República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.° 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL530-2025

Radicación n.° 76001-31-05-002-2014-00654-01

Acta 06

Bogotá D.C., veinticinco (25) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN** interpuso contra la sentencia que la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 29 de noviembre de 2023, en el proceso ordinario laboral que le adelantó a **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.**

AUTO

Se reconoce personería a la abogada María Teresa González Soledad, identificada con cédula de ciudadanía 40.043.858 y tarjeta profesional 140.963 del C.S.J., para actuar como apoderada de Colombia Telecomunicaciones

S.A. E.S.P., en los términos y para los efectos del poder aportado con la oposición.

I. ANTECEDENTES

Sammy Alexander Escobar Rincón demandó a Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P., con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó por razones atribuibles a la empleadora.

En consecuencia, solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa equivalente a $145.897.440,30, así como la indexación de la condena.

Fundamentó sus pretensiones en que el 16 de mayo de 2000 se vinculó con la entidad mediante un contrato de trabajo a término indefinido y el último cargo que desempeñó fue el de ejecutivo de cuenta en la gerencia regional de grandes empresas de Cali, con una remuneración mensual de $16.210.826,71 comprendida por $4.687.981 de ingreso básico y $11.524.845,71 por comisiones.

Relató que el 24 de mayo de 2013 fue llamado a descargos, esto es, más de 9 meses después de que se le retirara la cuenta de la empresa cliente Carvajal Tecnología y Servicios (en adelante Carvajal).

Narró que mediante comunicación del 14 de junio de dicho año, su empleadora le informó sobre la terminación de

la relación laboral, con fundamento en una *«[…] supuesta justa causa* [que] *no se ajusta a la realidad laboral»,* pues no incumplió ninguna obligación a su cargo.

Al contestar la demanda, Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. se opuso a la prosperidad de las pretensiones y negó todos los hechos.

Expuso que celebró un contrato a término fijo con el demandante que inició el 16 de mayo de 2000 y terminó el 14 de junio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) de los artículos 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el 58, numerales 1º y 5º del Código Sustantivo del Trabajo, así como con los literales d) y f) del 38, literales a), e), i) del 42 y los literales d), k), n) y v) del 48 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, traducido en el incumplimiento grave de las obligaciones a su cargo.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, falta de título y causa, buena fe, pago, enriquecimiento sin causa, compensación, improcedencia del pago de la indemnización por despido injusto y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 4 de septiembre de 2019, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali absolvió a la demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que el demandante presentó, el 29 de noviembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali confirmó la determinación de primera instancia.

Señaló que no era objeto de discusión que ***i)*** el 16 de mayo de 2000 el demandante suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. y, ***ii)*** que finalizó por cuenta de la empleadora el 14 de junio de 2013, para lo cual adujo la existencia de una justa causa.

Así las cosas, sostuvo que el problema jurídico por resolver consistía en determinar si el despido del trabajador se fundamentó en una razón imputable a él o no.

Mencionó que de conformidad con la jurisprudencia de esta Corte, a este le correspondía demostrar el hecho del despido y al empleador la justa causa en la que lo fundamentó (CSJ SL3278-2022).

Precisó que los hechos que fundaron la terminación unilateral del contrato se encuentran descritos en la comunicación y consistieron en que el demandante, en su calidad de ejecutivo de cuenta de grandes empresas, omitió tramitar una solicitud de cancelación de servicios que el cliente Carvajal le remitió por correo electrónico el 8 de mayo de 2012, lo que generó que se siguiera facturando el servicio,

de manera que la demandada tuvo que emitir una nota de crédito por valor de $337.701.938.

Igualmente, reseñó que el 24 de mayo de 2013 el funcionario fue citado a una ampliación de información, diligencia en la que reconoció que recibió dicho mensaje de datos, pero que no lo tramitó porque posteriormente le informaron que debía esperar porque *«[…] eso puntos si* (sic) *los iban a necesitar»;* sin embargo, adujo que no tenía soporte de la contraorden del cliente.

El fallador resaltó que en el expediente no existía prueba que diera cuenta de que Carvajal hubiera revocado la solicitud y desinstalación de las antenas, y por el contrario, se demostró que aquel debió gestionar la petición, en cumplimiento a sus funciones.

