector Ejidos y Perico realizar puentes MT realizar podas" y c) Permitir que se interviniera la línea de media tensión propiedad de ESSA por parte de un tercero sin la aprobación y autorización por parte de ESSA de los diseños eléctricos conforme a los procedimientos y directrices internas que se tienen establecidos en la empresa para tal fin.

Refirió que impugnó esa determinación, primero, ante el comité especial y, después, frente a la junta directiva; que, en ambos casos, en decisiones del 17 de diciembre de 2014 y 11 de febrero de 2015, se ratificó la terminación unilateral del vínculo laboral.

Señaló que el procedimiento seguido por la empresa no respetó, como le era imperativo, las reglas del capítulo III artículo 13 de la convención colectiva, porque la decisión no se tomó en el tiempo establecido (5 días posteriores a los descargos), además se ejecutó encontrándose pendiente el recurso de apelación.

Insistió que no conoció los hechos imputados para preparar una adecuada defensa; que tampoco se le endilgaron todos los incumplimientos referidos en el documento de resolución contractual; que el comité de reclamos no tuvo en consideración las manifestaciones de él como trabajador, ni las del sindicato; así como tampoco su antigüedad y la costumbre de la empresa para determinar la sanción.

Indicó que en la carta de despido se hace alusión al Código de Ética y Conductas Empresariales y al Manual de Reglas de Negocio de ESSA; que esos documentos no hacían parte del reglamento interno de trabajo y tampoco fueron socializados por la empresa.

Añadió que en los 60 días siguientes no le informaron sobre el estado de los aportes a seguridad social; que la

terminación del contrato con la vulneración del debido proceso le causó perjuicios morales, a la salud y a su buen nombre en el campo laboral (f.os 19 a 41, cuaderno del juzgado, archivo «*20240224392926*44», expediente digital).

La accionada se resistió a los pedimentos y, en cuanto a los hechos, admitió la existencia del contrato de trabajo, sus extremos, la citación a descargos, la realización de la diligencia y su suspensión, la terminación de aquel con justa causa y los recursos presentados.

Negó el salario y los cargos a los que se refirió el trabajador; así como la supuesta violación del debido proceso.

Precisó que la convención no exige la comunicación expresa de los hechos investigados para iniciar el trámite o el traslado de las pruebas en un momento distinto de la diligencia de descargos; que tampoco impone que la decisión de culminar el contrato deba comunicarse en esa misma audiencia o que tuviera que ser consecuencia de una sanción disciplinaria.

Expresó que la citación a comité de reclamos tuvo origen en el Memorando INT 01710 BGA del 26 de febrero de 2014, emitido por el gerente general de la época, en el que solicita llamar a descargos a las personas involucradas con las irregularidades en las que incurrió el equipo de trabajo de mantenimiento de la ADE sureste.

Informó que el 3 de abril de 2014, dio a conocer al demandante los documentos que tenía en su poder y dejó constancia de la entrega de la copia de los mismos; que esa audiencia se reprogramó para los días 9 de mayo, 25 de junio y 7 de octubre de 2014, por solicitudes de los integrantes de la comisión de reclamos de Sintraelecol; que esta última no se llevó a cabo porque aquellos no se hicieron presentes.

Aclaró que debieron retomar la actuación el 7 de noviembre siguiente, por causas que no eran imputables a la empresa; que decidió atender los requerimientos de prórroga para garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador; que la terminación del contrato no es una sanción disciplinaria; que lo que adujo fue la existencia de una justa causa, pues el demandante aceptó,

> Que permitió al señor Luis Ramón Arguello [sin autorización alguna] interviniera la línea de propiedad de ESSA correspondiente al circuito 79503 aprovechando la consignación de activos eléctricos de distribución para el día 7 de junio de 2013, en el cual, únicamente se incluyó como trabajo a realizar "desviar circuito en el sector ejidos y pericos realizar puentes MT realizar podas al circuito".

Expuso que el actor conocía cuál era el procedimiento para intervenir redes eléctricas, pues lo comunicó en Directriz de mayo de 2012 a través de la plataforma comuniquemos; que, en consecuencia, sabía que, sin excepción, debía realizarse *«bajo el trámite y aprobación del centro de control de la respectiva consignación del activo, [...] con personal directo de la ESSA».*

Formuló las excepciones de fondo que denominó inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago, prescripción, cobro de lo no debido, compensación, buena fe y mala fe de la parte actora (f.os 180 a 208, *ibidem*).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga, el 14 de septiembre de 2022, resolvió:

> PRIMERO: DECLARAR que entre ELKIN LIBARDO LIZCANO TARAZONA y LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. existió un contrato de trabajo desde el 06 de agosto de 2003 hasta el 14 de noviembre de 2014.
>
> SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia del despido de ELKIN LIBARDO LIZCANO TARAZONA acaecido el 14 de noviembre de 2014 por violación al debido proceso convencional y constitucional.
>
> TERCERO: CONDENAR a LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. a reintegrar a ELKIN LIBARDO LIZCANO TARAZONA al mismo cargo o a uno de similares circunstancias a partir del 14 de noviembre de 2014 junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social de orden legal y convencional hasta que se haga efectivo el reintegro y en adelante hasta que subsistan las causas que dieron origen al contrato de trabajo permaneciendo este sin solución de continuidad.
>
> CUARTO: CONDENAR a la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A E.S.P. al pago de perjuicios morales en cuantía de $20.000.000.
>
> QUINTO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas.
>
> SEXTO: CONDENAR en costas a la entidad demandada y a favor del demandante […] (f.os 485 a 486, *ibidem*).

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 17 de noviembre de 2023, al decidir la apelación de la demandada, revocó la de primera y la absolvió.

Estableció que no estaba en discusión la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 6 de agosto al 14 de noviembre de 2014; que la empleadora lo culminó en esa fecha alegando justa causa; que para el efecto se siguió un procedimiento previo y que lo que debía determinar, era si dicha decisión fue justa y si se tomó conforme al trámite requerido.

Recordó que al trabajador le corresponde acreditar el finiquito y al empleador su justificación (CSJ SL3084-2022 y SL5358-2021); que quien termina el vínculo debe comunicar *«los motivos concretos y específicos»* de su decisión (CC C594-1998), sin que le sea dable variarlos posteriormente (parágrafo artículo 62 del CST).

Apuntó que, aducidas varias causas de despido, al accionado le bastaba con demostrar *«una que tenga identidad, mérito y fuerza para ser justa»* (CSJ SL8643-2014) y que, de establecerse un incumplimiento contractual como falta grave en el reglamento interno, convenio colectivo, fallo arbitral o contrato, al juez *«en principio [no le corresponde] calificar la gravedad del hecho endilgado»* (CSJ SL8028-2014).

Precisó que el mentado acto unilateral comporta la aplicación de la condición resolutoria contractual (artículo 64 *ibidem*); que, por eso, *«no puede considerarse una sanción disciplinaria»* de naturaleza correctiva; que, sin embargo,

> [...] si en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo, se estipulan como falta grave que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo y que como requisito previo para la rescisión del contrato el adelantamiento de un trámite metodológicamente estructurado para tal fin, habrá de darse cumplimiento a lo tipificado so pena de la ineficacia del acto jurídico o la falta de justeza del mismo, según se regule.

Afirmó que en las terminaciones del vínculo confluyen dos garantías distintas:

*i)* El debido proceso: que ampara todas esas situaciones en las que el empleador acoge un procedimiento expedito para la culminación de los contratos y, pese a ello, no rige su decisión por ese trámite.

*ii)* El derecho de defensa: que implica la comunicación de las circunstancias de hecho, la inmediatez, la configuración de una causal justificativa y la posibilidad de que el trabajador, de cualquier forma, sea oído (CSJ SL15425-2014 y SL, 8 jul. 2020, rad. 53676).

Refirió que en la sentencia CC C593-2014 se establecieron los elementos mínimos que debe contemplar el reglamento interno de trabajo para regular el procedimiento de imposición de sanciones disciplinarias, a saber:

> **(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, **(vi)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vii)** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **(viii)** 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 (negrillas del original).

Señaló que del *Acta de terminación del contrato del 14 de noviembre de 2014* era posible deducir que la empresa imputó al trabajador:

1) Las causas contempladas en los numerales 4° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST; la del literal d) del artículo 74 del CST sobre «*la violación grave por parte del trabajador de los deberes y obligaciones contractuales y reglamentarias*» y la cláusula 7ª del contrato de trabajo, según la cual,

> Son justas causas para dar por terminado el contrato, por cualquiera de las partes, las enunciadas en los artículos 62 y 63 del CST, modificados por el artículo 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en los reglamentos, y demás documentos que contentan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las

obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

2) El incumplimiento de los literales e), l), p), r) del artículo 56 del CST y del 69 del RIT, que dice:

[...] Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la ESSA ESP o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. Cumplir con el Código de Buen Gobierno Corporativa; Código de Ética y Manual de Transparencia en el Ejercicio ESSA ESP de la ESSA ESP.

6. Comunicar oportunamente a la ESSA ESP las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Artículo 71: Se prohíbe a los trabajadores:

8. Usar útiles o herramientas suministradas por la ESSA ESP en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 del CST).

