



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL2850-2020

Radicación n.º 69106

Acta 27

Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de julio de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CERVECERÍA UNIÓN S. A.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, los días cinco (5) y doce (12) de agosto de dos mil catorce (2014), en el proceso que le instauró **JAIME LEÓN JARAMILLO VÉLEZ**.

I. ANTECEDENTES

JAIME LEÓN JARAMILLO VÉLEZ llamó a juicio a CERVECERÍA UNIÓN S. A., con el fin que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 15 de noviembre de 1988 hasta el 4

de marzo de 2013, cuando la demandada lo terminó unilateralmente y sin justa causa, con vulneración del debido proceso; que, por lo último, el finiquito es ineficaz y, en consecuencia, debe ser reintegrado al cargo que desempeñaba o uno de mejor categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir, desde el momento de su despido, hasta que se haga efectiva la reinstalación o, en su defecto, se le otorgue el pago de la indemnización convencional correspondiente, lo que resulte probado y las costas.

Narró que, a partir del 15 de noviembre de 1988, se vinculó a la accionada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, como operario de montacargas; que el 23 de febrero de 2013, fue agredido por un compañero de trabajo, quien lo discriminó por su color de piel y su condición de afrodescendiente; que el 25 siguiente, fue citado a descargos, los cuales ofreció el 27 de ese mes y año; que el reglamento interno de trabajo, no contempla la posibilidad de solicitar o aportar pruebas en defensa del trabajador; que el 4 de marzo de esa anualidad, el empleador dio por terminado el vínculo laboral; que esa decisión es ineficaz, porque se dio con violación del debido proceso disciplinario, el derecho de defensa, la convención colectiva, el CST y la CN.

Afirmó que, aunque para la ruptura contractual, la demandada adujo justa causa, imputándole el grave incumplimiento de las obligaciones laborales, por incurrir de forma libre y consciente en una de las prohibiciones

contempladas en el reglamento interno de trabajo, en el «*artículo 76 numeral 14*», lo cierto era, que no existió la conducta grave que ameritara el despido y «*[...] la sanción impuesta por la empresa frente a las presuntas faltas cometidas es desproporcionada frente a [su] derecho fundamental al trabajo*»; que su último salario básico mensual fue de \$2.096.550 y que el promedio salarial que se tuvo en cuenta para liquidar el auxilio de las cesantías fue de \$3.106.110,94 (f.º 3 a 9, cuaderno del Juzgado)

CERVECERÍA UNIÓN S. A. replicó al gestor, se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo, sus extremos, la labor que desempeñó el reclamante, la citación a descargos con ocasión a los hechos ocurridos entre el demandante y un compañero el 23 de febrero de 2013, la terminación unilateral del contrato de trabajo, el último salario básico mensual y el promedio que tuvo en cuenta para liquidar las cesantías. Negó, que el finiquito contractual hubiese sido una sanción injusta y violatoria del debido proceso y que la actuación del peticionario no hubiera tenido gravedad. Sobre los demás, adujo que se trataban de apreciaciones subjetivas.

Agregó, que el 23 de febrero de 2013, el actor y Fredy Ernesto Henao Valencia, un compañero de trabajo, protagonizaron un «*hecho bochornoso y lamentable*», que ocasionó el despido de ambos; que no importaba quién inició la riña verbal y física en horario laboral; que el demandante, era conocido por ser una «*persona con temperamento muy fuerte rayando en lo agresivo*»; que tuvo la posibilidad de

acudir al supervisor, si se sintió atacado por su homólogo; que también pudo haber presentado pruebas y testimonios en su defensa, si los consideraba necesarios; que, de otra parte, los medios que empleó, fueron contestados oportunamente, como el recurso de apelación y de petición; que el «[...] irrespeto vulgar y la amenaza de violencia física dentro del lugar de trabajo son faltas que a luz del contrato individual de trabajo, el reglamento interno y la ley son constitutivos de justa causa para la terminación del contrato».

Formuló como excepciones las de carencia del derecho sustantivo, petición de lo no debido, buena fe y pago (f.º 69 a 75, *ibídem*)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, el 30 de abril de 2014, absolvió a la demandada (f.º 182 y 183, *ib.* en relación con el CD anexo).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al resolver la apelación del reclamante, mediante decisión del 5 de agosto de 2014, revocó la primera, para, en su lugar, declarar que la terminación del contrato fue «*ilegal e injusta*»; mientras que, en acto complementario, del 12 de agosto siguiente, condenó a la accionada a pagar al reclamante, a título de indemnización convencional por despido injusto, \$110.963.403.

Dijo, en la primer audiencia, que había sido aceptado por las partes la existencia del contrato de trabajo y los extremos de la relación; que, en perspectiva del principio de consonancia, debía determinar, si la causal de extinción del vínculo, aducida por la empresa, fue legal y justa; que, para el efecto, importaba precisar, que según la misiva del finiquito (folios 24 a 25 del expediente), el empleador imputó la violación de las prohibiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo, en específico, la del «*artículo 76 numeral 15*», que señala como causal justificativa, «*agredirse, injuriar o discutir gravemente o reñir, dentro de las dependencias de la empresa*» (f.º 32 a 47, *ibídem*), por los hechos ocurridos el 23 de febrero de 2013, relacionados con un altercado con Freddy Henao; que aquella causal no es una diferente de la del numeral 2º del literal a del artículo 62 del CST.

Refirió, que el acto de agresión que se imputó, acaeció como consecuencia de una «*[...] Intempestiva y acalorada discusión que sostuvo el demandante [...] con otro trabajador [...] el 23 de febrero de 2013 [...] cuando ambos [...] se encontraban, en las instalaciones de la empresa, dentro de su jornada laboral, operando dos equipos de montacarga [...]*»; que, al respecto, «*[...] relató el actor que fue objeto de agresión verbal injustificada, por parte de [Freddy Henao], quien lo trató de «negro hijueputa y negro bruto», a lo que respondió que, más «hijueputa era él», «quitándose el casco y arrojándoselo a su compañero*»; que el peticionario, en el interrogatorio de parte, aceptó, como en la diligencia de descargos y en el recurso contra la decisión de terminar unilateralmente su contrato,

«haber dado respuesta espontánea de la agresión verbal de su compañero, con una agresión verbal y física, al lanzarle un casco de protección en un acto meramente reactivo a la inusitada agresión»; que, en efecto, el trabajador manifestó a la empleadora, «Yo no reté, me retaron, yo no agredí, me defendí, 24 años de trabajo tirados, porque para la empresa debí haberme dejado tratar de negro bruto e hijueputa».