Mencionó que el argumento expuesto por el demandante era descontextualizado porque no se le atribuyó la comisión de una falta grave por no ejecutar la desinstalación, ya que esa no era su función, sino por la omisión de gestión en el requerimiento elevado por el cliente para que las áreas correspondientes llevaran a cabo la desconexión, lo que sí correspondía a su labor tal como lo expresaron los testigos y se observaba en el manual de funciones.

Afirmó que en la diligencia de descargos aquel no mencionó que hubiera informado a sus jefes inmediatos sobre la solicitud de la cancelación o que no le correspondía

dar trámite a la solicitud por encontrarse de vacaciones pues ello se dio en agosto de 2012, es decir, tres meses después de haber recibido el mensaje del cliente.

El juzgador aseguró que las declaraciones de los testigos no fueron contradictorias y que todos coincidieron en que la responsabilidad de tramitar la solicitud de Carvajal era del trabajador, pues esta empresa era su cliente hacía más de diez años.

Manifestó que la omisión en la mencionada labor generó que la entidad continuara facturando al cliente, pero que en aras de mantener la buena relación con este, la empleadora tuvo que realizar una nota de crédito por estos valores que ascendían a $300.000.000, recursos que dejaron de ingresar a la sociedad, *«[…] además que se vio afectada su imagen y la relación comercial por ese hecho».*

En lo que respecta a las responsabilidades del funcionario, el Tribunal sostuvo que,

> […] el literal e) del artículo 42 del reglamento interno de trabajo, prescribe como una obligación que sin excepción debe cumplir el trabajador: "*Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones o situaciones que estime conducentes a evitarle datos y perjuicios*" (f. 193). El literal v) del artículo 48 del mismo reglamento, establece que constituye una falta grave que origina la terminación del contrato de trabajo por justa causa: "*Toda negligencia, descuido u omisión por parte del empleado que ponga en riesgo o afecte el normal y continuo funcionamiento de equipos y/o red y/o prestación del servicio" (f. 198).*
>
> Sobre la correcta interpretación del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T. al que remite el parágrafo de la cláusula séptima del contrato de trabajo, la jurisprudencia de antaño de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha enseñado que el referido precepto contiene dos situaciones diferentes; la

> primera, la gravedad de la falta debe ser calificada por el juez cuando se trate de "cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo" y; la segunda, la falta para ser calificada como grave debe aparecer como tal en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los cuales ellas se consagran, caso en el cual ya no le es posible al Juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador (CSJ SL4252-2022).

Destacó que se configuraba la segunda hipótesis, en la medida que tanto en el contrato, como en el reglamento interno de trabajo las partes convinieron expresamente que el incumplimiento de las obligaciones y cualquier omisión que causara un perjuicio a la compañía constituía una falta grave que daba lugar a la terminación de la relación laboral.

Respecto de la inmediatez en el despido, el fallador transcribió un aparte de la sentencia CSJ SL2203-2023 y dijo que la empresa recibió la queja de Carvajal en noviembre de 2012 por los valores facturados y, a partir de ese momento, inició las averiguaciones e indagaciones pertinentes a efectos de determinar si el cliente tenía o no razón, por ello, el trabajador fue citado a descargos en mayo de 2013.

Así mismo, refirió que la compañía adelantó una negociación con el cliente a efectos de que reconociera los valores de los servicios facturados por la no desinstalación de las antenas, pues continuaban en funcionamiento y *«[…] solo en ese punto se logró establecer el valor de la nota de crédito y se tomó la decisión de terminar el contrato con el*

actor, poco menos de un mes después de la diligencia de descargos».

En ese orden, el Tribunal consideró que Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. no tuvo una conducta pasiva ante los hechos, toda vez que adelantó acciones que culminaron con la emisión de la nota de crédito y con la certeza de que el inconveniente se originó por la omisión en la función del demandante.

