GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL029-2023
Radicación n.° 93370
Acta 01

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **HENRRY LEONEL CARRIÓN JIMÉNEZ** contra la sentencia proferida el 30 de octubre de 2020 por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso que le sigue a **CODENSA S.A. ESP**, hoy **ENEL COLOMBIA S.A.**

Téngase al abogado Felipe Álvarez Echeverry, identificado con la cédula de ciudadanía 80.504.702 y titular de la tarjeta profesional 97.305, representante de la firma Álvarez Liévano Laserna S.A.S., como apoderada de Enel Colombia S.A., en los términos y para los efectos del poder conferido (visible en el cuaderno de casación obrante en el aplicativo Gestor Documental de la Rama Judicial).

De otra parte, acéptese el impedimento presentado por la doctora Ana María Muñoz Segura, en los términos del numeral 3º del artículo 141 del Código General del Proceso.

I. ANTECEDENTES

Accionó el demandante contra Codensa S.A. ESP, para que se declarase que entre ellos se ejecutó un contrato de trabajo entre el 17 de noviembre de 1987 y el 30 de julio de 2013; que fue despedido sin justa causa, con desconocimiento pleno del debido proceso y del fuero circunstancial. Consecuentemente, solicitó el reintegro y reconocimiento de todos los derechos legales y extralegales que dejó de percibir y disfrutar a causa del despido, con el respectivo pago de los intereses moratorios y la indexación.

Fundó sus pretensiones en que estuvo vinculado a la demandada en el periodo comprendido entre el 17 de noviembre de 1987 y el 30 de julio de 2013; que inicialmente ocupó el cargo de *«obrero de redes subterráneas Zona Sur»*, y que devengó como último salario básico la suma de $1.300.778; que el 15 de diciembre de 2012 se fundó la organización sindical denominada Redes, a la cual se afilió el 2 de enero de 2013, hecho que le comunicó a la pasiva; que, por decisión de la asamblea general, el sindicato presentó el pliego de peticiones a la empresa el 26 de febrero de ese año, actuación con la cual se inició un conflicto colectivo de trabajo que se hallaba vigente en el momento en que se produjo su despido, y en consecuencia, estaba amparado por el fuero circunstancial.

Adujo que era beneficiario de las convenciones colectivas celebradas entre Sintraelecol y Codensa S.A. ESP, en las cuales se estableció un procedimiento para investigar y sancionar posibles faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores; que la investigación que se adelantó en su contra con ocasión de los hechos ocurridos el 12 de julio de 2013 desconoció el debido proceso, pues si bien le practicaron una prueba de alcoholemia que resultó positiva, lo cierto es que la persona encargada no le explicó cuáles eran sus derechos durante la práctica de la prueba o sus posibilidades de controvertirla en ese momento, así como en toda la posterior investigación disciplinaria que se adelantó.

Al contestar, Codensa S.A. ESP se opuso a las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido y su finalización, así como los cargos ocupados por el actor y el salario, pero aclaró que la relación feneció por el incumplimiento grave del contrato de trabajo por parte de aquel.

También reconoció que la convención colectiva que se le aplicaba al trabajador estableció en su artículo 18 un procedimiento para dar por terminado el contrato con justa causa, pero precisó que el que se adelantó contra el demandante se llevó a cabo con apego a la ley, a las garantías constitucionales del debido proceso y defensa, que dio como resultado una violación grave al contrato de trabajo, por lo que, en consecuencia, dio por finalizada la relación laboral con base en las disposiciones del Código

Sustantivo del Trabajo, del reglamento interno y de la convención colectiva.

Agregó que el demandante confundió el procedimiento para imponer una sanción disciplinaria con el instituido convencionalmente para dar por terminado un contrato de trabajo por justa causa. Sobre los demás enunciados fácticos dijo que no eran ciertos, o que no le constaban.

Presentó las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, carencia del derecho reclamado, pago total de las obligaciones laborales en especial de los salarios y prestaciones sociales, prescripción, buena fe y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 3 de julio de 2019, resolvió:

> **PRIMERO:** DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo suscrito entre señor HENRY LEONEL CARRION (sic) JIMENEZ (sic) como trabajador y la empresa CODENSA S.A E.S.P. como empleador, cuyos extremos se extendieron desde el 17 de noviembre de 1987 a 30 de julio de 2013, recibiendo un salario de UN MILLON (sic) TRESCIENTOS MIL SETECIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($1.300.778), conforme a lo expuesto.
>
> SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción denominada INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION (sic) Y COBRO DE LO NO DEBIDO propuestas como medio de defensa por la parte demandada.
>
> TERCERO: ABSOLVER a la parte demandada CODENSA S.A. E.S.P, de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante HENRY LEONEL CARRION (sic) JIMENEZ (sic)
>
> CUARTO: CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante señor HENRY LEONEL CARRION (sic) JIMENEZ. Liquídense por secretaría e inclúyanse como agencias en derecho a favor del demandante CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($400.000).