Aclaró, que aunque comparecieron los testigos Sergio Murela Arboleda y Duván Valencia Pulgarín, no brindaron elementos de convencimiento suficientes, porque, el primero fue de oídas y, el segundo, vio a lo lejos la discusión, sin escuchar los improperios, asegurando únicamente, que el demandante se bajó del montacargas y le lanzó un casco de protección a su compañero de trabajo; que si bien es cierto, en ese contexto, i) el accionante no negó lo sucedido y, ii) la causal aducida está contemplada tanto en el reglamento interno de trabajo, como en la ley, como una justa causa de terminación del contrato, también lo era que,

[...] el despido del que fue objeto el trabajador es una sanción abiertamente desproporcionada, con relación a la falta cometida, porque en ningún momento la versión del demandante fue desvirtuada en la presente litis, esto es, que estando dentro de su jornada laboral fue agredido de forma inesperada por Freddy Heano, que se encontraba bajo los efectos del alcohol, como lo confesó la representante legal [...] en el interrogatorio de parte [...].

El demandante fue agredido en forma abrupta e injustificada por otro compañero de trabajo, lanzándole insultos desobligantes y provocadores, con claro tinte racista, que lo afectaron en su dignidad, personal, social y familiar, por lo que cabe preguntarse ¿cómo debía reaccionar el demandante ante tal atropello [...] no provocado por él? [...] la conducta ideal, obviamente es la que consideró la Juez del primer grado, [...] que va de la mano con el pasaje bíblico que supone que cuando se recibe una ofensa en una mejilla, se debe poner la otra, para recibir igual castigo; pero esa

conducta, no es precisamente la que cualquier persona, en los tiempos actuales y en las condiciones vistas, asumiría que tales hechos como reacción diplomática fueran puesta en conocimiento [...] de inmediato ante la oficina de relaciones laborales o jefatura de personal de la empresa, pues esas calma y prudencias ideales, pocas veces se concretan en el mundo real, sin que con ello se quiera justificar de manera alguna la conducta asumida por el actor, todo lo contrario, lo que este Tribunal quiere hacer ver, es que si bien, su conducta fue contraria al reglamento interno de trabajo y al código sustantivo, era apenas una reacción instintiva o natural de una persona que fue sometida a una agresión de este tipo, que toca frontalmente con su raza, las condiciones intelectuales y el honor de su familia. Por sobre todo, cuando se ataca a una persona por su color de piel, ofensa que lleva insita una forma de discriminación absurda, no solo no debe ser tolerada sino sancionada, como lo han hecho a través de la historia tales tipos de conducta segregacionista, nunca permitirse o cohonestarse o tolerarse, en una empresa de carácter nacional, que ante todo debe ser incluyente, en cuanto a la personalidad, raza o sexo o religión de muchos de los trabajadores que requiere.

Resaltó, que no podía perderse de vista que el demandante no inició el altercado, porque simplemente se defendió de unas agresiones injustas, inoportunas y desmedidas; que el estado de embriaguez, no era escudo para tal atropello; que la falta debió ser sancionada disciplinariamente, mediante amonestación, suspensión temporal o cualquier otra fórmula, que permitiere restablecer la armonía y no con el despido desproporcionado, frente a la falta en la que se le hizo incurrir al trabajador, porque, en ese norte, la decisión unilateral del empleador, equiparó al actor con su otro compañero, que estaba bajo los efectos del alcohol, siendo él, el único responsable de lo ocurrido en aquella fecha; que,

El correcto entendimiento que debe darse en esa causal contenida en reglamento interno de trabajo, es aquel, en el que se deben tratar de desentrañar o evidenciar es ese elemento volitivo de la acción, es decir, la intencionalidad dañosa y deliberada del trabajador para con la empresa, los supervisores o demás compañeros de trabajo, circunstancias que no se demostraron en

la contienda, pues se repite lo único probado en la litis, es que el trabajador agredido reaccionó instintivamente a la agresión [...] ante todo sin premeditación alguna.

Razonó que, en igual sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia, en sentencias como la CSJ SL, 7 oct. 2003, rad. 20387, al estimar, respecto de una circunstancia similar, que al no ser la trabajadora una persona disociadora, sino de un ser humano que respondió a una agresión, no era procedente la terminación del contrato de trabajo y, en la sentencia CSJ SL, 1º jul. 2009, rad. 34935, al advertir, que el aspecto subjetivo como elemento exculpatorio cobra importancia, cuando está demostrado que el trabajador no fue quien dio lugar al acto de violencia o indisciplina; que, por lo anterior, acogiendo el lineamiento jurisprudencial descrito, era dable declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro.

Aseguró, en la audiencia del 12 de agosto de 2014, tras considerar que no se había pronunciado sobre todos los aspectos del litigio, que al tenor de los artículos 6º de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002, no procedía el reintegro reclamado, porque al 1º de enero de 1991, el actor no llevaba diez años de servicios; pero que era dable conceder la indemnización por despido injusto del artículo 40 de la CCT 135 a 163, *ibídem*, a razón de 8751 días laborados y un salario básico de \$2.096.550, para un total de \$110.963.403.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el

Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Sala case parcialmente la sentencia recurrida, en cuanto *«al contenido de los numerales primero, segundo y cuarto de la parte resolutive»*, para que, en sede de instancia, confirme la absolución de primer grado.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados, los cuales se estudiarán conjuntamente, porque a pesar de que se dirigen por sendas diferentes, comparten elementos de la proposición jurídica y finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que la sentencia infringió la ley por la vía directa, por aplicación indebida de los artículos 7º, 8º del Decreto 2351 de 1965; 58, 60, 104, 111, 467, 469 del CST, *«como violación medio la aplicación indebida de los artículos 60, 61, 145 CPTSS; 194, 195 del CPC»*.