De lo dicho, concluyó que la empresa acreditó con suficiencia que la conducta atribuida al trabajador estaba calificada como grave y, por tal razón, el despido fue justificado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Sammy Alexander Escobar Rincón concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y con las restricciones del alcance del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia y, en sede de instancia, revoque el fallo del juzgado para que, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual es replicado y se resuelve a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida los artículos *«[…] 16, 18, 19, 20, 21, 47, 58, 62, 64 y 104 y ss del Código Sustantivo del Trabajo; en relación con el artículo 8 de la Ley 153 de 1887 y 53 de la Constitución Política de Colombia».*

Refiere que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante omitió el trámite a la solicitud de cancelación de servicios, que no gestionó esa petición ante las áreas correspondientes para que ejecutaran y llevaran a cabo la desconexión.
>
> 2. Considerar, en contra de la evidencia, que no existe medio de convicción que dé cuenta que el demandante hubiese informado a sus jefes inmediatos sobre la solicitud del cliente Carvajal.
>
> 3. Considerar, en contra de la evidencia, que la omisión del demandante generó que la sociedad demandada continuara facturando el servicio y, por ende, que tuviera que emitir una nota crédito por valor de $337.701.938, pues no existe medio de convicción que indique que el cliente brindó una contraorden.
>
> 4. Considerar, sin corresponder con la evidencia, que el demandante tenía bajo su cargo, en su condición de Ejecutivo de Cuenta, tramitar esa solicitud puesto que esa función es inherente a la gestión de facturación.
>
> 5. No considerar, siendo una evidencia, que el correo electrónico del día 8 de mayo de 2.012 fue remitido a la señora Diana Faisury Henao Gutiérrez y a la señora Diana Marcela Valencia Parra, entre otros trabajadores de la sociedad demandada.

6. No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad demandada se enteró de la solicitud del cliente desde el día 8 de mayo de 2.012.

7. Considerar, en contra de la evidencia, que no existe ninguna contradicción en las declaraciones testimoniales.

8. Considerar, sin estar demostrado, que la sociedad demandada realizó una nota crédito por valor de $$337.701.938.

9. Considerar, sin estar demostrado, que la sociedad demandada recibió una queja en el mes de noviembre de 2.012 del cliente Carvajal y que a partir de ese momento desplegó una serie de averiguaciones, análisis e indagaciones a efectos de determinar si la facturación que aducía el cliente no se le debía realizar o si era correcta o no y que al mismo tiempo inició una negociación con el cliente a efectos que reconocieran por lo menos en parte proporcional los servicios facturados.

10. Considerar, sin estar demostrado, que la queja del cliente originó la citación a ampliación de descargos el día 24 de mayo de 2.013.

11. Considerar en contra de la evidencia, que la demandada demostró en juicio la justa causa alegada para finalizar el contrato de trabajo del demandante.

12. No considerar, siendo toda una evidencia, que la justa causa además de no existir, es a la vez una circunstancia totalmente extemporánea.

13. No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad demandada adeuda la indemnización por terminación del contrato de trabajo, debidamente indexada.

Como pruebas valoradas erróneamente menciona ***i)*** la carta de terminación, ***ii)*** el correo electrónico del 8 de mayo de 2012, ***iii)*** el acta de ampliación de información, ***iv)*** el documento de *«folio 360»*, ***v)*** el contrato de trabajo, ***vi)*** la contestación de la demanda, ***vii)*** el Reglamento Interno de Trabajo, ***viii)*** los testimonios de Federico Peláez Delgado, Margarita María González Salcedo, Diana Faisury Henao Guevara, Diana Marcela Valencia Parra y Sandra Liliana

Carvajal Rodríguez, ***ix)*** los interrogatorios de las dos partes y, ***x)*** los correos electrónicos de folios 303 a 358.

En la demostración del cargo, manifiesta que el fallador no valoró en debida forma el correo electrónico del 8 de mayo de 2012, toda vez que demuestra que la solicitud del cliente se dirigió a varios trabajadores de la empresa, lo que indica que no era el único que conocía del requerimiento de Carvajal.

Dice que con ello queda desvirtuado que omitió dar trámite a esa solicitud, no lo socializó con las áreas correspondientes, no lo dio a conocer a sus jefes inmediatos o que su omisión generó la nota de crédito por $337.701.938, pues el correo se remitió a Diana Faisury Henao Guevara, profesional de servicio al cliente y a Diana Marcela Valencia Parra, jefe directa del promotor, personas y cargos que se identificaron plenamente en el acta de ampliación de información de 24 de mayo de 2013.