QUINTO: CONCEDER el grado Jurisdiccional de consulta ante el Honorable Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, por salir adversa la decisión a los intereses económicos del trabajador demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia del 30 de octubre de 2020, confirmó la del *a quo*.

Puntualizó que debía detenerse a resolver si existía o no el fuero circunstancial a favor del trabajador, y si además hubo justa causa o no del despido.

En orden a decidir lo primero, trajo a colación el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y las sentencias CSJ SCL, 3 dic. 2003, rad. 20960, SL, 28 feb. 2007, rad. 29081 y SL, 25 oct. 2004, rad. 22919, con base en las cuales sostuvo que, para que se pueda hablar válidamente de la garantía foral, se requiere tener como presupuestos una posibilidad a la negociación colectiva y la inauguración válida del conflicto.

A partir de ahí estimó que era un error afirmar que la sola presentación del pliego de peticiones en marzo de 2013 hizo que surgiera la protección deprecada por el actor, toda vez que la empresa se negó a negociar, lo que supuso el inicio de un trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo, inconcluso todavía a la fecha de la sentencia, lo que dejaba en evidencia que el conflicto no se había iniciado o inaugurado válidamente.

Adicionó, que si bien las partes llevaron a cabo posteriormente una etapa de arreglo directo, *«esto no basta para considerar que se han desarrollado todas las etapas para considerarlo así»*.

Con fundamento en lo expuesto, concluyó que el trabajador no estaba cobijado por el fuero circunstancial.

Aun cuando consideró que lo anterior era suficiente para desestimar las pretensiones de la demanda, en la medida en que lo único que se pidió fue la ineficacia del despido por el fuero circunstancial, examinó lo referente al despido injusto.

Advirtió que al proceso no se acompañó la convención colectiva de trabajo, entonces necesariamente debía colegir que *«no hay prueba alguna de un procedimiento convencional incumplido o un despido ilegal, por no seguirlo, ni en consecuencia una violación al debido proceso por no tener en cuenta esta reglamentación»*. Aclaró que ninguna de las partes pidió esa prueba, y si bien fue acompañada por la pasiva, esta no fue incorporada como tal en el momento procesal pertinente, por lo que no podía valorarla, por lo tanto, no existía un procedimiento convencional que debiera analizar.

Sostuvo que se aportó al expediente el proceso disciplinario adelantado, el cual no dejaba dudas de que se le otorgaron al trabajador las garantías para su defensa. Así lo explicó:

Efectivamente a folios 389 y siguientes aparece documental que

lo comprueba citación a descargos, plenas garantías de defensa, lo cual deja sin fundamento los argumentos sobre violación al debido proceso, pues no se exige que se lleve a cabo uno como tal, anterior al que acá se ventila para determinar la justa causa, como asegura la recurrente, cuando se duele de la imposibilidad que tuvo el trabajador de aportar o que se practicaran pruebas en su favor, lo que considera viola su dignidad, se itera lo que se debe garantizar es el derecho a la defensa y en este caso no hay duda así sucedió.
Finalmente vale destacar que el Juez analizó con suficiencia, no solo la documental sino las declaraciones encontrando acreditada la justa causa y la recurrente no se refirió a esa valoración señalando un error en concreto, su recurso solo se dirigió a cuestionar el debido proceso, tema ya resuelto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su lugar, conceda todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales son objeto de réplica y se resuelven conjuntamente.

VI. CARGO PRIMERO

Lo formula así:

Acuso la sentencia impugnada por VIOLACIÓN DIRECTA de la ley sustancial, en la modalidad de FALTA DE APLICACIÓN de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por el 36 del Decreto 1469 de 1968, modificado por la Ley 50 de 1990, artículo 57, 10 del Decreto 1373 de 1966, en relación con los artículos 27 y 36 del primer Decreto mencionado, 9º, 10º, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 55, 57, 58, 59-1, 60, 62, 142, 373, 374, 432, 433, 434 y 452 del mismo Código Sustantivo del

Trabajo, 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la 6 Seguridad Social, 167 y 176 del Código General del Proceso – violación de medio – dentro de los parámetros fijados por los artículos 1º, 11, 13, 25, 26, 29, 39, 48, 53, 58, 332 y 336 de la Constitución Política de Colombia, en armonía con la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Colombia el 28 de mayo de 1973.