Plantea, que acepta todas las conclusiones fácticas del segundo Juez, relacionadas con los actos de agresión física del demandante con un compañero de trabajo; que se agotó el procedimiento convencional de descargos y que aquella conducta está prevista en el reglamento, como justificante del despido; que los cuestionamientos van dirigidos a demostrar que el Tribunal erró al,

1. *Tener el despido como una sanción disciplinaria.*
2. *Considerar que los actos de violencia, injuria o malos tratamientos están supeditados en su condición de justa causa de despido a que sean o no proporcionados al acto en que incurra el trabajador.*
3. *Admitir como prueba del hecho de un tercero lo manifestado por la representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte.*
4. *Afirmar que las conductas segregacionistas deben ser sancionadas y justifican una reacción física violenta del agredido verbalmente.*

Explica, en torno a lo primero, que la sanción disciplinaria corresponde a una medida que pretende corregir la conducta del trabajador y reorientar la relación laboral; que es diferente al efecto del despido, pues en este no hay reordenamiento del vínculo contractual; que ambas instituciones están regidas por normativa diferente; que mientras aquella tiene origen en el artículo 111 del CST, la terminación unilateral del vínculo, la halla en los artículos 61 y siguientes del CST, modificados por los artículos 7º del Decreto 2351 de 1965 y 28 de la Ley 789 de 2002; que, en consecuencia, como «[...] el despido por justa causa no es una sanción [...] no le caben las consideraciones de proporcionalidad que no estén expresamente previstas en la ley (por ejemplo, el calificativo de grave frente a algunas conductas)», como lo razonó el Juzgador; que,

Este error jurídico, por sí solo, es suficiente para obtener el quebrantamiento de la decisión acusada, pues si el Tribunal no hubiera dado al despido el tratamiento de una sanción disciplinaria, tampoco hubiera exigido el elemento de proporcionalidad que tuvo como determinante para imponer la condena indemnizatoria.

Sostiene que, en armonía con lo anterior y con lo señalado como segundo error jurídico, debe advertirse que el numeral 2º de la letra a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, incluye como justa causa de terminación del contrato de trabajo, *«todo acto de violencia [...] malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra [...] los compañeros de trabajo»*, sin imponer proporcionalidad en torno a los hechos violentos, como sí lo hace respecto de los de indisciplina; que, inclusive, tal conclusión, se extrae del numeral 3º de esa normativa, declarada exequible condicionadamente, pues en esta el legislador sí se refirió a la gravedad de los hechos; que, aunque es cierto, que no se invocó el numeral 2º transcrito en la misiva de terminación, también lo es que a la empleadora solo le corresponde la descripción precisa de las circunstancias, en tanto que el encuadramiento normativo es función del Juez.

Razona, en punto de la tercera equivocación, que el Tribunal tuvo por demostrado el estado de alicoramiento, del señor Henao, compañero de trabajo del actor, con la respuesta que dio la representante legal al interrogatorio de parte, obviando que aquél era un tercero en la relación jurídico procesal, respecto de quien no podía confesar; que prescindiendo de ese estado, ello no justifica la conducta del demandante; que, por el contrario, la vuelve más inexplicable; que, en todo caso, aquél es un hecho superfluo al que el Colegiado le dio trascendencia, intentando justificar su *«deleznable»* conclusión.

Denota que,

[...]el último de los errores jurídicos [...] es de una gravedad social incommensurable [porque] está estableciendo por medio de una sentencia judicial la “patente de corzo” o la autorización o vía libre, para que todo aquel que se sienta discriminado por razones raciales (pero puede ser por cualquiera otra razón) quede legitimado para agredir físicamente en el ámbito del trabajo al autor de la segregación. Produce vergüenza que un Juez autorice cualquier expresión de violencia, especialmente en un país y en un momento en el que se hacen esfuerzos denodados por superar las expresiones de violencia.

Pero en lo estrictamente jurídico, lo cierto es que no hay norma que respalde la afirmación del Ad quem sobre el particular. Por fortuna, al menos uno de los integrantes de la Sala [...] abogó por superar estas expresiones que incluso desbordan la ley del talión pues en este caso no se respondió por el actor con una agresión verbal al insulto que dice que recibió, sino que fue más allá y acudió a la agresión física. [...] (f.º 18 a 21, ibídem).

VII. RÉPLICA

Sostiene, frente al primer error jurídico adjudicado, que el Tribunal no consideró que el despido hubiere sido una sanción, pues el sentenciador se refirió fue a la misiva de terminación del contrato, según la cual, el trabajador incurrió en una de las prohibiciones del reglamento interno, cual era agredir, injuriar o discutir gravemente dentro de las dependencias de la empresa; que, en consecuencia, *«[...] fue la empresa la que mediante un defectuoso e ilegal proceso disciplinario, le despidió [...] por una infracción al reglamento interno de trabajo, sin alegar en dicho escrito ninguna de las causales justas para dar por terminado el contrato de conformidad con el código sustantivo de trabajo».*

Refiere, en punto de la segunda equivocación jurídica, que no es cierto que las justas causas de terminación del

contrato de trabajo, no se les aplique el criterio de proporcionalidad, porque al ser normas anteriores a la CN, en todo caso, deben superar ese tamiz; además de que la Corte así lo ha razonado, entre otras, en las sentencias «15496 de 2001», «20387 de 2003», «34935 de 2009», al considerar, en la primera que *«[...] algunas de las justas causas del despido admiten justificantes, como en el evento de la causal 2ª del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965»*; en la segunda que *«[...] al ser humano no puede exigírsele imperturbabilidad ante la agresión ignominiosa de que se le haga objeto, pues es exigencia de la propia dignidad el responder a un acto injurioso»* y, en la tercera, al contemplar la posibilidad de que *«quien aspire a la indemnización acredite ante el Juez que fue la otra persona a la que dio origen a la contienda»*.

Expone, que el denominado tercer error, no era dable aducirlo por la vía directa, porque ésta le exigía aceptar las conclusiones fácticas de la segunda sentencia, entre ellas, el estado de alicoramiento del compañero de trabajo y que fue éste quien inició la riña (f.º 28 a 30, *ibídem*).