Sostiene que la representante legal de la demandada confesó que el mensaje de datos había sido enviado a las empleadas mencionadas; luego, queda en evidencia el error al considerar que no enteró a sus jefes inmediatos, pues el mismo cliente le dio a conocer su requerimiento a aquellas.

Expone que,

> En el correo, se distingue en el asunto, "OBLIGACION (ic) ASSENDA_TELEFONICA (sic) -Vsat Assenda", y en su contenido se precisa sobre la confirmación de una negociación, indicando que Assenda está de acuerdo con los valores expresados en el

> correo de abajo -mensaje que no fue adosado al expediente- y que se asume, por esa sociedad, el valor de $106.853.640. Adicionalmente, sin precisar quien originó el correo, expresa que el cliente no le ha dado una fecha exacta de conexión de las antenas y, por lo tanto, expresa que procedamos a desinstalarlas.
>
> Entonces, si en ese documento se confirma el acuerdo celebrado, mal puede pensarse que ese correo no fue gestionado y que la sociedad demandada no lo atendió por omisión del demandante, puesto que, se insiste, allí se menciona una negociación […].

Precisa que la empresa no informó nada sobre la investigación que adelantó y mucho menos aportó al proceso las pruebas que en ella recaudó.

Resalta que la carta de terminación de la relación laboral no prueba que hubiera sido el *«[…] único y exclusivo protagonista de esos sucesos y si tales motivos eran ciertos y justos»* y que en él se mencionó que la jefatura de aliados y relaciones humanas recibió un informe donde se reporta un posible incumplimiento en sus funciones, pero este documento no fue allegado al expediente.

Afirma que tampoco se aportaron los datos que respaldan dónde se generó la nota de crédito, ni prueba que demuestre que en el mes de noviembre de 2012 se recibió la queja del cliente que diera lugar a la investigación adelantada por la empresa.

Asegura que esta no se remitió al proceso y, por ello, no es posible verificar si se indagaron las circunstancias que le favorecen, la responsabilidad de los otros empleados que también recibieron el correo electrónico y mucho menos, la justa causa que se invoca.

Destaca que en la diligencia del 24 de mayo de 2013 no aceptó ninguna responsabilidad y que, en todo caso, con su interrogatorio de parte (prueba no valorada por el Tribunal), el acta de aquella diligencia quedo *«infirmada»,* porque *«[…] ante funcionario competente […] brindó razones que no revisten confesión».*

Alega que ese documento se denomina ampliación de explicaciones, pero no se demostró en qué momento dio su relato inicial; luego, *«[…] los datos con los que procedió la sociedad demandada solo fueron una simple coartada, sin ningún soporte, pero ante todo para tantear hacer ver que obró con oportunidad».*

Señala que,

> No obstante que lo anterior es suficiente para verificar la veracidad de la inconformidad relatada en el recurso extraordinario, al recurrir al documento denominado Acta de Ampliación de Información, se puede identificar lo relacionado con el acuerdo al que alude el correo del 8 de mayo de 2.012 y que éste fue manejado por el entonces director José Luis Rodríguez, para no desmontar la Vsal ante el costo y lo dispendioso por los puntos remotos en donde estaban instaladas las antenas, pero lo cierto es que, el demandante fue enfático en manifestar que no violó ninguna de sus obligaciones, que no admitió ningún tipo de responsabilidad y, por ende, ese documento se analizó con total desatino, de modo que de allí tampoco surge la responsabilidad que se le intenta enrostrar al recurrente. Además, el testigo Federico Peláez informó que el comercial siempre debe intentar que el cliente no cancele los servicios, prueba que se analizará en su momento.

Adiciona que ni el contrato de trabajo ni el Reglamento Interno prueban su responsabilidad, es decir, que no acreditan la justa causa para su despido y que el documento de folio *«335»* según el cual el fallador consideró que las

acusaciones eran inherentes al cargo, corresponde a una copia que no fue suscrita por él y que en su interrogatorio de parte manifestó que no lo conocía, razón por la cual *«[…] no puede ser el soporte de una conducta supuestamente indebida del actor»*.

Explica que el representante legal de la empresa, en su declaración informó que la compañía solo tuvo conocimiento de la falta con la reclamación del cliente en noviembre de 2012; sin embargo, en el proceso no hay prueba de esa reclamación y, además, del correo electrónico del 8 de mayo de 2012, se advierte que conoció de esa solicitud ese mismo día; luego, fue extemporánea la decisión de despedirlo.