3) La inobservancia del Código de Ética y Conducta Empresarial de la ESSA ESP que en lo pertinente establece:

a. Todas las personas relacionadas con la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. ESP, ya sea con vínculo laboral o jurídico, deben actuar con fidelidad, lealtad, honestidad, legalidad y veracidad en todas las actividades relacionadas con las prácticas de negocios, su conducta personal y otros asuntos.

b. Se acatarán las políticas, normas, procedimientos y directrices de funcionamiento de la organización emanadas de sus directivos, por lo cual todas las operaciones deberán estar en concordancia permanente con los principios y valores organizacionales y con los criterios definidos por la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. ESP.

3.2.1 CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. ESP.

(a) Los trabajadores de la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. ESP obraran con buena fe, con lealtad y los administradores, además, con la diligencia y el cuidado de un buen hombre de negocio, velando por los intereses de la compañía:

(c) No aconsejarán o intervendrá en situaciones que permitan, amparen o fácilmente actos incorrectos o punibles o que se puedan utilizar para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria al interés público o a los intereses de la entidad, tales como publicidad tendenciosa, espionaje industrial o incumplimiento de las obligaciones laborales, comerciales, sociales entre otras.

(d) Comunicarán oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de otro trabajador o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la compañía.

(g) Ante la falta de normas expresas que reglamentan una materia o asuntos particulares, no se puede actuar de manera tal que se tomen decisiones contrarias a los intereses de la compañía. El sano criterio, la experiencia, el conocimiento y la buena fe son elementos que deben sustentar todo acto o determinación de la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A ESP"

iii. Manual Reglas de negocio – Administración de contratos:

Cuarto: Extensión de las responsabilidades del interventor en el tiempo. De conformidad con lo dispuesto en el estatuto de contratación, el interventor responderá por los hechos u omisiones que le fueren imputables y que causen daño o perjuicio a la empresa desde el momento en que se le haya comunicado su designación como tal, si es trabajador de la Empresa, o desde cuando este perfeccionado y cumplido los requisitos de la ejecución del contrato de interventoría y hasta la suscripción del acta de la liquidación del contrato, sin perjuicio de los términos legales de exigibilidad de dicha responsabilidad.

Sexto: Atribuciones y funciones generales:

b) Funciones administrativas concordantes con la ejecución contractual.

7. Entregar por escrito las ordenes, instrucciones, observaciones o sugerencias al contratista, enmarcadas dentro de los términos del respetivo contrato.

8. Supervisar todo lo atinente a la ejecución del contrato, utilizando los controles que estime convenientes, rechazando todo aquello que no reúna las especificaciones del contrato, so pena de comprometer su responsabilidad".

Aseguró que, según la *Certificación del 5 de marzo de 2018,* suscrita por el jefe de área de servicios corporativos de la entidad, que no fue tachada de falsa, para la época de los hechos, el demandante ocupaba el puesto de «*profesional 1 área de distribución de energía sureste equipo de trabajo mantenimiento San Gil»,* encargado de:

• Elaborar las especificaciones técnicas de los materiales y equipos a comprar.

• Realizar estadísticas de consumo de materiales.

• Consolidar y presentar el plan de comparas para su aprobación.

• Gestionar y realizar seguimiento a las solicitudes de compra.

• Realizar interventoría de los materiales y equipos a comprar.

• Gestionar con los proveedores la presentación e información de materiales y equipos con las nuevas tecnologías.

• Mantener informado al personal del ADE en la actualización de normas técnicas.

• Gestionar la compra de normas técnicas.

• Recibir actualización permanente sobre normas técnicas.

• Soportar en la elaboración de los pliegos de los contratos.

• Viabilizar los proyectos a realizar en ADE.

• Formular los planes de acción asociados a los proyectos del ADE.

• Realizar seguimiento al cumplimiento de los planes de acción.

• Proponer mejoras para los procesos del ADE, con el fin de optimizar recursos.

• Realizar estadísticas del comportamiento de los indicadores y demás variables asociadas a los procesos del ADE.

> • Apoyar en la presentación de los presupuestos del ADE tanto en inversión como en costo y gastos.
>
> • Apoyar la gestión de los procesos contractuales.
>
> • Apoyar y gestionar el trámite de los requerimientos ante el responsable del área administrativa.

Afirmó que en la *carta de terminación del contrato del 14 de noviembre de 2014*, se adjudicó al servidor el presunto grave incumplimiento de los deberes y obligaciones, en los siguientes aspectos:

> a. Permitir la ejecución de trabajos sobre una línea de ESSA sin programación alguna.
>
> b. Permitir que un tercero desviara una línea propiedad de ESSA (Circuito 79503 entre apoyos 8155615 y 4277945 de la línea de red) sobre la vía a Charalá en el sitio conocido como Rocabar, provechando la consignación autorizada por el Centro de Control de ESSA de fecha 7 de junio de 2013, en la cual únicamente estaban aprobados por el Centro de Control la ejecución de los siguientes trabajos: "Desviar en el sector Ejidos y Pericos realizar puentes MT realizar podas".
>
> c. Permitir que se interviniera la línea de media tensión propiedad de ESSA por parte un tercero sin la aprobación y autorización por parte de ESSA de los diseños eléctricos conforme a los procedimientos y directrices internas que se tienen establecidos en la Empresa para tal fin.

Destacó:

1) Que el *Memorando Interno n.° INT-01708-BGA del 26 de febrero de 2014* (suscrito por Rodrigo Gualteros - jefe Ade Sureste y Edgar Ramírez Barrera), contenía el informe realizado en el municipio de San Gil en Rocabar, sobre el circuito 79503 y *la visita técnica al circuito del 22 de febrero de 2014*, en el que se plasmó:

> Llegamos al sitio a las 2:00 pm y nos entrevistamos con el apoderado del predio, señor Luis Ramón Arguello Palomino, quien nos manifestó que había desviado el circuito 79503 debido a que obstaculizaba una construcción la cual estaba llevando actualmente el nombre de Rocabar. El señor Arguello manifiesta que contrató a particulares para que le hiciera esta labor.
>
> El objetivo era desviar el circuito principal haciendo una forma de "U" para que el circuito no cruzara por encima de la construcción. Hallazgos: El circuito 79503 entre los apoyos 8155615 y 4277945 cambiando su tipología habitual, se encontró 600 mts. de red construida sin el cable de guarda respectivo (…) en la antigua tipología del circuito el cable de guarda permanece en ubicación original, es decir no fue retirado. Las estructuras se hallan desplomadas y no tienen templetes.
>
> Al no tener templetes los conductores aumentan su flecha causando un inminente peligro debido a que no cumplen con las distancias mínimas de seguridad. Una de las fases del circuito está tocando la fibra óptica poniendo en inminente peligro a las personas que manipulan están conductor. Desmantelaron aproximadamente 300 m del circuito 79503 entre los apoyos 8155615 y 4277945 (900 metros de conductor) que a la fecha no se sabe si fue reintegrado. Las estructuras no tienen cimentación y el terreno no es firme lo cual facilita el desplome.
>
> Aunque estos activos no han sido entregados formalmente a ESSA ya tienen codificación energis todas las estructuras y esta actualizado en el sistema de ESSA. El señor Arguello manifiesta que no pagó DNA por que aprovechó una suspensión del circuito 79503 aguas debajo de Rocabar, poniendo en peligro el personal particular que hacía el montaje de la desviación del circuito. En este trabajo particular estuvieron laborando las cuadrillas de podas San Gil y Socorro sin consignación para este trabajo de Rocabar. Previamente se le preguntó pro escrito al contratista de podas EICON si había laborado en este trabajo particular y confirmaron que lo habían hecho por orden de la interventoría.

2) Que en la *carta emitida por Eicon*, contratista de la ESSA, sobre los requerimientos que se le realizaron al respecto, aquella respondió:

> La orden de trabajo no fue entregada a la empresa contratista EICON LTDA. ya que era una consignación solicitada por la ESSA, ellos son los únicos autorizados para realizarlas debido al sistema de manejan de oneword. El 6 de junio de 2013, el Interventor del contrato de podas, el Ingeniero Elkin Libardo Lizarazo Tarazona realizó una llamada al ingeniero administrador del contrato Roby Antony González Castro a comentar sobre los

> trabajos a realizar el día 7 de junio de 2013, el cual era realizar podas al Circuito principal (79503) Villanueva – Barichara-Guane en el sitio conocido como "Rocabar". Era una consignación para unas maniobras de mantenimiento ya que se iba a realizar el desvío del Circuito principal. Al ser modificado dicho Circuito "79503" se alteró el Corredor forestal ya establecido por nuestras cuadrillas en Trabajos pasados. Las labores ejecutadas ese día están registradas en el informe fotográfico anexo a este informe. En esa fecha no se encontraba empresa de mantenimiento contratista, lo cuan en esas fechas solicitaban apoyo de nuestras cuadrillas de podas San Gil y Socorro para realizar en conjunto con el personal particular y de ESSA dichas maniobras. **Fue una orden verbal por el interventor (Ingeniero Elkin Libardo Lizcano Tarazona) del contrato de ESSA. El registro de dicha orden tiene que estar en los reportes de la subestación de San Gil, ya que salió una consignación de suspensión de energía y eso se maneja entre la ESSA y el CENTRO DE CONTROL** (negrillas del original).