VIII. CARGO SEGUNDO

Confronta la legalidad del fallo, por la senda fáctica, denunciando la aplicación indebida de los artículos 7º, 8º del Decreto 2351 de 1965; 58, 60, 104, 111, 467, 469 del CST y como violación medio la aplicación indebida de los artículos 60, 61 y 145 del CPTSS; 194 y 195 CPC.

Afirma, que el Tribunal incurrió en los siguientes evidentes errores de hecho:

- 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor Freddy Henao fue autor de una agresión verbal en contra del demandante.*
- 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor Freddy Henao estaba alicorado cuando tuvo el altercado con el actor.*
- 3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor Freddy Henao incurrió en una agresión racista y absurda en contra del demandante.*
- 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que la reacción violenta del demandante frente al señor Freddy Henao fue instintiva y natural.*

Refiere, que las equivocaciones fácticas enlistadas, ocurrieron como consecuencia de la apreciación equivocada de *i)* el acta de descargos (f.º 22 – 23 y 79 - 80), *ii)* la carta de despido de marzo 4 de 2013 (f.º 24 – 25 y 81 - 82), *iii)* la apelación del demandante (f.º 26 – 27 y 83 - 84), *iv)* la réplica a la apelación, *v)* el interrogatorio de parte de la demandada, *vi)* la convención colectiva (f.º 136 a 163) y, *vii)* el reglamento interno de trabajo de la demandada (f.º 32 a 47 y 103 a 128).

Argumenta, que el fallador tuvo por demostradas las conductas impropias en las que incurrió el demandante, pero las justificó sin prueba alguna, tras considerar, por un lado, que el señor Freddy Henao lo provocó con expresiones racistas, segregacionistas e injuriosas y, por otro, que aquél estaba alicorado; que, sin embargo, al respecto, no hay acreditación en el expediente; que, en efecto, sobre lo primero, las declaraciones de Sergio Muriel e Iván Valencia, fueron descartadas por el Juzgador, por considerar las de aquél como de oídas y las del último, provenientes de un observador distante, que no escuchó los improperios, sino

que únicamente vio al actor agredir a su compañero, lanzándole un casco contra el pecho, circunstancia que aceptó el segundo Juez.

Señala, en relación con lo segundo, que la prueba del Juzgador fue la declaración de la representante legal, quien no podía confesar sobre circunstancias de un tercero y tampoco podía ser apreciada como testimonio, porque no presencié el hecho; que con lo dicho «[...] *desaparecen los argumentos con los cuales la sentencia de segunda instancia justificó la conducta indebida del demandante y ello conduce a que se case la decisión atacada*».

Añade, que el Tribunal también argumentó que las expresiones racistas, que recibió el peticionario, le llevaron a actuar «*instintivamente y en forma natural*», pero que esa argumentación carece de soporte, por lo atrás señalado y porque encuentra sustento en la propia declaración del señor Jaramillo, quien aceptó sus actos de violencia contra su compañero en los descargos y en la apelación que interpuso a la decisión de finiquitar el contrato de trabajo y debido a que es una conclusión que no pudo derivar el juez «*gratuitamente*», en tanto que precisaría de una experticia, que determinare hasta qué punto la reacción desbordada fue natural, porque, en ese norte, cualquier individuo la adoptaría en tal grado de racionalidad, que no la hubiere alcanzado a evitar.

Concluye que,

Nada de lo que adujo el Ad quem para justificar la conducta del demandante cuenta con respaldo probatorio y, por el contrario, sí está probado e incluso aceptado por el Juzgador, el acto agresivo y violento del demandante en contra de un compañero de trabajo, en el lugar de trabajo y en el horario de labor, lo cual configura la justa causa de despido prevista en el numeral 2º de la letra a del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, lo mismo que la violación de las prohibiciones previstas tanto en los artículos 58 y 60 del CST, como en el propio reglamento interno de trabajo de la demandada (f.º 21 a 25, ibídem).

IX. RÉPLICA

Destaca, que la representante legal aceptó en el interrogatorio de parte, que realizó prueba de alcoholemia al señor Freddy Henao; que esta dio positiva y que le despidió, por las agresiones en las que se vio involucrado; así como también, por ese estado de alicoramiento, con lo cual no declaró hechos que le competían a un tercero, que por no ser parte, no se vería perjudicado, sino que, contrario a lo que adujo la censura, confesó sobre circunstancias que conoció; que las manifestaciones racistas que sufrió, no fueron extraídas únicamente de su declaración de parte, la cual puede ser valorada, en torno a las confesiones que de allí se deriven, pero también, en el marco de la libre apreciación de la prueba, máxime, si la empresa no discutió la agresión de la que fue objeto, sino que consideró que había obrado bien, al terminar el contrato de trabajo a ambos.

Dice, que fue consistente tanto en sede administrativa como judicial, en advertir que se defendió de una agresión de su compañero, en pro de su honor, su dignidad y en especial de su grupo racial; que así lo hizo saber en el acta de descargos, en el recurso que interpuso frente a la sanción y

en el interrogatorio de parte; que, de otra parte, no hay norma alguna que exija al Juez calificar una reacción instintiva, mediante prueba pericial, pues tal dicho, se fundamenta en la sana crítica; que, en síntesis, el segundo Juzgador hizo un análisis juicioso de la prueba y una aplicación sistemática de las normas, al tenor de lo precisado por la jurisprudencia, concluyendo que:

Como es apenas natural, que no se puede sancionar como lo hizo la empresa, o no puede predicarse el despido de una persona de raza negra que hace parte de un grupo tradicionalmente discriminado durante toda la historia [...] decidiendo en derecho que no puede considerarse como justo que un trabajador que lleva más de 24 años laborando y que es ofendido en su honor, dignidad, intelecto y familia [...] cuando éste simplemente defiende sus derechos (f.º 30 a 32, ibídem).

X. CONSIDERACIONES

El Tribunal, para conceder la indemnización por despido injusto, tras encontrar, como no se discute en ninguno de los ataques, que el demandante incurrió en una de las prohibiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo, igual a la causal justificativa de terminación del contrato del numeral 2º del literal a) del artículo 62 del CST, consideró, en el contexto jurídico, que conforme lo ha definido la jurisprudencia de la Corte, en los actos de violencia o indisciplina del trabajador, el aspecto subjetivo puede ser exculpatório, en razón a que el peticionario puede demostrar que no dio lugar al acto censurado y con ello enervar la terminación del contrato con justa causa.