Menciona que con las pruebas calificadas en casación se evidencian los yerros en los que el Tribunal incurrió y que ello da lugar a estudiar los testimonios.

Anuncia que el fallador solo se refirió a dos de ellos, pero que es necesario analizar la declaración rendida por todos, esto es, Federico Peláez Delgado, Diana Marcela Valencia Parra, Sandra Liliana Carvajal Rodríguez y Margarita María González Salcedo.

De ellos refiere que el juzgador erró al no tener en cuenta que el correo electrónico del 8 de mayo de 2012 fue recibido por otras dos empleadas, que tenían la posibilidad de realizar la desconexión pero no lo hicieron y que la empresa tenía pleno conocimiento de ese documento desde

esa fecha y no desde noviembre de 2012 como lo manifestó en el proceso.

Finalmente, concluye que ***i)*** se verificó que la empresa se enteró de la solicitud del cliente desde el 8 de mayo de 2012, ***ii)*** no existe prueba de la reclamación de Carvajal en noviembre de 2012, ***iii)*** no se acreditó la *«[…] aparente investigación exhaustiva y las pruebas recaudadas en ese estudio»,* ***iv)*** no se demostró de dónde salió la suma de la nota de crédito y, ***v)*** se probó que la terminación de la relación laboral fue injusta y tardía.

VII. RÉPLICA

Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. indica que la demanda de casación contiene falencias técnicas, toda vez que:

1. Lo relativo a que el correo electrónico del 8 de mayo de 2012 estaba dirigido a otros trabajadores no fue expuesto en la apelación y por tal razón correponde a un medio nuevo.

2. Se cuestiona la validez probatoria del documento de folio 335, lo que corresponde a un argumento jurídico, ajeno a la vía indirecta, sumado a que este no es el momento procesal oportuno para desconocer el origen de una prueba documental.

3. El casacionista señala como mal valorados los interrogatorios de parte, sin tener en cuenta que no son prueba hábil en casación.

4. Asegura que la sustentación del cargo se asemeja más a un alegato de instancia.

Por otra parte, afirma que los soportes fácticos de la decisión son razonables, el fallador no incurrió en evidentes y manifiestos yerros en la valoración probatoria y la simple diferencia en criterios no conlleva al quiebre de la sentencia.

Resalta que en el expediente no hay prueba que demuestre que el cliente revocara la orden de cancelación del servicio, el demandante tenía a su cargo el trámite de las solicitudes de Carvajal y la omisión no es la desinstalación de las antenas, sino la de gestionar el requerimiento.

Aduce que el recurrente no desvirtúa el argumento del Tribunal según el cual dentro de sus funciones estaba la de darle trámite a las peticiones de los clientes; luego, si se considerara que el correo electrónico del 8 de mayo de 2012 fue enviado a varios destinatarios, ello no prueba que estos tenían a su cargo la responsabilidad de gestionarlo.

Sostiene que el fallador no valoró indebidamente la carta de terminación del contrato de trabajo, pues junto con los demás medios de prueba estableció que el trabajador incumplió sus funciones.

Menciona que en relación con la inmediatez esta Corporación tiene adoctrinado que en ocasiones los tiempos se extienden pues el empleador requiere adelantar una serie de investigaciones que lo lleven a tener certeza de los hechos.

Asegura que solo cuando la empresa le envió al cliente la factura este presentó su reclamo y adelantó las indagaciones necesarias para poder consolidar una nota de crédito y así establecer el perjuicio económico que se le causó, así como el fundamento para la justa causa del despido.

Resalta que el demandante manifestó que existió una contraorden de no retirar las antenas, lo que produjo que la compañía verificara, tomándose un tiempo para ello y *«[…] una vez validada se procedió incluso como se evidencia en la documental las notas de crédito a favor del cliente».*

Finalmente, refiere que en la diligencia de descargos el juzgador ratificó su conocimiento sobre la solicitud del cliente, su responsabilidad como ejecutivo de cuenta y la omisión de sus obligaciones, lo que conllevó a que se terminara el contrato de trabajo.