Destaca que tanto los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 como el 36 del Decreto 1469 de 1968, consagran una garantía para los trabajadores de no poder ser despedidos sin justa causa comprobada desde la presentación del pliego de peticiones, que esta se mantiene vigente *«durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»,* y en todo caso, hasta que el mismo se haya solucionado de alguna de las maneras allí previstas, es decir, con la firma de una convención colectiva de trabajo, o cuando el laudo arbitral, si es el caso, cobre firmeza.

Considera entonces que el Tribunal se equivocó al darle pleno valor a las resoluciones emanadas del Ministerio del Trabajo, y restarle el alcance que la norma le atribuye a la presentación del pliego de peticiones, pues al margen de la validez de las mismas y que hubieran creado una situación particular y concreta, ellas no atan al juez para resolver la controversia que se planteó en el juicio.

Dice que lo anterior es aún más relevante cuando un acto administrativo es contrario al orden público (CSJ SL462-2021), y con mayor razón cuando se trata de no desconocer las garantías de sindicación y negociación colectiva (CSJ SL937-2022).

Sobre la validez y alcance de la presentación del pliego de peticiones –surgimiento del conflicto colectivo–, el cual le da soporte jurídico al fuero circunstancial, encuentra que la postura del Ministerio del Trabajo al expedir las Resoluciones n.° 0964 del 7 de marzo de 2015 y 0702 del 3 de marzo de 2016, van contra la posición de esta Corte plasmada en la sentencia CSJ SL462-2021, en la que concluyó que la cartera ministerial no podía imponer su criterio sobre la existencia del conflicto, cuando las partes, previamente, reconocieron su calidad de interlocutores en la negociación.

Concluye que el anterior era el precedente al que debía ceñirse el colegiado para enmarcar su decisión y, frente al cual considera que no existe duda de la existencia y vigencia del conflicto colectivo de trabajo y, por tanto, de la garantía foral circunstancial pregonada.

VII. CARGO SEGUNDO

Así lo promueve:

> Acuso la sentencia impugnada por VIOLACIÓN INDIRECTA de la ley sustancial, en la modalidad de APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 108 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 205 del Código General del Proceso, lo que llevo a desconocer los artículos 55, 56, 58 – 1- 8, 60-2, 62 – 2 – 4 – 6, del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 9°, 10°, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 55, 57, 59-1, 104, 107, 108, 109, 115, 142, 373, 374, 432, 433, 434 y 452 del mismo Código Sustantivo del Trabajo, 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 167 y 176 del Código General del Proceso – violación de medio - dentro de los parámetros fijados por 11 los artículos 1°, 11, 13, 25, 26, 39, 48, 53, 58, 332 y 336 de la Constitución Política de Colombia.

Le enrostra al Tribunal los siguientes yerros fácticos:

- Dar por demostrado que, en el presente caso, no ocurrió *"una violación al debido proceso"* y que, por tanto, es plenamente válido el *"procedimiento"* que se aplicó por parte de CODENSA S.A. ESP, para demostrar la justa causa que fundamentó la terminación del contrato de trabajo del demandante.
- No dar por demostrado, estándolo, que CODENSA S.A. ESP, desconoció el debido proceso en el trámite adelantado para demostrar la justa causa que fundamentó la terminación del contrato de trabajo del demandante.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que al demandante se le garantizó el derecho a la defensa, en el trámite que CODENSA S.A. ESP aplicó para demostrar la causa que alegó como justa para dar por terminado su contrato de trabajo.
- No dar por probado estándolo, que CODENSA S.A. ESP, desconoció el derecho a la defensa del demandante, porque no aplicó el *"debido proceso",* previsto en la Constitución, la ley y sus propios reglamentos, en el trámite que adelantó para demostrar la justa causa alegada para dar por terminado su contrato de trabajo.
- No dar por demostrado, estándolo, que la prueba practicada por CODENSA S.A. ESP, que justifica su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, es nula, de pleno derecho y por tanto no tiene eficacia jurídica, al haber sido obtenida con violación del debido proceso.