Mientras que, en el contexto fáctico, definió: i) que el

recurrente se vio involucrado en una intempestiva y acalorada discusión con otro trabajador; *ii)* que, según el relato que brindó el actor en la diligencia de descargos, en el recurso que interpuso ante el empleador y en el interrogatorio de parte, sin que fuera desvirtuado por la demandada en el trámite, quien inició la riña fue el señor Freddy Henao, colega del reclamante, que sin razón aparente le señaló de ser un *«negro hijueputa y negro bruto»*; *iii)* que producto de ese específico acto, vulnerador de la dignidad personal, intelectual y familiar, el trabajador reaccionó de forma instintiva, lanzándole un casco a su compañero, *«sin que con ello se quiera justificar de manera alguna la conducta asumida por el actor»* porque, aunque lo ideal hubiera sido que guardara la compostura y denunciara el hecho ante sus superiores, lo cierto es que frente a una agresión que ataca personalmente el color de piel, de tinte racista y discriminadora, era apenas una reacción instintiva y natural.

Agregó, *iv)* que el señor Freddy Henao, conforme lo confesó la representante legal de la demandada, se encontraba en estado de embriaguez, en el momento del altercado; *v)* que ese estado no puede ser justificativo, de las agresiones que profirió al demandante; *vi)* que la decisión unilateral del empleador, de finalizar el vínculo de trabajo, terminó equiparando la acción del reclamante con la de su compañero alicorado, a pesar de que fue el único responsable del suceso; *vi)* que, en consecuencia, *«el despido del que fue objeto el trabajador es una sanción abiertamente desproporcionada, con relación a la falta cometida»*, pues esta debió ser reprimida disciplinariamente, mediante

amonestación, suspensión temporal o cualquier otra fórmula, máxime cuando el demandante terminó cometiéndola, porque se le hizo incurrir en ella; vii) que, en efecto,

El correcto entendimiento que debe darse en esa causal contenida en reglamento interno de trabajo, es aquel, en el que se deben tratar de desentrañar o evidenciar es ese elemento volitivo de la acción, es decir, la intencionalidad dañosa y deliberada del trabajador para con la empresa, los supervisores o demás compañeros de trabajo, circunstancias que no se demostraron en la contienda, pues se repite lo único probado en la litis, es que el trabajador agredido reaccionó instintivamente a la agresión [...] ante todo sin premeditación alguna.

En contraste, la censura en el primer cargo, argumentó que el Tribunal se equivocó, desde el contexto jurídico, al asimilar el despido con una sanción disciplinaria y con ello, al exigir proporcionalidad en la decisión unilateral respecto del suceso violento, porque la norma no replica un calificativo de la conducta, relativo a la gravedad del hecho censurado; que también erró, al admitir como prueba de un hecho de un tercero, esto es, el estado de embriaguez de Freddy Henao, con el interrogatorio de parte de su representante legal y al afirmar que las conductas segregacionistas, justifican una reacción física violenta.

Mientras que, en el segundo cargo, expuso que el Tribunal incurrió en cuatro defectos fácticos, al justificar la conducta violenta del trabajador, tras dar por demostrado, sin soporte probatorio, que fue objeto de expresiones racistas y que su homólogo se encontraba bajo los efectos del alcohol, porque en relación con lo primero, como lo reconoció el Juzgador, nada dijeron los testigos; en punto a lo segundo,

no podía darlo por acreditado, con los dichos de la representante legal, quien no podía confesar sobre hechos de un tercero y, finalmente, tampoco le era dable deducir que la reacción censurable de su subordinado, fue una instintiva y natural, sin prueba pericial que confirmara aquella conjetura infundada.

Realiza la Sala el anterior análisis de contexto, porque de él emerge que la censura dejó libre de crítica, varios asertos del Juzgador que edificaron su sentencia, pues, a pesar de que en el cargo enderezado por la senda de puro derecho, enfiló sus esfuerzos a demostrar que, contrario a lo considerado por el Colegiado, el despido es diferente de una sanción disciplinaria y, por ende, en su ocurrencia no cabe el juicio de proporcionalidad, nada cuestionó en torno a la razón que esgrimió el sentenciador desde la jurisprudencia, relativa a que, en el juicio sobre la existencia de la causal justificativa de terminación del contrato de trabajo, de que trata el numeral 2º del artículo 62 del CST, importa el elemento subjetivo, en razón a que, quien se ve inmerso en un acto de violencia o indisciplina, puede enervar la causal, si demuestra que no fue quien dio lugar al hecho cuestionado.

En tanto que, en el segundo ataque, pasó inadvertido, que también cimentó el fallo, la lectura que el Juez plural realizó del reglamento interno laboral de la empleadora, según la cual, a su juicio, la específica causal aducida como una de las justas, para finalizar el contrato, exigía al empleador «[...] *desentrañar o evidenciar ese elemento volitivo*

de la acción, es decir, la intencionalidad dañosa y deliberada del trabajador para con la empresa, los supervisores o demás compañeros de trabajo»; que, ese condicionamiento, no había sido demostrado en la contienda por la recurrente y que, tampoco desvirtuó, las alegaciones del demandante, expuestas de forma armónica y constante, en la diligencia de descargos, en el recurso de apelación que interpuso ante el empleador y en el interrogatorio de parte.

Luego, obvió la impugnación, que en perspectiva de la presunción de legalidad y acierto que protege las sentencias, debió cuestionar y derruir todas las premisas hermenéuticas y fácticas de la que objeta, porque conforme se ha adoctrinado prolijamente, nada consigue si se ocupa de combatir razones distintas a las aducidas por el Juzgador o, como en el caso, cuando no ataca todos los pilares, porque, en este evento, la decisión seguirá soportada en las inferencias que dejó libres de ataque, conforme lo ha precisado la jurisprudencia, al explicar en la sentencia CSJ SL643-2020, con referencia en las sentencias CSJ SL17693-2016; CSJ SL925-2018 y CSJ SL1980-2019, que:

[...] para la prosperidad del recurso de casación, es necesario que el recurrente controvierta todos los fundamentos de hecho o de derecho en que se basa la sentencia acusada, pues nada conseguirá si ataca apenas algunas razones soporte de la decisión impugnada o distintas de las expresadas por el Tribunal, como aquí se evidencia.