VIII. CONSIDERACIONES

Tal como lo afirmó la opositora, lo relativo a la validez del documento de folio 335 debió censurarse por la vía directa y no por la indirecta como lo hizo el recurrente (CSJ SL5170-2019 y SL2428-2023); luego, no hay lugar a analizar

el reproche contra ese medio de convicción.

Por otra parte, contrario a lo expuesto por la demandada, el argumento correspondiente a los destinatarios del correo electrónico del 8 de mayo de 2012 no corresponde a un medio nuevo, pues gira en torno a la justeza del despido, aspecto discutido en el proceso, además lo que el casacionista pretende es demostrar que el fallador se equivocó al afirmar que no comunicó a los jefes inmediatos sobre la solicitud de cancelación.

Precisado lo anterior, esta Sala abordará el estudio de los elementos que el actor aduce fueron mal valorados por el Tribunal, no sin antes mencionar que de conformidad con el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, el error de hecho en casación laboral solamente procede cuando provenga de la falta de apreciación o valoración inadecuada de pruebas calificadas, esto es, ***i)*** del documento auténtico, ***ii)*** la confesión judicial o ***iii)*** la inspección ocular.

Respecto del documento que contiene copia del correo electrónico del 8 de mayo de 2012[1] la Sala advierte que tal como el promotor lo indica, en él se evidencia que la solicitud de la empresa Carvajal fue remitida al demandante y a Diana Faisury Henao Guevara, Carlos Julio Varela Usta, Sandra Marlen Sánchez Perdomo, Luis Carlos Pérez Rodríguez, Maryuri Jaramillo Martínez, Carlos Edinson Caicedo Aldana y Diana Marcela Valencia Parra, siendo esta última su jefa

[1] Página 43 del PDF contentivo con el cuaderno de primera instancia

directa.

No obstante, esta circunstancia no desvirtúa que el trabajador omitió dar trámite al requerimiento allí contenido, pues tal como el Tribunal lo indicó y no fue objeto de discusión por parte del recurrente, dentro de sus funciones estaba la de gestionar las solicitudes elevadas por la empresa Carvajal, ya que era un cliente a su cargo por más de diez años.

Así mismo, es de aclarar que si bien el demandante no fue el único a quien se le envió el correo, lo cierto es que no existe prueba en el expediente que demuestre que alguno de los otros destinatarios tenía el deber de tramitar el requerimiento o, en su defecto, que fuera el encargado de ejecutar la desinstalación de las antenas.

Tal documento tampoco prueba que la empresa conociera de la omisión del demandante desde esa fecha, pues de lo dicho en precedencia, al ser el funcionario el responsable de gestionar las solicitudes de Carvajal, los otros destinatarios no tenían razón para ahondar en su contenido, al no ser su responsabilidad.

Ahora, con base en el mencionado mensaje de datos el recurrente aduce que *«[…] si en ese documento se confirma el acuerdo celebrado, mal puede pensarse que ese correo no fue gestionado […] puesto que allí se menciona una negociación»*; sin embargo, vale precisar que en dicho mensaje de datos la empresa Carvajal expresó:

> Adicionalmente les confirmo que el cliente no nos ha dado una fecha exacta de conexión de las antenas que aún tenemos pendientes, así que por favor procedamos a desinstalarlas.

Lo anterior no da cuenta de la negociación a la que se alude; luego, no es posible concluir que la solicitud contenida en el correo se gestionó.

Por otra parte, a diferencia de lo afirmado por el recurrente, de página 169 a 174 se observa el documento denominado *«nota de crédito Regional Cali Gerencia Atención Enero 27 de 2013»* del cual pueden extraerse los antecedentes de la situación ocurrida con Carvajal, las acciones adelantadas, el saldo actual en facturación y los valores finales a aplicar con la nota de crédito.

Adicionalmente, en ese mismo documento, se plasmó que el 3 y 12 de diciembre de 2012, se adelantó un comité con el cliente en el que este reiteró que no procedería al pago de la deuda dados los antecedentes.

De lo descrito, puede concluirse que sí existe el soporte de la nota de crédito que extraña el recurrente y que en diciembre de 2012 la empresa adelantó gestiones con Carvajal para el pago de los servicios que derivaron por no desinstalar las antenas, lo que confirma que la demandada no se mostró pasiva ante la omisión del trabajador y trató de remediar la situación para no perjudicarse económicamente.