3) Que en *el interrogatorio de parte,* el demandante aceptó que el propietario del predio Rocabar le comentó acerca de la construcción que iba a realizar en su inmueble, «*pero que la línea de media de tensión que pasaba por su [propiedad] no se lo permitía»;* que ante eso él le informó que ESSA no tenía materiales para apoyar el traslado de la red; «*que si quería hacerlo debía asumir el costo de la modificación pagando los postes, el conductor y los herrajes»* y que,

> […] él, como trabajador de la ESSA, lo único que podía hacer por el propietario del predio era apoyarlo incluyéndolo en una programación para que el particular pudiere efectuar el trabajo. Que entonces él le aplicó las 5 reglas de oro que consistían en abrir el circuito, aterrizarlo y verificar la ausencia de tensión para evitar un accidente.

Advirtió que el trabajador **confesó** que nunca informó a la ex empleadora sobre la modificación al trazado de la línea de tensión media que atravesaba el predio Rocabar y tampoco solicitó autorización para efectuarlo.

Reseñó que en la tramitación de la desvinculación, ante el c*omité especial,* los representantes de la organización sindical presentaron reparos, pero que cada uno de ellos fue contestado por la ex empleadora así:

| **Reparos** | **Contestación de ESSA** |
|---|---|
| La programación extrañada se evidencia en la bitácora del operador de la subestación y los trabajos realizados fueron autorizados por el ingeniero Rodrigo Gualteros bajo la *orden de trabajo No. 20130401147* | La consignación informada y autorizada por el Centro de Control de ESSA sobre el Circuito 79503 para el día 7 de junio de 2013 solamente autorizaba la realización de los siguientes trabajos: "Desviar circuito en el sector Ejidos y Pericos realizar puentes en MT realizar podas al circuito" |
| Los trabajos no se dieron sobre la vía Charalá sino la Barichara y que el sitio no se denomina Rocabar sino Resort Puerto Asís. | El circuito 79503 está ubicado sobre la vía Barichara Villanueva, ciertamente, empero, el sector si se denomina Rocabar y, en todo caso, con independencia del nombre, lo cierto es que se permitió la intervención en el circuito por parte de un particular, violando los protocolos establecidos para el efecto en la Resolución CREG 070/98 Y EN EL Contrato de Condiciones Uniformes (CCU). |
| No hubo detrimento patrimonial para la empresa. | La falta grave obedeció a la violación de las normas establecidas para adelantar actividades relacionadas con la intervención de la red y en modo alguno se imputo alguna circunstancia económica. |
| Conforme a lo establecido en la Ley 142 y el Contrato de Condiciones uniformes, los usuarios pueden hacer peticiones verbales a las empresas prestadoras de servicios públicos cuando se vean perjudicadas por éstas. | ESSA presta el servicio público de energía eléctrica y resuelve las peticiones verbales o escritas de los usuarios, pero para ciertas actividades se requieren requisitos mínimos adicionales. |
| Para realizar trabajos a activos o infraestructura de la ESSA por terceros no existe procedimiento alguno. | ESSA a través de Directriz de mayo de 2012 divulgada en comuniquemos estableció el procedimiento a seguir para intervenir redes o líneas de propiedad de la Empresa, indicando lo siguiente: La subgerencia técnica de energía recuerda a todo el personal que la intervención de los activos eléctricos en cualquier nivel de tensión, para realizar trabajos en la modalidad desenergizada o trabajos que se realicen con tensión, sean estos programados o de emergencia, sin excepción, deben hacerse bajo el trámite y aprobación por parte del Centro de control de la respectiva consignación del activo.<br><br>Sumado a lo anterior existen procedimientos y protocolos generales que se enmarcan en las |

| | |
|---|---|
| | Resoluciones MPS 1348/09, CREG 070/98 que expresamente consagran los requisitos mínimos que se deben observar para la ejecución de consignaciones locales, intervenciones de red y ejecución de trabajos eléctricos |

Concluyó que,

> [...] **el trabajador demandante otorgó una autorización para la cual no estaba facultado pues según sus funciones no tenía el poder de decisión respecto de la ubicación de los circuitos eléctricos o línea media de tensión que atravesaba el predio Rocabar en razón a que tal aspecto no se encontraba a su cargo adoptando así una decisión que no le correspondía incurriendo en una transgresión a sus obligaciones y funciones contractuales.**
>
> Entonces es claro que el demandante incurrió en la causal contenida en el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST, al configurarse la falta grave prevista en el literal d) del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo en razón al incumplimiento de los deberes y obligaciones contenidos en los artículos 56, 69 y 71 del RIT enmarcándose dentro de la Cláusula séptima del Contrato de Trabajo, significando ello que al operadora judicial únicamente le corresponde verificar si estas tuvo lugar o no pues las partes pactaron de antemano su gravedad y consecuencia (negrilla del original).

Estableció sobre la tramitación de la recisión, que las partes admitieron que el procedimiento para la desvinculación era el acordado en la CCT 2003 – 2007, que en su artículo 13 imponía:

> Cuando un trabajador incurriere en cualquier falta de carácter disciplinario, la Empresa dispone para llamarlo a descargos de cinco (5) días hábiles contados a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento de los hechos.
>
> La persona que informe sobre el hecho, o en su defecto el jefe de Personal o el jefe de la Zona enviará al Comité de Reclamos copia del memorando mediante el cual se notifica la falta. La Empresa garantizará el derecho a la defensa y el principio de legalidad y el indubio pro-operario en el proceso y en las medidas disciplinarias.
>
> Para cualquier sanción de carácter disciplinario, la Empresa oirá antes, tanto el trabajador inculpado como a la Comisión de

> Reclamos del Sindicato, en audiencia que se efectuará una vez por semana, para resolver esta comisión el caso correspondiente.
>
> En la aplicación de sanción o despido, será necesaria la plena comprobación del hecho imputado, la observancia de los procedimientos convencionales y legales y se tomará como motivo de atenuación la antigüedad del trabajador y las costumbres de la Empresa.
>
> La Empresa dispondrá de cinco (5) días hábiles para aplicar la sanción a partir de la fecha en la cual el trabajador será oído en descargos. Esta será notificada al Sindicato enviándolas copia del memorando.
>
> En los procesos disciplinarios se entiende por día, para efecto de los términos, los días hábiles en que se labora en la Empresa, exceptuando los sábados, dominicales y festivos.
>
> Cuando exista controversia sobre la causal de sanción, de despido o la comprobación de los mismos, el problema será sometido a la decisión del Comité de que trata el artículo 15 de la presente Convención.
>
> 13.1 Los casos disciplinarios que se presenten en las zonas deben ser resueltos en las mismas.
>
> 13.2 En la aplicación del numeral 1 del artículo 7 del Decreto 2541 de 1945, la Empresa oirá en descargos al trabajador junto con la Comisión de Reclamos, previamente a la aplicación de la sanción o terminación del contrato según el caso.
>
> Parágrafo. La empresa no podrá sancionar, despedir, ni desmejorar a sus trabajadores por razonas políticas, raciales, ni religiosas, así mismo no se tendrá en cuenta el término eficiencia como medida de aplicación de sanciones al tenor de las normas que la involucran.

Memoró que:

1) ESSA tuvo conocimiento de los hechos adjudicados al trabajador a través del *Memorando Interno n.° IBT-01708-BGA del 26 de febrero de 2014,* por medio del cual el gerente general solicitó al jefe de área de gestión humana llamar a descargos a las personas involucradas en las irregularidades conocidas.

2) A través *del n.° INT-01804-BGA del 28 de febrero de 2014,* notificado en esa fecha, como se aceptó en la demanda, el jefe del área de gestión humana comunicó al trabajador, que:

> lo convocamos a Comité de Reclamos ante la presunta vulneración del deber contenido en los literales e), l), p) y r) del artículo 56, numerales 1, 2 y 6 del artículo 69 y numeral 8 del artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo; literales a) y b) del numeral 2 y literales a), c), d) y g) del numeral 3.2.1 del Código de Ética y Conducta Empresarial de ESSA ESP y el Manual de Reglas de Negocio – Administración de contratos. […] los elementos materiales que soportan la convocatoria al Comité de reclamos serán presentados dentro de dicha diligencia para el ejercicio de su derecho de defensa y contradicción

3) Esa noticia no informó las circunstancias fácticas para las cuales se citaba a declaración, pero dio a conocer las normas que contenían los deberes presuntamente incumplidos; así como la falta grave supuestamente cometida, advirtiéndosele al demandante que conocería los elementos que soportaban la actuación en la diligencia, con lo cual la accionada acató la regulación convencional.

4) En *Audiencia del 3 de abril de 2014*, se reunieron

> la jefe Área de gestión Humana y Organizacional, Dra. Sandra Liliana Puentes Niño, el Subgerente Técnico de Energía, Ing. Gustavo Caballero Suarez, el Trabajador Elkin Libardo Lizcano Tarazona, los Integrantes de la comisión de reclamos de Sintraelecol, señores Emerson Bello Rueda y Rubén Darío Cruz Morales y la Profesional 3 secretaria general Lida Mayerly López Pedraza.

5) En esa oportunidad se leyeron las conclusiones de la visita técnica al circuito 79503 en Rocabar; además, ante solicitud del señor Cruz se fijó nueva fecha para el 9 de mayo de 2014, previo a la expedición de copia del expediente, lo

que permitía deducir que el accionante «*tuvo conocimiento de forma clara y precisa [de] los hechos que se le imputaban subsanando cualquier falencia en el memorando que lo convocó»;* que inclusive contó con más de un mes para preparar su defensa.