Como medios de convicción no apreciados, referidos a la violación del debido proceso en la práctica de la prueba de alcoholemia al demandante, relaciona los siguientes: el procedimiento n.º PC-422, que regula las pruebas de Detección de Alcohol y Drogas en personal propio de Codensa/Emgesa y sus contratistas, específicamente lo estipulado en el numeral 5.4., así como el anexo # 1 contentivo de la guía para realizar la prueba de alcohol (f.º 97 y ss, y 570 y ss); el formato de autorización para toma de prueba toxicológica y el registro de resultados (f.º 111); el formato denominado *«Inspección de Seguridad Industrial y Ambiental»* (f.º 143, 165, 166, 177, 544, 545, 556); los certificados de calibración (f.º 603 a 616); el testimonio de

César Hernando Vélez Arce; la norma NR-015, nombrada como *«Consumo de Bebidas Alcohólicas y Sustancias Psicoactivas»*, aportada por Codensa S.A. ESP (f.º 584 a 592); el informe rendido por el señor Andrés Ricardo Velandia Linares el 12 de julio de 2013 (f.º 526 a 534); y el interrogatorio de parte que se le formuló a la representante legal de la demandada, la señora Angélica González Suárez.

Para demostrar el cargo, argumenta que la empresa no aplicó de manera correcta el procedimiento para la toma de muestra de alcohol, pues no solicitó su autorización, y el registro en el formato correspondiente se hizo sin presencia suya, tal como lo exigía la norma vigente. Agrega que la reglamentación y los anexos claramente marcaban el paso a paso a seguir, el cual nunca se hizo como estaba indicado, como tampoco se valoró lo referido a la calibración de la máquina que tomó la muestra, pues si bien se acreditó que unos equipos fueron calibrados, no quedó probado que fueran estos los utilizados en la prueba que se le practicó, lo que, a su juicio, violó el debido proceso. Y añade:

> No hay evidencia de la clase de prueba que se realizó, si fue automática o manual y de haber sido de esta última clase, las razones de su práctica, dado que la misma es procedente cuando la persona no puede proporcionar una muestra de aliento suficiente para la prueba automática; tampoco hay evidencia de la máquina utilizada para la toma de la muestra. Nada de esto se documentó, por parte de quien practicó la prueba al demandante, no obstante encontrarse regulado por la misma empresa empleadora en los reglamentos que allegó al expediente – de manera parcial - como soporte de su defensa.

Resalta, que si el juzgador plural hubiera contrastado las documentales con la declaración rendida por los testigos, y en especial, por el trabajador que realizó el

procedimiento, de bulto se harían evidentes las irregularidades de todo el procedimiento.

Precisa que de los documentos referenciados se infiere con claridad que la empresa no garantizó la higiene y salubridad de la toma de la muestra, que se hizo al aire libre, sin ninguna garantía de conservación, algo verificable con el informe rendido por el señor Andrés Ricardo Velandia Linares. Y apunta:

> El desconocimiento del Debido Proceso por parte de **CODENSA S.A. E.S.P.,** en la forma explicada y de acuerdo con lo previsto en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, determina que la prueba recaudada para demostrar la supuesta "falta" disciplinaria que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo del demandante, es nula de pleno derecho y por tanto, no podía producir ningún efecto jurídico contrario a los derechos del trabajador; no obstante, las pruebas que así lo demostraron en el trámite del proceso, fueron ignoradas o valoradas en forma equivocada por el Tribunal, como se explica, para concluir que no existe vulneración del debido proceso y que por el contrario, al demandante se le otorgaron plenas garantías para su defensa.

A renglón seguido, y bajo el título de *«Violación del Debido proceso que garantiza el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo»*, asegura que Codensa S.A. ESP desconoció los mínimos previstos por la Corte Constitucional en la sentencia CC C593-2014, lo que fue avalado en las instancias judiciales.

Enseguida dice que el Tribunal valoró equivocadamente el proceso disciplinario que se adelantó en su contra (f.° 113-186), pues la sola citación a descargos no era suficiente para garantizar su derecho a la defensa, en la medida en que debía adelantarse un juicio con las reglas establecidas en el citado fallo de la Corte Constitucional.

Sostiene que la empresa limitó su derecho a la defensa a la citación de descargos y a la presentación de un escrito elaborado a las carreras, en tan solo cuarenta minutos, así como a la utilización de recursos, pero no le otorgó la oportunidad de presentar y practicar pruebas, no se le permitió intervenir a los representantes del sindicato, quienes no fueron oídos, y su declaración fue la última en ser recopilada, en una clara violación de las reglas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, lo que quedó de manifiesto en la respectiva acta de descargos y fue aceptado por el señor Daniel Barahona e Ibeth Elvira Herrera Barrios, medios probatorios todos que acusa de que *«[…] fueron indebidamente valorados o no apreciados por el Tribunal […]»*.