Así las cosas, vale advertir que pese a que la falta en que incurrió el trabajador, esto es, no tramitar la desinstalación de las antenas, data del 8 de mayo de 2012 (fecha en que recibió el correo electrónico) y el despido tuvo lugar el 14 de junio de 2013, lo cierto es ello no convierte la desvinculación laboral en extemporánea.

Lo anterior es así, toda vez que, tal como lo dedujo el Tribunal y no fue desvirtuado por el demandante, el empleador no tuvo conocimiento inmediato de la omisión del trabajador, pues ello solo ocurrió cuando Carvajal elevó la reclamación a la empresa y manifestó que no pagaría la cuenta. Además pudo establecerse que una vez el empleador se enteró de la situación, adelantó las gestiones necesarias para solucionarla e inició la investigación pertinente para identificar el responsable.

En ese orden, es posible considerar que el lapso transcurrido luce razonable y no se desconoce la regla señalada por esta Corte en sentencias CSJ SL18110-2016, SL204-2023, SL1181-2023 y SL3449-2024, entre muchas otras, esta última en la que se precisó:

> [...] la postura de esta Sala consiste en que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva, pues si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro; de lo contrario, se impone entender que condonó o dispensó la presunta falta. También ha precisado que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los

> hechos ocurridos (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855, reiteradas en la CSJ SL204-2023).
>
> La razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal.

De la jurisprudencia antes reseñada es posible concluir que entre la causa que da origen y el despido, transcurrió un término prudencial, dentro del cual lo único que se pretendió fue remediar la situación que ocasionó un deterioro económico a la empresa, identificar al responsable de la omisión y escuchar sus explicaciones.

Ahora, como de las pruebas en mención, que corresponden a las calificadas en casación, no se demostró un error que lograra derruir los argumentos de la sentencia impugnada, la Sala no puede analizar las restantes, esto es, los interrogatorios de parte ni los testimonios, pues no son hábiles en este recurso extraordinario al tenor del artículo 7º de la Ley 16 de 1969.

Recuérdese que el interrogatorio solo puede ser considerado como una prueba hábil si de él se extrae confesión, es decir, la manifestación que favorezca a la contraparte o desfavorezca a quien la hace en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso; no obstante, ni de las declaraciones del demandante ni de la

representante legal de la empresa se advierte confesión.

Por otra parte, en lo que respecta al argumento del recurrente en el que censura que la compañía no remitió los documentos recaudados en la investigación que adelantó, vale decir que en su sustentación omite precisar, a través de un ejercicio de análisis, la manera en que el examen de esas pruebas hubiera conducido a conclusiones probatorias y fácticas distintas a las que arribó el Tribunal. De ahí, que este reproche queda sin soporte alguno.

Finalmente, no está de más recordar que en virtud del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios del Trabajo los jueces tienen plena libertad para apreciar las pruebas, pues si bien el artículo 60 de ese mismo estatuto les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas, sin estar sometidos a tarifa legal alguna, salvo que la ley exija determinada solemnidad, *«[…] en tal caso «no se podrá admitir su prueba por otro medio», tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas»* (CSJ SL525-2023).

La sentencia CSJ SL3575-2022, expuso:

> No sobra recordar que compete a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y es precisamente con fundamento en la facultad de apreciar libremente las pruebas que otorga el artículo 61 del CPTSS, lo que hace en principio, que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso […].

> Por consiguiente, en tanto la Corte actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia cumplió con su función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, luego, es evidente que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea viable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las pruebas, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de prueba calificados legalmente, y siempre y cuando, de su estudio por el juez de segundo grado sea posible concluir un error manifiesto, protuberante u ostensible (CSJ SL2618-2022) (subrayas fuera de texto).

De lo descrito, se evidencia que el Tribunal no cometió los yerros que se le atribuyen y, en consecuencia, el cargo se desestima y no habrá lugar a casar la sentencia impugnada.

Costas en sede extraordinaria a cargo de la recurrente y a favor de Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. En la liquidación, inclúyanse seis millones docientos mil pesos ($6.200.000), como agencias en derecho, según lo dispuesto por el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que **SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN** instauró contra **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvamento de voto

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: C43F374C9B909839F88F503B5C90D2837E7AC620391200338E8850615D974CF3
Documento generado en 2025-03-12