En punto del debate, recientemente esta Sala en la sentencia CSJ SL1980-2019, que rememoró la SL17693-2016, reiterada en la CSJ SL925-2018, sostuvo:

Respecto de los anteriores elementos probatorios, que se itera, fueron en los que se cimentó la decisión el Juzgador de segunda instancia, nada dijo el censor, siendo evidente que no realizó una

argumentación que permitiera derruir las conclusiones fácticas a las que arribó el ad quem, y en esa medida, al dejarlos libres de ataque, quedan incólumes los fundamentos que sirvieron de apoyo al Juzgador de alzada para proferir su providencia, por lo que la misma se mantiene intacta, conservando las presunciones de acierto y legalidad, con total independencia de lo atinada que pudiera ser o no.

En punto de debate, esta Sala en la sentencia CSJ SL17693-2016, reiterada en la CSJ SL925-2018, sostuvo:

Así las cosas, al dejar libre de ataque algunos pilares fundantes de la sentencia gravada, el impugnante no se aproxima al objetivo que se propuso en la formulación del alcance de la impugnación, en la medida en que las premisas inatacadas permanecen enhiestas en apoyo de la decisión del ad quem, con lo cual desatiende la carga de socavar los cimientos del fallo que viene precedido de la presunción de legalidad y acierto, propia de los que dicta un funcionario judicial en ejercicio de la potestad de juzgamiento que le confieren la Constitución Política y la Ley.

Conviene no olvidar que el recurso extraordinario de casación no es una tercera instancia en la que la misión del Juzgador consista en examinar de nuevo el expediente en perspectiva de decidir cuál de las partes está asistida de razón, sino que su concepción y naturaleza extraordinaria, imponen que la labor de la Corte se limite a la confrontación de la sentencia del Tribunal con el ordenamiento jurídico, siempre que el censor sepa encauzar su inconformidad, lo que no sucede en esta ocasión, por lo que se dejó explicado.

Resalta la Corte, lo anterior con importancia en el caso, porque con independencia del grado de acierto con que el Fallador consideró que «[...] el despido del que fue objeto el trabajador es una sanción abiertamente desproporcionada», tal juicio, fue tan solo un soporte de la sentencia, que al hilo con los destacados, debió derribar el censor, en razón a que la decisión del Colegiado sigue cimentada en el argumento no cuestionado, según el cual, el elemento subjetivo de la acción violenta del demandante, en los términos de la jurisprudencia, le exculpó de su acto y terminó enervando la causal justificativa de terminación del contrato, en tanto demostró que no inició la riña y que reaccionó a un acto

racista de uno de sus compañeros de trabajo, quien se presentó a laborar en estado de embriaguez, siendo el único responsable del altercado.

Ahora, a tales insuficiencias de los ataques, se suman las siguientes, inclusive, algunas advertidas por la oposición,

1. En ambos cargos, la censura denunció la violación medio de los artículos 60, 61 y 145 del CPTS y 194 y 195 del CPC, increpando al Tribunal haberlos aplicado indebidamente; sin embargo, no argumentó como debía, cómo la infracción de aquellas fue instrumental de las disposiciones sustanciales señaladas en la proposición jurídica.

Respecto a ello se ha explicado con suficiencia, por ejemplo, en las sentencias CSJ SL, 15 may. 1995, rad. 7411; CSJ SL, 5 feb. 2003, rad. 19377; CSJ SL, 31 oct. 2006, rad. 28873 y CSJ SL22169-2017, todas reiteradas en la CSJ SL1379-2019, que *«Los textos de naturaleza procesal solamente se pueden acusar por violación medio y en relación con los de carácter sustancial, ya que la infracción de la ley en realidad se produce inicialmente sobre aquellos que son el vehículo para alcanzar los preceptos sustanciales»*.

En efecto, aun cuando ese tipo de alegación no precisa de fórmulas sacramentales, el recurrente sí está en la obligación de: *i)* señalar el sub motivo de infracción que adjudica al Tribunal respecto de la norma adjetiva, *ii)* determinar la forma en que precipitó la vulneración de la

norma sustantiva y, *iii*) demostrar cómo lo primero llevó a lo segundo.

En torno a lo anterior, se refirió la Sala en la sentencia CSJ SL, 2 dic. 1997, rad. 10157, aplicada en la CSJ SL11153-2017, en el sentido que:

[...] una decisión judicial puede ser violatoria de la ley sustancial como consecuencia de la violación de otra norma no sustancial. En una situación como esa, el cargo en casación debe comenzar por demostrar la manera como se produjo la transgresión de la norma no sustancial, y debe también demostrar, necesariamente, la incidencia de esa violación en la ley sustancial laboral. Es lo que se ha llamado violación medio o puente, atenuada en parte, por las sucesivas normas que se han dictado en materia de descongestión judicial.

Regla jurisprudencial destacada como falencia insuperable de la acusación, en la providencia CSJ SL, 25 mar. 2009, rad. 34401, así:

[...] Para acusar correctamente el quebranto de normas procesales con el propósito de hacer uso de la denominada ‘violación de medio’, que ocurre cuando la trasgresión de la ley se produce sobre la disposición adjetiva, pero como instrumento para alcanzar el precepto sustancial, debía necesariamente el recurrente determinar en relación con cuáles preceptivas del orden sustantivo laboral que consagren los derechos reclamados ocurrió la violación de la ley, lo que en esta ocasión se echa de menos en el cargo y es más que suficiente para rechazarlo.

2. A pesar que el primer cargo está dirigido por la vía de puro derecho, bajo la prevención de que acepta los fundamentos fácticos de la sentencia, lo cierto es que, para respaldar los que señaló fueron los errores jurídicos primero y segundo, únicamente aludió estar de acuerdo con la existencia del acto de agresión física entre el demandante y un compañero; que se le oyó en descargos y que la causal

invocada, está contemplada en el reglamento de trabajo como causal justificativa; dejando de lado, que debía estar conforme con el entendimiento que el Tribunal imprimió al «*artículo 76 numeral 15*» de aquel reglamento, esto es, que exigía desentrañar la intención del trabajador en su ocurrencia; que quien inició la riña, no fue el reclamante y que éste fue objeto de señalamientos discriminatorios en razón al color de su piel.