VIII. RÉPLICA

Frente al primer cargo, Codensa S.A. ESP, sostiene que es contradictorio que el recurrente aduzca la falta de aplicación de la ley, pero después presente la supuesta interpretación acertada que debió darle el juzgador de la alzada.

Afirma que, al margen del desatino de técnica, la interpretación dada por el Tribunal sobre los requisitos para que opere el fuero circunstancial, está acorde con la jurisprudencia de esta Corporación, conforme a la cual, sin la existencia de un verdadero conflicto colectivo, no es posible que surja la garantía foral pretendida.

Reprocha que en el ataque orientado por la senda jurídica, el impugnante pusiera en tela de juicio el valor probatorio que el *ad quem* le dio a las resoluciones del ministerio, pero que, en todo caso, la alusión a una sentencia posterior a la solución del conflicto no demuestra el error del Tribunal, pues se trata de un pronunciamiento posterior a la decisión de instancia.

Puntualiza que de cualquier manera, el contrato de trabajo terminó por justa causa imputable al trabajador, lo que hace improcedente el pretendido reintegro, y dado que la justeza del despido no fue objeto de apelación, no podría la parte actora en sede de casación revivir la discusión en torno a la causa de terminación del contrato, porque ello constituiría un hecho nuevo, soslayando las reglas del recurso extraordinario.

Frente al segundo cargo, la defensa sostiene que las pruebas citadas por el recurrente no son visibles, al menos en los folios citados por él en su recurso, algo que va de la mano con lo probado en juicio referente a que el procedimiento aplicado fue el estatuido en la convención colectiva de trabajo, el cual es una prueba no allegada al plenario. De lo anterior colige que, al tratar de quebrantar la sentencia, atacándola por la errada valoración de pruebas no utilizadas en la práctica del procedimiento disciplinario, el cargo deviene improcedente, por no tratarse el recurso de casación de una tercera instancia.

Por último, recuerda que la sentencia goza de la presunción de legalidad y acierto, y que las pruebas y

testimonios cuya indebida valoración se predica, no tienen la fortaleza de derruirla.

IX. CONSIDERACIONES

Tal como lo pone de presente la opositora, es cierto que el recurrente se equivoca al denunciar la «*falta de aplicación*» del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, cuando el Tribunal expresamente lo tuvo en cuenta en las consideraciones de la providencia impugnada.

No obstante, de la argumentación vertida a lo largo de la acusación es lógico comprender que realmente lo que acusa la censura es la aplicación indebida tanto de esa preceptiva, como de las demás que integran la proposición jurídica del ataque.

Asimismo, pese a que en el segundo cargo el impugnante cayó frecuentemente en la contradicción de señalar que las pruebas singularizadas habían sido ignoradas por el *ad quem*, y al mismo tiempo valoradas equivocadamente, lo cierto es que cabe entender que su inconformidad se centra en lo último, es decir, en la indebida valoración de los medios de convicción relacionados en el embate.

A pesar de que uno de los cargos se dirige por la vía de lo fáctico, pertinente es indicar que el Tribunal dejó por fuera de discusión los siguientes hechos: (i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, con vigencia entre el 17 de noviembre de 1987 y el 30 de julio de 2013; (ii) que el vínculo finalizó por decisión

unilateral de la demandada, alegando justa causa; (iii) que al actor le es aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita por Sintraelecol y la empresa Codensa S.A. ESP; (iv) que el demandante es afiliado al sindicato Red de Empleados de la Energía y los Servicios Públicos Domiciliarios *«Redes»* y; (v) que la convención colectiva aportada, no se incorporó como prueba al proceso.

Dicho esto, le corresponde a la Sala determinar: (i) si entre el sindicato Redes y Codensa S.A. ESP existía un conflicto colectivo de trabajo vigente para la fecha en que fue despedido el actor y, ii) si se violó el debido proceso de aquel en la aplicación del procedimiento disciplinario que culminó con la terminación de su contrato.

A folios 316 a 353 del expediente es visible el acta de fundación y los estatutos de la organización sindical denominada Sindicato Red de Empleados de la Energía y los Servicios Públicos Domiciliarios Redes. En los estatutos se establece que aquella estará integrada por trabajadores y trabajadoras,

> [...] que prestan sus servicios en forma directa o indirecta a empresas nacionales o extranjeras, sus matrices, sucursales o filiales, dentro del territorio colombiano y fuera de él, dedicadas al desarrollo de la actividad económica de: generación, transmisión, distribución y comercialización de energía en cualquiera de sus formas y/o a la prestación de servicios públicos domiciliarios.