6) En Memorandos *n.° 11168-BGA del 8 de mayo de 2014, 05250-BGA del 25 de junio de 2014 y ESSA-19910-BGA del 1 de agosto del 2014,* se accedió a los aplazamientos requeridos por los miembros de la comisión de reclamos, para los días 25 de junio, 6 de agosto y 7 de octubre de 2014.

7) A la última reunión no se hicieron presentes los miembros de la comisión de reclamos, ni el trabajador Elkin Libardo Lizcano, pese a que habían sido informados de la fecha y hora en Comunicación del 1° de agosto de 2014, razón por la cual, se decidió reprogramar la actuación.

8) Los señores Bello Rueda y Cruz Morales en *Oficio de octubre de 2014,* presentaron al jefe del área gestión humana y organizacional una «*solicitud garantías para comisión de reclamos Sintraelecol»*, pidiendo que la fijación de las audiencias se llevara a cabo en horas de la tarde, en aras de facilitar el desplazamiento de uno de ellos en horario laboral, porque por directrices de la ESSA «*no se recono[cía] pagos de horas extras cuando [como en el caso] se causa viatico[s]»,* lo que impedía su asistencia.

9) En *Comunicación n.° IBI-09881-BGA del 9 de octubre de 2014*, el trabajador manifestó que no compareció al último

llamado, debido a que los representantes de Sintraelecol le informaron que no se presentarían; que faltaban garantías porque uno de ellos no podía desplazarse desde la ciudad del Socorro; además, que ese preciso día lideraba una consignación de gran magnitud y tenía más de 10 frentes de trabajo en toda la región de San Alberto.

10) En las *Réplicas n.° ESSA 28505 BGA del 16 de octubre de 2014 y INT 09985 BGA del 15 de octubre de 2014* la empresa expresó que respetaba los derechos constitucionales, legales y convencionales en el desarrollo del procedimiento disciplinario; así como la manifestación de los representantes de Sintraelecol de no asistir a ejercer al derecho de defensa; que, sin embargo ello no era óbice para llevar a cabo la actuación y que la siguiente diligencia la realizaría el 7 de noviembre a las 10:30 a.m.

11) En esa última fecha, el demandante rindió descargos en presencia del jefe de área de servicios corporativos, el señor Rodrigo Gualteros Aguillón, los integrantes de la comisión de reclamos y la secretaria general.

12) En *Acta del 12 de noviembre siguiente*, suscrita por la gerente general, el Subgerente distribución zona norte (el señor Gualteros), la jefe del área de gestión humana y la secretaria general, se dispuso:

> Primero. Dar por terminado el contrato de trabajo del señor Elkin Libardo Lizcano Tarazona con justa causa en aplicación de lo señalado en el literal a) de numerales 4° y 6° del artículo 62 del

> CST, por constituir una falta grave de acuerdo a lo establecido en literal d) del artículo 74 del Reglamento interno de trabajo y conforme lo expuesto.

13) Esa decisión fue comunicada al trabajador en *Carta del 14 de noviembre de 2014.*

14) La determinación fue confirmada de conformidad con el artículo 15 de la CCT, tras solicitud del actor, por el comité especial, el cual sesionó los días 12 y 17 de noviembre y estuvo conformado por:

> la secretaria general (Luz Helena Bueno Díaz), el jefe de área subgerencia subestaciones y líneas (Manuel Urbano Cala Díaz), Representante de Sintraelecol (Silvia Margarita Carvajal Jaimes), Representante de Sintraelecol (María Mercedes Cuadros) y la Profesional 3 secretaria general (Lida Mayerly López Pedraza).

Sostuvo que la citación a los descargos del 28 de febrero de 2014 se produjo dentro de los cinco días siguientes a la comunicación de la ocurrencia de los hechos del 26 de febrero de 2014, es decir, de la manera en que lo determinada la convención.

Aclaró que a pesar de que las circunstancias fácticas imputadas acaecieron en el 2013, aquello no desconocía el principio de inmediatez pues, sin que el demandante demostrara algo distinto, la empleadora solo las pudo advertir tras un procedimiento de rutina realizado un año después.

Afirmó que, en igual forma, la terminación del contrato del 14 de noviembre de 2014, fue adoptada y notificada en el lapso determinado por la norma extralegal, esto es, dentro de

los cinco días siguientes a la diligencia de descargos, puesto que esta se llevó a cabo el viernes 7 de noviembre de esa anualidad, lo cual implicaba que la accionada contaba con los días de lunes a viernes de la siguiente semana (entre el 10 y el 14 de noviembre) para efectuar esos trámites.

Acentúo que,

> los aplazamientos para la reanudación de la diligencia de descargos fueron en aras de garantizar el debido proceso y defensa del trabajador pues fue éste y los integrantes de Sintraelecol quienes los solicitaron, por ello se preservaron todas las garantías constitucionales al demandante.
>
> Y tal decisión fue revisada por el Comité Especial de la CCT que tenía como integrantes dos miembros de Sintraelecol y el demandante nunca se quejó que en la reunión donde se tomó la decisión participara la persona que remitió el memorando al Gerente General.

Razonó que al señor Lizcano Tarazona *«[…] se le garantizó el derecho a la defensa y al debido proceso preceptuado en la normatividad legal vigente, la jurisprudencia y la Convención Colectiva de Trabajo en el trámite previo a la terminación del contrato de trabajo»* (f.os 10 a 61, cuaderno del Tribunal, archivo «*20240224392926 44*», 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 parcialmente la sentencia recurrida, en cuanto absolvió de la declaratoria de ineficacia del despido, del reintegro y el pago de los salarios, prestaciones, aportes a seguridad social legales y convencionales causados entre el finiquito y la reinstalación, los perjuicios morales y las costas, para que, en sede de instancia, confirme la decisión del juez de primer grado.

Solicita subsidiariamente que,

> […] case parcialmente la sentencia acusada respecto de la absolución que involucra sobre las pretensiones subsidiarias de la demanda y que no la case en el numeral primero, para que una vez hecho ello, y actuando como Tribunal de instancia MODIFIQUE Y/O REFORME la sentencia de primer grado y concretamente los numerales 2° y 3°, en el sentido de sustituir las declaraciones y condenas que ellos expresan por la de pago de la indemnización por despido prevista en la ley, así como la establecida en el artículo 65 del CST, confirmando dicha decisión en lo restante (f.° 4, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo «*7000Demanda*», ESAV).

Formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados por la demandada, los cuales pasan a decidirse conjuntamente, en razón a que, no obstante los dirige por sendas distintas, comparten argumentos de estimación y persiguen el mismo objetivo.

## VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que el Tribunal vulneró por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea los artículos 115, 467

y 476 del CST, en relación con los artículos 29 de la CP, 55 literal a), 62, 104 y 107 del CST.

Afirma que cuando se cuestiona la eficacia del despido por la vulneración al debido proceso es carga probatoria de la demandada acreditar que acató el trámite; que, por consiguiente, debía resaltar que desde la presentación de la demanda demostró que la electrificadora, en el finiquito del contrato de trabajo, infringió el artículo 13 de la convención colectiva.

Memora que la jurisprudencia ha diferenciado la finalización del vínculo unilateralmente del que se impone como sanción disciplinaria; que, respecto del último, también ha definido los elementos mínimos del debido proceso (CC C593-2014 y CSJ SL2351-2020 reiterada en las SL496-2021 y SL339-2023) y que a esos imperativos se les unen los particulares del RIT y los de la convención.

Refiere que,

> Así las cosas, salta a la vista la errónea interpretación en la que incurrió el fallador de segunda instancia, al declarar probadas las excepciones propuestas bajo la premisa que se cumplió con el procedimiento establecido jurisprudencial, legal y convencionalmente. Según se desprende del trámite surtido.

Expone que la accionada desconoció el artículo 13 de la CCT, especialmente, sus incisos 1°, 5°, 6°, 7° y final, porque en contraposición a lo que allí se exige:

1) No actuó con inmediatez, porque se enteró de la supuesta falta en febrero de 2014 y tras cuatro

aplazamientos de la audiencia de descargos, los cuales, excedieron el término dispuesto en aquella regulación, tomó la decisión de finiquitar el vínculo en noviembre de ese año, con la gravedad que los hechos juzgados tuvieron lugar en junio de 2013.

2) Dejó de tener presente, como debía, la costumbre de la empresa, porque *«las conductas imputadas obedecieron [a ella]».*

3) Tampoco logró *«la plena comprobación del supuesto de hecho»*, pues le adjudicó omitir un procedimiento en el cargo de interventor, pero para la fecha de los supuestos sucesos, de la manera en que lo reconoció en el proceso, él no ejercía esa función y, menos aún, había sido capacitado sobre el mismo.

4) Decidió despedirlo al día sexto siguiente a los descargos, pese a que la norma convencional refiere que esa determinación debe comunicarse al quinto día *«a partir»* de dicha diligencia, es decir, computando como fecha inicial la misma en que se realiza la audiencia.

5) Pretermitió que el competente para zanjar el despido es un comité especial integrado por representantes del sindicato *y* de la empresa.

6) Ejecutó la sanción, encontrándose pendiente de surtirse el recurso de apelación ante la junta directiva.