Al lado de lo anterior, la acusación, además, en relación con el tercer error jurídico, invitó a la Corte, como no resulta posible en la senda que eligió, a verificar desde el contenido de las pruebas, la presunta equivocación del Tribunal de haber validado con el interrogatorio de parte, circunstancias fácticas que competían a un tercero en la relación jurídica procesal, en razón a que, para responder tal cuestionamiento, la Corporación necesariamente debería aprehender las declaraciones de la representante legal de la empleadora, para establecer sí, como lo adujo, se trató de un aspecto totalmente ajeno sobre el que no podía confesar o sí, como lo precisan los artículos 195 – 5 y 198 del CPC, hoy 191 – 5, 194 o del artículo 205 CGP, eran hechos que como representante legal conocía o en el último caso, debía conocer.

Sobre la falencia que ese proceder constituye en la senda jurídica, la Sala en las sentencias CSJ SL4596-2019 y CSJ SL261-2020, dijo:

[...] aun cuando se encamina por la senda de puro derecho, el recurrente de manera impropia invita a esta Sala a realizar un

análisis de las pruebas a fin de que se verifique [...] aspectos que necesariamente deben estudiarse a través de la vía indirecta.

En ese contexto, la casación como un juicio sobre la sentencia que es, no puede entenderse como una oportunidad para revisar el proceso en su totalidad, en sus aspectos fácticos y jurídicos, sino como una fase extraordinaria, limitada y excepcional. De ahí que la demanda de casación deba reunir no solo los requisitos meramente formales que autorizan su admisión, sino que también exige un planteamiento y desarrollo lógicos, entre ellos, el de la coherencia entre la vía seleccionada y el estatuto de valor que le es propio.

En esa medida, quien escoja como vía de ataque la directa, debe allanarse a las conclusiones fácticas contenidas en el fallo así como al análisis probatorio realizado por el fallador para dar por establecidos los hechos del proceso y mantener la controversia en un plano estrictamente jurídico.

3. De otra parte, en lo que respecta al enunciado como cuarta equivocación jurídica, advierte la Sala, que la impugnante partió de una premisa argumentativa falsa, al asegurar que el Tribunal justificó una reacción física violenta del trabajador agredido verbalmente por circunstancias discriminatorias, porque en realidad, en contraposición a ello, el sentenciador aseguró, que no pretendía aquello, porque a pesar de que no fue la esperada o la ideal, fue una instintiva y natural, en aquellas circunstancias, en las que sin iniciar el altercado, fue tildado, con un tinte racista de «negro hijueputa y negro bruto», por lo que, la falta del elemento subjetivo de dañar a su compañero, exigido por el reglamento interno de trabajo y por la ley, para justificar el despido, lo exculpaban, en el caso particular, de la terminación del contrato.

Lo anterior, trae de suyo, como se dijo en la sentencia CSJ SL21798-2018, que el cargo, en ese aspecto, también

resulte «[...] totalmente ineficaz en sus propósitos, pues no controvierte ni desvirtúa las verdaderas razones de la decisión del Tribunal».

4. En el segundo cargo, la impugnación obvió, que en la vía que eligió, como se ha adoctrinado entre otras en las sentencias CSJ SL4959-2016 y CSJ SL9162-2017, no basta con adjudicar ciertas falencias en la actividad de valoración probatoria del segundo Juzgador, como lo hizo, sino que al tenor de los ordinales 1º del artículo 87 y 5º literal b) del artículo 90, CPTSS, también debía: *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 según el artículo 7º de la Ley 16 de 1969 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.

Tal conclusión, porque la censura no explicó, por ejemplo, en relación con el acta de descargos, la misiva de terminación del contrato, la apelación del reclamante a esa decisión y su réplica, la convención colectiva y, en especial, se insiste, el reglamento interno de trabajo, cuál fue el contenido que el segundo fallador no comprendió adecuadamente de todas ellos, pues, al respecto, se limitó a enunciarlas como indebidamente apreciadas, sin relacionarlas con la ocurrencia de los errores fácticos que

enumeró.

En torno a la insuficiencia del cargo, cuando únicamente se enlistan las pruebas que se consideran apreciadas con error, la Corte en la sentencia CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 41635 explicó:

No basta que el recurrente diga, como aquí ocurrió, que la trasgresión acusada tuvo su origen en la falta de apreciación de unas pruebas y en la errónea valoración de otras, si no cumple la necesaria labor de parangón entre el contenido material de las denunciadas y la decisión del Juzgador.

En otras palabras, [...] la censura deja de lado la obligada explicación de lo que en verdad cada uno de los medios probatorios denunciados evidencia, sobre qué pasajes o apartes específicos de esas evidencias habría recaído el yerro achacado y la incidencia que habría tenido en el sentido de la decisión fustigada [...]

Mientras que, sobre las consecuencias desestimatorias del ataque cuando se presenta esta falencia, relacionadas con la presunción de legalidad y acierto, se pronunció la Sala en la sentencia CSJ SL341-2019, así:

[...] acusar la sentencia por el Juez Colegiado por la vía indirecta, implica que la parte recurrente señale de manera clara las pruebas que son admisibles en casación, demuestre de modo objetivo qué es lo que acreditan, así como el valor atribuido por el Juzgador y la incidencia de éstas en las conclusiones del fallo impugnado, requisitos que indudablemente en el escrito presentado no se observaron, lo que lleva a que los verdaderos soportes que mantienen en pie la sentencia acusada se conserven incólumes, libres de ataque, toda vez que no logró derruir las conclusiones del fallo de segunda instancia.

5. También refirió la impugnación, con equivocación, que el Tribunal erró al apreciar la declaración de su representante legal, al derivar de ella una confesión, sobre el estado de alicoramiento del señor Freddy Henao, porque no podía haber expresado nada en relación con ese tercero, con

consecuencias que le fueren adversas y en razón a que tampoco lo pudo haber valorado como testimonio, porque no presenció el altercado entre sus trabajadores.