De acuerdo con lo anterior, Redes representa a los trabajadores del sector energético y, en consecuencia, a quienes prestan sus servicios a Codensa S.A ESP, compañía que pertenece a esa rama.

Teniendo en cuenta esta facultad de representación, el 26 de febrero de 2013 la asociación profesional presentó el pliego de peticiones a Codensa S.A. ESP y a sus empresas colaboradoras para regular las condiciones laborales de sus trabajadores (f.° 384-427).

En función de las negociaciones y conforme al cronograma trazado *«en cumplimiento del acuerdo celebrado el día 18 de noviembre de 2014»*, se dio inicio a la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo el 28 de noviembre de 2014, que se activó con la presentación del citado pliego de peticiones, según obra en el acta de inicio (f.° 381 y 383).

Así, como claramente es constatable, Codensa S.A. ESP evidentemente decidió entablar un diálogo directo con el sindicato, con lo cual, a juicio de esta Sala, sin lugar a dudas aceptó su calidad de interlocutor válido en la negociación y, por tanto, es evidente que entre ella y el sindicato Redes se verificó un procedimiento de negociación colectiva desde el 26 de febrero de 2013, fecha de presentación del pliego.

Lo descrito no deja de ser así porque el Ministerio del Trabajo haya proferido la Resolución n.° 0702 del 3 de marzo de 2016, en la que consideró que el conflicto no existía, puesto que las decisiones de las autoridades administrativas no atan a los jueces laborales cuando son contrarias al orden jurídico.

Así lo sostuvo la Sala en la sentencia CSJ SL462-2021, invocada por el recurrente, en la que se resolvió un

recurso de casación por hechos idénticos a los hoy debatidos en un proceso seguido contra la misma empresa y por el mismo conflicto. En esa ocasión, la Corte razonó:

> [...] Aunque no se tiene conocimiento de si dicha resolución fue apelada o no, y de haber sido impugnada, el sentido de la decisión, lo cierto es que los actos administrativos no atan al juez al momento de definir la existencia de un conflicto colectivo y las repercusiones que de ello derivan. Lo anterior, cobra mayor sentido cuando quiera que el pronunciamiento de la autoridad administrativa es contrario al orden jurídico.
> En efecto, con ocasión de la declaratoria de inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo mediante las sentencias C-567-2000 y C-63-2008 de la Corte Constitucional, esta Sala ha sostenido que es factible que en una empresa coexistan varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con capacidad de representación y negociación para la suscripción de una convención colectiva de trabajo. Igualmente, y en virtud de la sentencia C-797-2000 del Tribunal Constitucional, es posible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos.
> Además de lo expuesto, para la Sala el Ministerio del Trabajo no podía imponer su criterio sobre la existencia de un conflicto, cuando de manera previa las partes, al sentarse a dialogar, reconocieron su calidad de interlocutores en la negociación.
> Desde este punto de vista, entre las partes se entabló un conflicto colectivo, razón por la cual los afiliados al sindicato Redes no podían ser despedidos mientras estuviera vigente dicho diferendo.

En las condiciones expuestas, como quiera que la terminación del contrato de trabajo del demandante se produjo el 13 de julio de 2013, en vigencia del conflicto colectivo iniciado con la presentación del pliego radicado el 26 de febrero de esa anualidad, forzoso resulta colegir que aquel estaba protegido por la garantía del fuero circunstancial, de modo que no podía ser despedido sin justa causa.

Aun cuando de esta manera queda acreditada la transgresión normativa denunciada en el primer cargo, lo cierto es que ello no es suficiente para derruir la

providencia confutada, puesto que esta también se sostiene sobre otro pilar que, a decir verdad, no fue atacado por el recurrente. En efecto, el *ad quem* advirtió que el juez de primer grado encontró acreditada la justa causa, pero que la parte accionante *«no se refirió a esa valoración señalando un error en concreto, su recurso solo se dirigió a cuestionar el debido proceso»*.

Contra este argumento la censura no planteó ningún debate, en esa medida, si el juez de segundo grado halló acreditado que el despido del actor fue con justa causa, y ese aspecto no fue controvertido ni en la alzada ni en casación, entonces no queda otro camino que concluir que el fuero circunstancial que lo cobijaba no impedía la terminación de la relación laboral, pues, precisamente esta obedeció a la existencia de un justo motivo.

Aunque lo expuesto en precedencia sería suficiente para desestimar los ataques, es pertinente puntualizar que, en todo caso, el despido del demandante no se produjo con violación del debido proceso.