Indica que, además de esas omisiones a la convención, la empresa incurrió en otras que atañen con los mínimos que ha determinado la jurisprudencia respecto del debido proceso y el derecho de defensa, porque *«En la imputación de los cargos no se cumplió con la exigencia de informarle las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias».*

Sintetiza que,

> [...] el juez de segundo grado, desde lo jurídico, erró en la asimilación de justeza y legalidad del despido, pues valoró la no procedencia del reintegro, pasando por alto que, conforme a los 53 de la CP, 13, 14 y 15, 55, 56, 104, 107 y 115 del CST, entre otros, los interlocutores sociales pueden convenir procedimientos imperativos para la constatación y adopción del despido justificado, cuyos efectos por su infracción, pueden aparejar la ineficacia de la decisión patronal, como ocurre en el caso *(ibidem)*.

## VII.RÉPLICA

Llama la atención que el cargo carece de sustentación, pues no indica cómo las normas enlistadas debieron ser aplicadas o interpretadas, al punto que no hay distancia entre lo que refiere la censura y lo que coligió el sentenciador; que además propone indebidamente críticas de naturaleza fáctica, al aludir al contenido y comprensión de la convención colectiva, en un ataque enderezado por la vía de puro derecho.

Refiere que, al margen de las falencias del recurso, debe tenerse en cuenta que los hechos juzgados no versan sobre

una sanción disciplinaria, lo que diferencia esa decisión, como lo razonó el Tribunal, de una terminación del contrato con justa causa.

Añade que, en todo caso, se acataron los términos dispuestos en la norma extralegal (réplica, cuaderno de la Corte, archivo «*0013Anexo»,* ESAV).

## VIII. CARGO SEGUNDO

Señala que el sentenciador violó la ley por la vía indirecta, al aplicarlos indebidamente, los artículos 29 y 53 de la CP, 64, 115 y 467 del CST «*lo que conduce a una infracción de los artículos 55, 104 y 107 del CST».*

Afirma que el colegiado incurrió en los siguientes defectos fácticos:

> 1. No dar por probado, estándolo, que el empleador incurrió en una violación al derecho constitucional fundamental al debido proceso y derecho a la defensa conforme los preceptos constitucionales, legales y convencionales dentro del trámite disciplinario que culminó con el pretendido despido del actor.
>
> 2. No dar por probado, estándolo, que el empleador fue negligente e incumplió con el trámite adecuado establecido en la convención colectiva de trabajo para proceder con una terminación de contrato válida.

Sostiene que esos yerros fueron consecuencia de la apreciación errónea de *i)* la demanda, *ii)* la contestación, *iii)* el reglamento interno de trabajo, *iv)* el contrato de trabajo, *v)* la convención colectiva y, *vi)* los siguientes memorandos y actas:

Memorando interno INT 01804 BGA de 28 de febrero de 2014- citación comité de reclamos
Memorando Interno INT-01708-BGA del 26 de febrero de 2014
Memorando No. 11168-BGA del 8 de mayo de 2014
Memorando No. 05250-BGA del 25 de junio de 2014
Memorando No. ESSA-19910-BGA del 1 de agosto de 2014
Memorando No. ESSA-28505-BGA del 16 de octubre de 2014
Memorando No. INT-09985-BGA del 15 de octubre del 2014
Comisión de reclamos de fecha 3 de abril de 2014
Comisión de reclamos de fecha 7 de noviembre de 2014(diligencia descargos)
Memorando interno INT- 10753 bga de fecha 14 de noviembre de 2014- terminación de contrato de trabajo con justa causa
Registro de acta de reunión de fecha 12 de diciembre de 2014
Registro acta de reunión de fecha 17 de diciembre de 2014.

Concreta que la segunda instancia «*apreció erróneamente la carta de terminación del contrato, el reglamento interno de trabajo, exactamente los artículos 2°, 67, 69, 72, 75 y 76, la convención colectiva y el escrito de demanda en los hechos 37 y 38*», porque de un análisis integral de esos medios de prueba se seguía:

a. Que la ESSA ESP no puede imponer a sus trabajadores **sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo** (artículo 114, C.S.T). Negrilla fuera de texto.

b. **Que, para la aplicación de sanciones o despidos**, deberán observarse los procedimientos legales y convencionales vigentes en dicho momento. Los procedimientos administrativos que se creen para la comprobación de las faltas disciplinarias e imposición de sanciones o despidos **deberán ser acordes con lo dispuesto en la ley y en la convención colectiva de trabajo**, de tal manera que no sean contrarios a ellas.

> c. Que, según el mismo reglamento interno de trabajo, No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, CST).
>
> d. Que la citación comité de reclamos ni la investigación adelantada contra el demandante, ponen en conocimiento de forma clara y precisa los hechos que se le imputan, ni la calificación de la falta a fin de garantizar el derecho al debido proceso y derecho a la defensa.
>
> e. Que, si existían razones para aplazar la diligencia de descargos, estas debían celebrarse una vez por semana, por tanto, no existió inmediatez entre el conocimiento de las presuntas faltas que se relaciona en la carta de terminación, y la decisión de finiquitar el contrato.
>
> f. Que la ESSA S. A. ESP no notificó la decisión de terminación del contrato a la comisión de reclamos estando obligados a ello, y que la notificación surtida al demandante se realizó de manera extemporánea.
>
> g. Qué no hacen parte integral del contrato ni del reglamento interno de trabajo el Código de Ética y Conducta Empresarial de la ESSA ESP ni el Manual Reglas de negocio – Administración de contratos, siendo esta una de las faltas calificadas al trabajador demandante en la misiva de terminación del contrato.

Recaba que una adecuada valoración de esas pruebas, permitía inferir que en el comité especial se escucharon solo a dos representantes del sindicato, quienes se opusieron a la terminación del contrato y que, sin embargo, fue la empresa la que impuso su voluntad para finiquitar el vínculo.

Argumenta que, en consecuencia, el despido no obedeció a una decisión tomada por el órgano competente para el efecto, pues según la cláusula 15 de la convención dicha resolución le correspondía al comité especial, no a la empleadora.

Expresa que se presentó «*un desatino al valorar el acta de investigación que motivó la diligencia de descargos, así como la citación a Comité de reclamos, la carta de terminación del contrato y el reglamento interno de trabajo»,* por cuanto «*en la citación se relacionan unas presuntas normas vulneradas, sin embargo, se termina el contrato [...] amparado en el incumplimiento de otras».*

Indica que también dejó de advertirse que el código de ética y conducta empresarial o el manual de reglas de negocio que presuntamente incumplió, no hacen parte de su atadura o del reglamento interno de trabajo.

Argumenta que el Tribunal vulneró el debido proceso al *«valorar de manera errada el memorando interno de fecha 26 de febrero de 2014, el acta de reunión comisión de reclamos de fecha 7 de noviembre de 2014 y acta de reunión de fecha 12 de noviembre de 2014»*, pues consintió en que quien presentó la queja participara de la reunión donde se tomó la determinación de finiquitar el vínculo, es decir, permitió que *«el señor Rodrigo Gualteros Argullo, fungiera como juez y parte».*

Insiste en demostró que,

> [...] la empleadora contaba con un procedimiento convencional, de carácter imperativo, para la constatación e imposición de sanciones disciplinarias y la verificación y calificación de las causas que dieran lugar a la cancelación del contrato de trabajo por justa causa, cuyo incumplimiento, conforme al reglamento interno de trabajo, haría ineficaz la decisión patronal, al señalar

expresamente que «*no produci[ría] efecto alguno*» (demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo *7000Demanda*, ESAV).

## IX. RÉPLICA

Asegura que el censor incumple los deberes necesarios para demostrar el yerro ostensible, porque no dice en qué consistió el error protuberante respecto de cada uno de los medios de prueba, además sus planteamientos son globales e imprecisos y tampoco cuestiona las premisas centrales de la decisión, entre ellas, *i)* que la convención no exigía que en la citación a los descargos se diera cuenta de los hechos adjudicados y, *ii)* que al trabajador se le trasladaron copias de las pruebas que tenía.

Remite a las demás oposiciones presentadas al responder el primer cargo (réplica, cuaderno de la Corte, archivo «*0013Anexo»,* ESAV).

## X. CONSIDERACIONES

El recurso extraordinario de casación no permite examinar el litigio con el fin de determinar, con fundamento en la razonabilidad de los argumentos o la verosimilitud de las pruebas, a cuál de las partes asiste la razón. Esta competencia es legal y constitucionalmente exclusiva de los jueces de primer y segundo grado (CC C596-2000, C668-2001, C590-2006, C1065-2000, C203-2011 y C372-2011).

En ese contexto es necesario que la acusación:

1) Proponga con precisión y claridad lo que busca del fallo impugnado, es decir, que se case total o parcialmente e indique respecto del primero, si persigue su confirmación, revocación o modificación (CSJ SL4084-2018, SL141-2020, SL3845-2022, SL1987-2023 y SL1896-2023).

2) Cumpla los requisitos formales de impugnación, como parte fundamental de las garantías del debido proceso (CSJ SL2926-2024).

3) Plantee un discurso coherente, lógico y suficiente que derruya los elementos centrales de la decisión atacada (CSJ SL1987-2023).

4) No presente un alegato propio de las instancias (CSJ SL3479-2024, SL3398-2024 y SL2044-2024).

La Sala se remite a lo anterior porque la censura no acató las condiciones mínimas de interposición del recurso no ordinario y tampoco expone los elementos necesarios para demostrar los errores que atribuye a la decisión del Tribunal (CSJ SL3156-2022).