Para ello conviene precisar que, desde el escrito inaugural del proceso, se puso de manifiesto que el actor fue despedido con estribo en una justa causa, y que previo a ello, la empresa adelantó el procedimiento disciplinario establecido en la convención colectiva de trabajo vigente entre Sintraelecol y Codensa S.A. ESP, sin embargo, dicho cuerpo normativo extralegal no fue incorporado al plenario y nunca hizo parte formal del material probatorio, pues fue allegado por fuera de las etapas probatorias, tal como lo

reseñó el Tribunal, de modo que no es posible discernir con precisión cuáles eran las etapas de ese procedimiento.

En este punto, la Sala descarta la posibilidad de abordar temáticas de tipo jurídico o, aquellas que no conlleven errores de tipo fáctico, referidas a las reglas sobre la carga de la prueba, la obligación de ordenar el recaudo de medios probatorios adicionales a las obtenidas en el proceso, o la oportunidad para su aducción. Ello en tanto se trata de cuestionamientos que no tienen cabida por la senda seleccionada en el segundo embate.

Así, se tiene que el juez plural basó su decisión a partir del análisis que hizo del proceso disciplinario que sí fue allegado, y con base en el cual concluyó que el actor tuvo plenas garantías de derecho a la defensa y debido proceso, en la medida en que fue citado a descargos y, en general, pudo ejercer adecuadamente su defensa.

Sobre el asunto debe advertirse que, de manera pacífica, reiterada y constante, ha considerado esta Sala, en cuanto al carácter del despido, que por regla general no constituye un acto sancionatorio, sino una facultad de la que el legislador quiso revestir al empleador, y que por ello no está sujeta a formalidades procesales previas. Empero, si se le endilga al trabajador la comisión de justas causas, se le debe dar una oportunidad de defensa, ajena a procedimientos rígidos, pero que garantice el debido proceso, y por supuesto, en el evento en que las partes del contrato de trabajo le quieran dar el alcance de verdadera consecuencia disciplinaria, debe respetarse el

procedimiento que ellas dispongan, bien sea en convenciones, pactos colectivos, reglamentos, en el mismo contrato o en cualquier instrumento que ligue a las partes en el marco de su relación laboral. Así lo ha establecido la Corte en providencias como la CSJ SL1524 -2014, SL3691-2016, SL1981-2019, SL2351-2020 y SL496-2021. En esta última adoctrinó:

> Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:
> *No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos[1]; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido*

[1] El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

En tales condiciones, a folios 113 a 186 milita copia del proceso disciplinario adelantado, donde queda en evidencia que al demandante se le otorgó la oportunidad de defenderse citándosele a descargos; se le permitió el acompañamiento, del presidente y secretario de Sindiredes señores Luis Alexander Piñeros e Ibeth Herrera, respectivamente, y presentó recurso de apelación frente a la decisión de su despido ante el comité laboral de la empresa.

De otro lado, el Reglamento Interno de Trabajo que milita a folios 3 a 44 del expediente, da cuenta de que el procedimiento allí establecido es obligatorio para los trabajadores a los que no se les aplique la convención colectiva, es decir que en principio no le era aplicable al actor en la medida en que el proceso que rigió para su caso lo fue el estatuido en el cuerpo convencional no allegado formalmente, y, en todo caso, el trámite reglamentario fue previsto expresa y únicamente para la imposición de sanciones, mas no de despidos.

Ahora, como quiera que la censura se duele del desconocimiento del colegiado de las subreglas jurisprudenciales plasmadas en la sentencia CC C-593-2014 de la Corte Constitucional, la Sala considera conveniente recordar que el alcance fijado por aquella Corporación y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador, de tal manera que dicha decisión tiene cabida cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o

imponga una sanción de tal naturaleza, y en tal sentido la norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador (CSJ SL496-2021).

Finalmente, tampoco tiene razón el recurrente al sostener que la prueba que respaldó la decisión de Codensa S.A. ESP, de terminar el contrato con justa causa era nula. En efecto, es cierto que a folios 97 a 110 milita el manual de procedimiento de pruebas para Detección de Alcohol y Drogas en personal de la empresa, que en su numeral 5.2. estipula que cuando una muestra resulta positiva, su resultado debe registrarse en un formato de autorización y registro de resultados, los cuales no se diligenciaron, según se ve a folios 111 y 112.

Con todo, y como la misma censura lo destaca, la empresa no soslayó la autorización de la muestra de manera absoluta, pues a folios 165 y 166 aparece el formato de Inspección de Seguridad Industrial y Ambiental, en el que se dejó la constancia de la toma de la misma, con un resultado positivo de 1,08 BAC, y se dejó la indicación de que el demandante debía irse a descansar para prevenir un accidente, formato que él rubricó sin anotar ninguna observación o queja.

Y no existe duda de que es su firma, pues al presentar su recurso de apelación contra la decisión de despido notificada el 30 de julio de 2013, en el numeral 5.9 de su escrito manifestó (f.° 503-509):

> No es cierto que con mi firma haya avalado los resultados de las pruebas practicadas. Intimidado, por la forma y las condiciones en que se practicó la prueba, fui obligado a suscribir un documentó que nunca tuve la oportunidad de leer y cuyo

> contenido no podía entender bajo la presión de la que era objeto en ese momento. Mi Dignidad Humana se afectó gravemente. Una prueba como ésta debe contar con la debida discreción que reserve el buen nombre y la intimidad del trabajador.

A lo anterior se suma el certificado de calibración n.° 4198 expedido por *lab&service*, en el que se reseña que el instrumento revisado es un alcoholímetro con número de serie 10014086-181 e identificación 4013, que fue calibrado:

> Por el método de comparación directa, el cual consiste en obtener la respuesta de estabilidad del instrumento con una muestra de solución de concentración cero, y luego medir las concentraciones de 0,190,0,476 y. 0,714 mg/L con el instrumento, efectuando 5 mediciones por cada punto de medición. Siguiendo los lineamientos expuestos en el procedimiento interno CA-PR-010.

El resultado de la calibración, estableció:

> [...] los valores de incertidumbre expandida reportados en la tabla se estimaron con un nivel de confianza del 95,45% que corresponde a un factor de cobertura igual a 2 siguiendo las recomendaciones del documento "Gide to the Expresion of Uncertainty in Measurement (1995)

Aun cuando no hay forma de establecer que el equipo usado en la prueba de alcoholimetría realizada al actor hubiera sido el mismo, lo cierto es que esta prueba sí le permite inferir a la Sala que los equipos utilizados por la empresa se encontraban en buen estado, y periódicamente eran calibrados.

De otro lado, en cuanto a la confidencialidad de los resultados de los exámenes a la que se refiere la norma *NR-015 - Consumo de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas*, advierte la Sala que lo que revela el reporte realizado por quien tomó la prueba, es que aquellos se le entregaron al trabajador a solas.

Por si fuera poco, el colegiado no se limitó a valorar las documentales singularizadas en el cargo, sino que examinó en conjunto todo el material probatorio, incluido el proceso disciplinario, destacando en su proveído *«que el Juez analizó con suficiencia, no solo la documental sino las declaraciones encontrando acreditada la justa causa»*, por lo que fácil resulta colegir que la prueba de alcoholimetría no fue lo único sometido a valoración para validar el proceso de despido.

Finalmente, los testimonios de los señores César Hernando Vélez Arce y Andrés Ricardo Velandia Linares, así como el interrogatorio rendido por la representante legal de la pasiva no constituyen prueba hábil en casación, de manera que su estudio solo resultaba posible de encontrarse fundado algún error en el análisis de la prueba calificada.

De todos los anteriores medios probatorios puede inferirse que existía suficiente material probatorio que avalaba la demostración del estado de alicoramiento del demandante, que configuró la justa causa esgrimida por la empleadora para dar por terminado el vínculo laboral que los unía.

Conforme a lo expuesto, no pudo incurrir el Tribunal en la aplicación indebida de las normas relacionadas en la proposición jurídica de los cargos, pues, si bien en principio el actor era beneficiario del fuero circunstancial, lo cierto es que conforme a la investigación adelantada, la empresa concluyó que el despido se produjo con el respeto de las

garantías mínimas del debido proceso, que aquel incumplió de manera grave sus obligaciones laborales, y que cometió grave indisciplina y negligencia, lo que configuró la justa causa para extinguir la relación laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 55 del Reglamento Interno de Trabajo de la compañía y según lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 6 del precepto 62 del CST.

En suma, los cargos no prosperan. Sin costas, pues a pesar del fracaso del recurso, se encontró probada la equivocación del Tribunal advertida por la censura en el primer cargo.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el treinta (30) de octubre de dos mil veinte (2020) por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **HENRRY LEONEL CARRIÓN JIMÉNEZ** contra **CODENSA S.A. ESP**, hoy **ENEL COLOMBIA S.A.**

Sin costas.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
impedida

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

artículo20