En efecto, el recurrente solicita quebrar la legalidad del fallo en cuanto revocó la declaración de ineficacia de la resolución contractual o, en subsidio, debido a que negó la procedencia de la indemnización del artículo 64 del CST, pero

en ninguno de los cargos critica las deducciones de la segunda instancia por virtud de las cuales calificó el finiquito de justo, es decir, en razón a las que negó la procedencia de la pretensión subsidiaria.

Nótese que el colegiado, después de valorar la visita técnica del 22 de febrero de 2014 al circuito 79503, la carta emitida por Eico, la confesión del recurrente y la certificación de funciones del 5 de marzo de 2018, concluyó que:

> [...] el demandante otorgó una autorización para la cual no estaba facultado pues según sus funciones no tenía el poder de decisión respecto de la ubicación de los circuitos eléctricos o línea media de tensión que atravesaba el predio Rocabar [...]
>
> Entonces es claro que el demandante incurrió en la causal contenida en el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST, al configurarse la falta grave prevista en el literal d) del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo en razón al incumplimiento de los deberes y obligaciones contenidos en los artículos 56, 69 y 71 del RIT enmarcándose dentro de la Cláusula séptima del Contrato de Trabajo.

No obstante, el promotor del recurso no dirige, como le correspondía, por la naturaleza de esas premisas, un embate por la vía indirecta para criticar la apreciación de dichos medios de prueba y las conclusiones sobre la justeza de la resolución contractual. El único cargo que plantea por la senda fáctica, solo cuestiona lo relacionado con la ineficacia del despido por la vulneración del debido proceso.

De donde se impone advertir que, el alcance subsidiario de la impugnación no se encuentra sustentado, por lo que la Sala está impedida para emitir pronunciamiento sobre el mismo, conforme se explicó en un asunto semejante en la

sentencia CSJ SL2834-2023, al referir:

> Aunque la censura menciona la pretensión subsidiaria de pago de indemnización por despido, no estructura algún cargo consciente y completo, en el que se denuncia alguna infracción por parte del Tribunal, de manera que no es dable hacer algún pronunciamiento al respecto.

Ahora, en perspectiva de la petición principal del recurrente, le correspondería a la Corporación establecer, exclusivamente, si la segunda instancia vulneró la ley al revocar la ineficacia de la terminación del contrato por violación del debido proceso, pero los cuestionamientos que propone son inestimables, porque:

En la *vía directa*, es decir, en el *primer cargo*, olvida que debía formular los reparos a la legalidad de la segunda sentencia, al margen de los fundamentos fácticos y probatorios que tuvo en consideración el Tribunal (CSJ SL403-2013; SL739-2018; SL4315-2019; SL2002-2022 y SL4186-2022).

Efectivamente, la acusación no se muestra conforme con ninguna de las premisas de hecho del fallo, según las cuales ESSA S. A. ESP, al tomar la decisión de finiquitar el contrato por una justa causa, observó las reglas dispuestas para el efecto en los artículos 13 y 15 de la convención colectiva y garantizó al trabajador el derecho de defensa y el debido proceso, conforme a la ley y la jurisprudencia.

Tal afirmación, pues el atacante insiste en que el sentenciador dejó de lado: *i)* que la resolución contractual se

tomó en contra del principio de inmediatez, porque los aplazamientos en la diligencia de descargos desconocieron la reglamentación convencional; *ii)* que no existía prueba de los supuestos de hecho endilgados al trabajador; *iii)* que el despido se comunicó por fuera de los términos establecidos en la norma extralegal; *iv)* que la definición del asunto se tomó por un órgano que no era el competente y, *v)* que la decisión se ejecutó, encontrándose pendiente de definición el recurso de alzada.

Críticas que invitan a la Corte a determinar si el Tribunal erró en la apreciación de los medios de convicción que observó y le permitieron arribar a unas conclusiones fácticas distintas, lo cual, se recaba, no es posible por la vía de puro derecho.

Dicha falencia, además, llevó a la impugnación a asegurar que la interpretación errónea se estructuró *«bajo la premisa [de hecho] que se cumplió con el procedimiento establecido jurisprudencial, legal y convencionalmente»,* obviando que es imposible argumentar la existencia de esa afrenta a la ley, desde la controversia que se suscite en torno a la lectura que realizó el juzgador de la prueba (CSJ SL2056-2014).

De otro lado, si se pasaran por alto las críticas indebidamente planteadas, en todo caso, se encontraría que el ataque carece de sustentación, por cuanto las premisas jurídicas que el atacante plantea, coinciden plenamente con

las que el Tribunal atendió, al razonar:

1) Que al trabajador le corresponde demostrar el despido y al empleador que obedeció a una justa causa y, de ser el caso, que acató el procedimiento legal y convencional dispuesto para ello.

2) Que son distintas la resolución unilateral del contrato, de la imposición del despido como sanción disciplinaria.

3) Que hay unos requisitos procedimentales mínimos para sancionar a los empleados y unos derechos de defensa elementales, que se deben garantizar antes de la finalización de un contrato de trabajo.

4) Que, si las partes acordaron en convenciones, pactos, contratos o la empresa reguló en el reglamento interno de trabajo, un determinado proceso para finiquitar las relaciones subordinadas, su incumplimiento conlleva a la ineficacia del acto jurídico.

Además, en relación con la última reflexión, la censura confronta un aserto que no cimentó el fallo, al afirmar que:

> El juez de segundo grado, desde lo jurídico, erró en la asimilación de justeza y legalidad del despido, [...] pasando por alto que [...] los interlocutores sociales pueden convenir procedimientos imperativos para la constatación y adopción del despido justificado, cuyos efectos por su infracción, pueden aparejar la ineficacia de la decisión patronal, como ocurre en el caso.

Lo dicho, pues en contraposición a ello, el juez de la apelación estimó que:

> El despido, como acto unilateral del empleador comporta la ejecución por parte de éste de la condición resolutoria inmersa en todo contrato laboral conforme lo tiene reglado el inciso 1° del art. 64 del CST, materializada está en un comportamiento intempestivo o mediato al conocimiento del hecho irregular atribuido al empleado y que deriva en la ruptura del negocio jurídico celebrado.
>
> la aludida ficción jurídica no puede considerarse como una sanción disciplinaria aplicable al trabajador, sino como una facultad que la ley impone al empleador, la cual no requiere el agotamiento del trámite previo previsto para la imposición de sanciones –pues son ficciones jurídicas disimiles en cuanto a naturaleza, definición y efectos-, pues mientras la primera institución trae como consecuencia la cesación de los servicios contratados, la segunda trae consigo una disposición correctiva/preventiva por el acaecimiento sobre conductas que siendo reprochables no traen como consecuencia inmediata la resolución del negocio jurídico; sin embargo, si en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo, se estipulan como falta grave que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo y que como requisito previo para la rescisión del contrato el adelantamiento de un trámite metodológicamente estructurado para tal fin, habrá de darse cumplimiento a lo tipificado so pena de la ineficacia del acto jurídico o la falta de justeza del mismo, según se regule.

Finalmente, importa destacar que el cargo deja libre de crítica las restantes premisas jurídicas cardinales de la sentencia, según las cuales:

*i)* Aducidas varias causas de despido, le basta al demandante demostrar una que tenga identidad, mérito y fuerza para ser justa.

*ii)* Establecido un incumplimiento contractual como falta grave en el reglamento interno, convenio colectivo, fallo

arbitral o contrato, en principio, al juez no le corresponde calificar la gravedad del hecho endilgado.

*iii)* Las garantías al derecho de defensa y al debido proceso en la resolución contractual, son diferentes.

*iv)* La primera aplica cuando el empleador acoge un determinado procedimiento; mientras que la segunda implica la comunicación de las circunstancias de hecho, la inmediatez, la configuración de la causal y la posibilidad al trabajador de ser oído.

Por su parte, en la *vía indirecta*, esto es, en el *segundo cargo*, el promotor de la impugnación no adjudica un submotivo de vulneración respecto de los artículos 55, 104 y 107 del CST y aunque se subsanara esa falencia, comprendiendo que denuncia es su aplicación indebida (CSJ SL1886-2023), en todo caso, se hallaría que enfila sus esfuerzos en derruir premisas que no fundaron el fallo, al asegurar que el colegiado dejó de lado:

a) que la empleadora tenía un procedimiento convencional de obligatorio acatamiento, para terminar el contrato so pena de ineficacia y,

b) que el código de ética no hacía parte del contrato de trabajo o el reglamento interno.

Lo anterior, por cuanto, la segunda instancia edificó su decisión sobre lo primero, es decir, teniendo en consideración

la existencia de una regulación extralegal para despedir al trabajador, descrita en los artículos 13 a 15 de la CCT. Mientras que, respecto lo segundo, no hizo pronunciamiento alguno, al punto que, sin referirse al código de ética, encuadró los hechos endilgados en la causal de terminación del contrato de trabajo del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST, respecto de la falta grave del literal d) del artículo 74 del RIT, por incurrir en el incumplimiento a los deberes de los artículos 56, 69 y 71 de este.

Además, el promotor de la impugnación insiste en que no estaban demostrados esos motivos justificativos del finiquito, pero no critica, conforme se advirtió inicialmente, las razones por las cuales la resolución de la atadura subordinada fue calificada de justa.

En ese orden de ideas, el cuestionamiento que propone es abiertamente inocuo, porque no plantea un discurso coherente, lógico, suficiente y eficaz, de cara a derruir, como debía, los verdaderos pilares centrales del fallo atacado (CSJ SL1987-2023).

A lo dicho se suma que, en lo que atañe con las críticas restantes, el cargo también pasa por alto que no le bastaba con adjudicar ciertas falencias a la actividad probatoria del Tribunal, sino que tenía la obligación de:

*i)* individualizar los yerros fácticos; *ii)* adjudicar de forma clara el error de apreciación, esto es, que no se valoró una prueba que reposa en el trámite o que se contempló de

manera equivocada, refiriéndose en primer lugar a las que tienen carácter de calificado y, de ser el caso, los demás medios de prueba*; iii)* confrontar mediante un razonamiento lógico lo que dedujo el fallador con lo que demuestra el medio de convicción y, *iv)* explicar de qué manera todo ello impactó la decisión recurrida.

Efectivamente, la censura asevera que el juez de la apelación valoró con error la demanda y la contestación, pero no argumenta de qué manera le hizo decir a esas piezas procesales algo distinto o advirtió o dejó de observar alguna confesión por apoderado judicial allí plasmada, como se precisa para estructurar el defecto fáctico con fundamento en dichos elementos (CSJ SL3515-2024 y SL3454-2024).

Denuncia la valoración inadecuada del contrato de trabajo, la convención colectiva, el acta de terminación de la atadura, siete memorandos y el registro de las sesiones del 7 de noviembre, 12 y 17 de diciembre de 2014; sin embargo, no deja ver, respecto de cada uno de esos documentos o de todos ellos en conjunto, qué fue lo que el juez colectivo dedujo desatinadamente.

El cargo simplemente propone una visión alternativa de algunas de las pruebas que enlista, pero no confronta lo que el juzgador dedujo de esos elementos, obviando que el defecto fáctico surge es de la demostración de un yerro *protuberante* y *manifiesto*, proveniente de la inadecuada valoración *individual* de los medios de prueba, por no respetar los principios de integralidad, razonabilidad y sana crítica y/o

de la indebida apreciación *conjunta* de ellos, en tanto que no encuentre coherencia, lógica y consistencia.

El atacante tampoco critica la apreciación que el Tribunal realizó de *i)* las réplicas de la ESSA S. A. ESP a los reparos de los representantes de la organización sindical a los hechos imputados; *ii)* el Oficio de octubre de 2014 suscrito por los señores Bello Rueda y Cruz Morales y, *iii)* la Comunicación n.° IBI 09881-BGA del 9 de octubre de 2014.

Así las cosas, conforme lo explicado entre otras, en la providencia CSJ SL341-2019, el recurso deja indemne lo que el juzgador dedujo de los medios de convicción que apreció y no se le cuestionó frontalmente, a saber:

1) Que la empresa tuvo conocimiento de las circunstancias fácticas ocurridas en el 2013, únicamente, el 26 de febrero de 2014[1], tras una visita de rutina realizada al Circuito n.° 79503 en el predio Rocabar[2].

2) Que el demandante no demostró que ESSA S. A. ESP. hubiera podido conocer los hechos adjudicados con anterioridad a esa fecha.

3) Que dentro de los cinco días siguientes a aquella comunicación citó al trabajador implicado, para que fuera oído en diligencia de descargos ante el comité de reclamos[3].

---

[1] Memorando Interno n.° IBT 01708 BGA del 26 de febrero de 2014.
[2] Visita Técnica al Circuito del 22 de febrero de 2014.
[3] Memorando n.° INT-01804-BGA del 28 de febrero de 2014 y confesión judicial en la demanda.

4) Que en esa citación, informaron al recurrente que se indagaría sobre la presunta vulneración de:

> [...] el deber contenido en los literales e), l), p) y r) del artículo 56, numerales 1, 2 y 6 del artículo 69 y numeral 8 del artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo; literales a) y b) del numeral 2 y literales a), c), d) y g) del numeral 3.2.1 del Código de Ética y Conducta Empresarial de ESSA ESP y el Manual de Reglas de Negocio – Administración de contratos.

5) Que en audiencia del 3 de abril de 2014, se leyeron las conclusiones de la visita técnica al predio Rocabar; se suspendió la diligencia y se entregó copia de las pruebas documentales al empleado y a los miembros del comité de reclamos de Sintraelecol.

Así, aunque en la citación de aquella no se describieron los hechos, no es cierto que el trabajador no se hubiera enterado de los mismos; por el contrario, los tuvo presentes de forma clara y precisa, antes de rendir sus descargos.

6) Que la demandada accedió a tres solicitudes de aplazamientos (25 de junio, 6 de agosto y 7 de octubre de 2014), presentadas por los miembros de la comisión de reclamos de Sintraelecol para garantizar el derecho de defensa del recurrente[4].

7) Que la última de las prórrogas de la audiencia de descargos, se tomó porque el trabajador y los miembros de la comisión de reclamos no se hicieron presentes.

[4] Memorandos n.° 1168-BGA del 8 de mayo de 2014, 05250 BGA del 25 de junio de 2014 y ESSA-19910-BGA del 1° de agosto de 2014.

8) Que ninguno de los aplazamientos fue imputable a la accionada, pues tuvieron el propósito de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador, conforme lo peticionó el subordinado y los señores Rueda y Cruz, miembros de la comisión de reclamos de Sintraelecol[5].

9) Que el recurrente rindió descargos el 7 de noviembre de 2014, en presencia del jefe de área de servicios corporativos, el subgerente distribución zona norte (Rodrigo Gualteros Aguillón), los integrantes de la comisión de reclamos y la secretaría general.

10) Que los reparos presentados por los representantes de la organización sindical frente a los hechos adjudicados, fueron contestados uno a uno por la ESSA, en las sesiones del comité especial[6].

11) Que en Acta del 12 de noviembre de 2014, suscrita por el gerente general, el subgerente distribución zona norte, la jefe del área de gestión humana y la secretaria general, se decidió terminar el contrato de trabajo con fundamento en el literal a) numerales 4° y 6° del artículo 62 del CST, por la falta grave a lo establecido en el artículo 69 y el literal d) del artículo 74 del RIT, la cláusula 7ª del contrato de trabajo, los literales e), l), p), r) del artículo 56 del CST y la inobservancia de los dispuestos en el Código de Ética y Conducta Empresarial de la ESSA ESP.

---

[5] Oficio de octubre de 2014 suscrito por los señores Bello Rueda y Cruz Morales y Comunicación n.° IBI 09881 BGA del 9 de octubre de 2014.
[6] Actas de diciembre de 2014.

12) Que esa decisión fue tomada y comunicada al trabajador, dentro de los cinco días siguientes a la realización de la diligencia de descargos, mediante Carta del 14 de noviembre siguiente.

13) Que la resolución fue confirmada por el Comité Especial que sesionó los días 12 y 17 de diciembre de 2014, constituido por la secretaría general, el jefe del área de subgerencia subestaciones y líneas, dos representantes de Sintraelecol y la secretaria general.

14) Que el empleado nunca presentó reparo porque de las sesiones hiciera parte el subgerente distribución zona norte, que fue quien comunicó a la empresa los resultados de la visita técnica al predio Rocabar.

Desde esas premisas del fallo, la conclusión fáctica del Tribunal, según la cual, el procedimiento llevado a cabo por el empleador para decidir el despido fue respetuoso de lo dispuesto en la convención, la ley y la jurisprudencia, *"no es protuberantemente equivocada, sino, por el contrario, razonable y atenida a las reglas de la experiencia y la sana crítica".*

De hecho, auscultado el contenido de los medios de convicción, no es cierto, de la manera en que lo refiere el cargo, que entre la citación a la diligencia de descargos, la de terminación del finiquito contractual tomada en Acta del 12 de noviembre de 2014 y la Carta de rescisión, existía una

disonancia en las causales justificativas aducidas por el empleador.

Todas esas probanzas aluden a los literales e), l), p) y r) del artículo 56; 1°, 2° y 6° del artículo 69 y 8° del artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo; a los literales a) y b) del numeral 2° y los literales a), c), d) y g) del numeral 3.2.1 del Código de Ética.

Por su parte, la Carta del 14 de noviembre de 2014, ciertamente, agrega los numerales 4° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, la cláusula 7ª del Contrato de trabajo y el literal d) del artículo 74 del RIT.

No obstante, esa adición no comporta el desconocimiento del deber del empleador de realizar la comunicación del finiquito de forma clara y precisa, por cuanto la obligación del parágrafo del artículo 62 del CST que exige señalar la causal o motivo de terminación, al tenor de lo explicado en las sentencias CC C594-1997 y CSJ SL1077-2017, no atañe con la imputación normativa sino con la expresión de los *hechos* que llevaron a tomar esa decisión unilateral, por lo cual, una aparente discordancia en los preceptos enunciados en la carta del despido, no da al traste con el cumplimiento de aquel mandato legal.

De otra parte, en lo que respecta al acatamiento de los artículos 13 y 15 de la CCT, sobre el trámite que debía surtir la empleadora, halla la Corporación que la regulación extralegal, de la manera en que lo dedujo el sentenciador, si

fue cumplida, porque esa normativa impone:

*i)* que la empresa cite a descargos al trabajador dentro de los cinco días siguientes a cuando *«tenga conocimiento de los hechos»*. Así, si ESSA S. A. ESP supo de la ocurrencia de las circunstancias fácticas, como no se discute, el 26 de febrero de 2014, era dable colegir que el llamamiento que se surtió el 28 de ese mes y año, al señor Lizcano Tarazona para oír su declaración, ocurrió oportunamente.

*ii)* Que esa comunicación se debe realizar al empleado y al comité de reclamos, como en el caso se efectuó.

*iii)* Que para imponer sanción o despedir al subordinado era imprescindible escucharlo a él y a los miembros del comité de reclamos en audiencia, lo cual, también se verificó en diligencias del 3 de abril y 7 de noviembre de 2014.

*iv)* Que «*la empresa*» (no el multicitado comité), disponía de *«cinco días hábiles»* para aplicar la sanción o imponer el despido, contados *«a partir de la fecha en la cual el trabajador es oído en descargos»,* entendiendo que *«día, para efecto de los términos, [se refiere a los] hábiles, en los que se labora en la empresa, exceptuando sábados, dominicales y festivos».*

De ahí que la definición de la resolución contractual proveniente de la *empleadora*[7], no comporta una decisión inválida por falta de competencia, conforme lo plantea el recurso.

[7] La empresa.

Además, si los descargos fueron recibidos el viernes 7 de noviembre de 2014, el primer y el quinto de esos días, sería el lunes 10 y el viernes 14 de dicho mes y año, por lo que la notificación de la carta de despido en la última fecha, también se encuentra dentro del período especificado en la norma extralegal.

Al respecto, importa acotar que no tiene asidero la lectura que propone el recurrente, según la cual, los días 7 y 14 de noviembre de 2014 eran el primero y el sexto día, porque la expresión «*a partir de*», exigía contabilizar aquel como el de inicio, pues los interlocutores sociales hicieron alusión al concepto **día hábil**, es decir, se refirieron a una unidad de tiempo legalmente establecida (artículo 62 Ley 4ª de 1913), que se computa entre los lunes y viernes y se contabiliza, de acuerdo con las normas procesales de la época.

Sobre el particular, se recuerda que la Corte en el examen de cláusulas convencionales de naturaleza procedimental, como la que se examina, ha explicado que cuando los contratantes se refieren a esa unidad de tiempo, su conteo se realiza de acuerdo con el artículo 118 del CGP antes 120 del CPC (CSJ SL2816-2019).

Lo anterior, encuentra mayor sentido, si se tiene en consideración que en materia laboral es *doctrina pacífica* que los términos reglados en la ley, la convención o los contratos laborales son corridos, salvo que se indique lo contrario, es

decir, que se expresa que se trata de plazos hábiles, caso en el cual, el lapso se cuenta (en contraposición a lo que entiende el recurrente) así:

> [...] desde el día siguiente a aquel en que sobrevenga el hecho, acontecimiento o circunstancia que genera el conteo del término [...] en otras palabras, el día en que acontece el hecho o circunstancia que desencadena el principio del término no hace parte del plazo, se excluye (CSJ SL986-2019).

*v)* Que frente a la «*controversia sobre la causal de sanción, de despido o la comprobación de las mismas»,* el asunto debía ser sometido a *«la decisión del Comité Especial»,* conformado por dos representantes del sindicado y dos representantes de la empresa.

Al respecto, se constata que las Actas del 12 y 17 de diciembre de 2014 del Comité Especial, fueron suscritas por esa cantidad de representantes de la demandada y la organización sindical; que, si bien las dos últimas presentaron sus oposiciones al despido, tales cuestionamientos fueron solventados y que, en todo caso, en esas diligencias se decidió: «*[...] el comité especial encuentra válidas las causales de terminación del contrato con justa causa luego de adelantarse el Comité de Reclamos»* (subrayas fuera del original).

Por lo anterior, no hay un desatino grosero o protuberante en la lectura de las mencionadas pruebas y de ellas no se desprende, como lo pretende hacer valer el recurrente, que la determinación la hubiere tomado un órgano que no fuera el competente.

Finalmente, en aras de la claridad, agrega la Corporación que si bien la convención determina que el *comité de reclamos* y el trabajador serían escuchados en audiencia que debía efectuarse *«una vez por semana»,* también lo es que ese término no alude expresamente a un plazo máximo que regule las suspensiones en el trámite o el aplazamiento de las audiencias.

Así las cosas, su desconocimiento, como en el caso, en el que se presentaron varias fijaciones de diligencias con períodos de hasta un mes de diferencia, no conllevaría a declarar la ineficacia del despido en el asunto, debido a que en el contexto descrito, ese proceder no contraría ningún precepto convencional.

Ahora, dado el énfasis que realiza el recurrente en la inobservancia de ese término, acota la Sala que de advertirlo incumplido, en todo caso, no conllevaría a declarar la ineficacia del finiquito, menos aún, si los aplazamientos que alargaron el trámite, obedecieron, conforme lo razonó el Tribunal y no se le confuta, a la necesidad de garantizar la comparecencia del trabajador y de los miembros del comité de reclamos a los descargos, previamente informados y enterados de las pruebas y los hechos adjudicados.

Cumple acotar que la ineficacia de las actuaciones de los particulares es la sanción más grave del ordenamiento legal a sus actuaciones, por lo que, en asuntos de esta naturaleza, se declara para casos en los que la conducta

sancionada vulnera los derechos humanos de quien presta su fuerza laboral (CSJ SL2475-2023), en otras palabras, no se abre paso cuando lo examinado constituye el incumplimiento de una formalidad cualquiera.

En efecto, la circunstancia analizada como vulneradora debe ser tan grande que provoque una reacción jurídica igual de severa y, en consecuencia, en asuntos donde se discute la trasgresión del derecho al debido proceso, se requeriría que se encuentren socavados los pilares fundamentales del mismo, como el derecho del trabajador a ser oído y a defenderse presentando y controvirtiendo las pruebas en su contra.

La jurisprudencia ha mantenido una postura constante sobre la necesidad de evaluar la trascendencia de la irregularidad en asuntos de semejante índole. Así, en la decisión CC SU301-2005, se señaló que el simple incumplimiento de un término procesal no implica vulnerar los derechos fundamentales de los administrados, por lo que, «*la afirmación que se hace en ese sentido [...] debe ser resultado de un análisis que considera* múltiples circunstancias relacionadas con el caso concreto».

En lo que se refiere al presente, es decir, respecto de la tramitación de un procedimiento extralegal para extinguir un contrato laboral, la Sala, con idéntica lógica, adoctrinó en la sentencia CSJ SL, 31 jul. 2007, rad. 28097 que,

> [...] quiere la Sala insistir en la postura que ha asumido de vieja data en cuanto a los requisitos convencionales previos a un despido que se sustenta en una justa causa, en el sentido de que lo fundamental de ellos es la garantía del derecho de defensa para el trabajador sin que el mismo se desfigure porque no se cumpla literal y minuciosamente alguno de los pasos que se contemplen en la convención, cuando la omisión del mismo no fracture la posibilidad del demandante de exponer sus razones y dar sus explicaciones frente a las faltas que el empleador le atribuya, con la asistencia del sindicato en los casos en que así lo desee.

Y en la CSJ SL, 8 jun. 2011, rad. 37726 que reitera las SL, 4 mar. 1999, rad. 11375 y la SL, 19 en. 2001, rad. 13701 que,

> [...] **el mero incumplimiento de un término que no impida al trabajador inculpado el cabal ejercicio de su derecho de defensa, ni a la organización sindical a que pertenezca asesorarlo e intervenir en dicho trámite, no convierte forzosamente en ilegal al despido que se produzca en esas condiciones**.
>
> [...] no pierde de vista la Sala que la jurisprudencia laboral ha sido pacífica en identificar la finalidad de los procedimientos convencionales disciplinarios, como el que se estudia, en el sentido de que con ellos se busca garantizar con más énfasis el derecho de defensa de los trabajadores ante las increpaciones de los empleadores, así como la intervención del ente sindical al que aquellos pertenecen. [...].
>
> Finalmente, en perspectiva de la importancia que el Tribunal otorga a los ritos y términos del procedimiento disciplinario interno existente en la reclamada, los cuales la Corte, por lo demás, no encuentra transgredidos, por las razones que acertadamente reflexionó el a quo, es importante recordar que los mismos no pueden asumirse en estos eventos como inexorables, y que su incumplimiento no apareja ipso facto, como lo da a entender el proveído gravado, la ilegalidad del rompimiento contractual laboral.

De donde, aunque se superarán las múltiples falencias de la impugnación, la Corporación encontraría que los ataques no logran derrumbar la presunción de legalidad y

acierto del fallo, porque no cuestiona la totalidad de premisas jurídicas y fácticas y, en todo caso, no se avizora un yerro manifiesto y protuberante en la apreciación de los medios de convicción.

Por las razones inicialmente expuestas, los cargos se desestiman.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente. Fíjense como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), las cuales se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

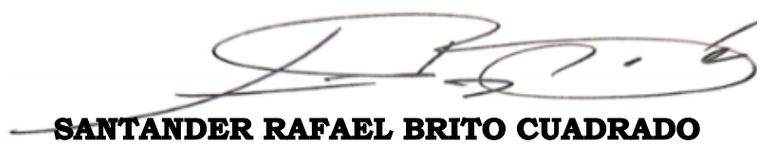
## XI. DECISIÓN

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 diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que instauró **ELKIN LIBARDO LIZCANO TARAZONA** contra la **ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. ESP (ESSA 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: 553A813F0A60304AFE7F2F068E53E117CDFF327F283ADCF34CC57BC52EEB872E**
**Documento generado en 2025-03-04**