Concluye la Sala lo anterior, porque escuchada la declaración en ciernes, la demandada no aludió, como lo dijo la recurrente, a circunstancias que concernieran con la órbita exclusiva de un tercero, pues, por el contrario, dio a conocer hechos que en su condición de empleadora supo directamente, por virtud del trámite que agotó antes de tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo, tanto al reclamante como al compañero con el que presentó el altercado, con lo cual emerge en evidente que declaró sobre hechos sobre los cuales tenía conocimiento, que en el contexto esbozado, favorecían la posición litigiosa del demandante, con consecuencias jurídicas respecto de la causal de terminación de su contrato, si se repara en que éste insistió en que no fue quien inició la riña.

En efecto, la representante legal de la recurrente afirmó, como se oye entre los minutos 13:50 a 22:29, de la audiencia de trámite, haber realizado un proceso disciplinario en contra del accionante, por ser la encargada del área de recursos humanos y al responder las siguientes preguntas, contestó:

Preguntado: Por los hechos en cuestión, se realizó prueba de alcoholemia.

Contestó: Sí, Jaime notificó a su jefe inmediato, estaba en presunto estado de alicoramiento, entonces procedimos a practicar las pruebas a las dos personas.

Preguntado: Cuál fue el resultado de la prueba practicada a Freddy Henao

Contestó: Fue positiva.

Preguntado: Cuál fue la razón por la que fue despedido el señor Freddy Henao de la empresa.

Contestó: Por razón de la agresión que se presentó internamente, y además por haber estado en estado de alicoramiento en las instalaciones de la empresa.

Luego, no se equivocó el sentenciador al derivar de allí, la confesión respecto del estado de embriaguez del señor Freddy Henao, porque tales afirmaciones, cumplen con la totalidad de requisitos que, para el efecto, exige el artículo 195 del CPC, hoy 191 CGP, en tanto que versan sobre hechos que favorecían a la parte contraria, respecto de los cuales tuvo conocimiento directo.

6. Finalmente, la acusación, con la alegación según la cual, el Juez de segundo grado no podía definir sin apoyo en prueba pericial, que el señor Jaramillo Vélez actuó instintivamente, frente a una ofensa que consideró segregacionista y discriminatoria, obvió que el error fáctico se presenta, como se explicó en la sentencia CSJ SL55-2020, cuando «[...] el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica [...] da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida», en razón a que su argumentación pareciera cuestionar, el hecho de que el Tribunal hubiera dado por demostrado aquella circunstancia, con fundamento en inferencias lógicas, en aplicación de las reglas objetivas de la sana crítica y la experiencia, como estaba habilitado para hacerlo, en el marco del artículo 61 del CPTSS, que no impone tarifa probatoria.

Sobre las reglas de la sana crítica, como parámetro de evaluación racional de los medios de prueba, la Sala en la sentencia CSJ SL2049-2018, apuntó:

(i) Las reglas de la lógica: necesarias para elaborar argumentos probatorios de tipo deductivo, inductivo, o abductivo, como los axiomas -entendidos como aquellas proposiciones básicas que por resultar obvias se pueden afirmar sin demostración- y las reglas de inferencia -o principios lógicos que justifican la obtención de verdades a partir de otras verdades-.

(ii) Las máximas de la experiencia: que hacen referencia a las premisas obtenidas del conocimiento de la regularidad de los sucesos habituales; es decir, de lo que generalmente ocurre en un contexto determinado.

(iii) Los conceptos científicos afianzados: consistentes en las teorías, hipótesis o explicaciones formuladas por la comunidad científica o ilustrada sobre cierto tema y respaldadas por la evidencia de sus investigaciones o experimentos.

(iv) Los procedimientos, protocolos, guías y reglas admitidos por los distintos ámbitos profesionales o técnicos.

Así pues, la sana crítica contribuye al juez a interpretar la información contenida en los medios de prueba legal y oportunamente allegados al proceso.

Sin embargo, la censura no se ocupó de establecer, en qué medida el raciocinio del Juzgador, que señaló como erróneo, no encuadraba lógicamente en la aplicación de aquellos criterios valorativos, exponiendo simplemente que debió tener soporte en una prueba técnica, lo que no fundamenta la equivocación protuberante o evidente, porque según se consideró en la sentencia CSJ SL643-2020,

[...] para estructurar un error de hecho en casación laboral, no es cualquier desatino el que da al quiebre con la decisión fustigada, sino el que tenga las características de manifiesto, evidente o protuberante, que se derive del equivocado análisis del haz probatorio, bien sea por su errónea valoración o su falta de estimación; así se dijo en la sentencia CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 31701, reiterada en la CSJ SL2372-2018, en la que se sostuvo: «No basta entonces que el recurrente dé explicaciones así sean

razonables sobre los eventuales asertos erróneos del fallador o que se limite a enfrentar sus conclusiones con las de éste, sino que además de identificar y demostrar el desacierto de hecho ostensible debe acreditar, con base en el contenido de las pruebas, qué es lo que ellas en verdad acreditan y su incidencia en la equivocada resolución judicial».

Ahora, las deficiencias formales de la impugnación no son óbice para precisar por vía doctrinaria, que si bien la segunda instancia se equivocó al afirmar que el despido en el caso fue una sanción, como lo reclama la acusación, no lo hizo al considerar que la extinción contractual debía responder de forma adecuada a la circunstancias particulares del caso, porque aunque aquél, efectivamente, *i)* no responde a criterios disciplinarios de graduación de la sanción; así como tampoco, *ii)* está precedido por un juicio de gravedad de la conducta, en la medida que aquella ha sido calificada por el legislador, la jurisprudencia, en relación con esa específica causal, *iii)* si ha permitido verificar, como en el caso lo halló el segundo Juez, causas que restan responsabilidad en el agravio, que tornan en injustificado el despido.

En relación con lo primero, la Sala en las sentencias CSJ SL8307-2017, CSJ SL29778-2017 y CSJ SL1981-2019, al rememorar la CSJ SL13691-2016, que remite a su vez a las CSJ SL, 11 feb. 2015, rad. 45166; CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148 y CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394, explicó «[...] que el despido no es en sí mismo una sanción disciplinaria que requiera de un determinado procedimiento previo, a menos de que el empleador así lo prevea o que las partes lo acuerden a través de la negociación colectiva», en razón a que, aquél,

conlleva la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional, prescinde de los servicios del empleado, porque no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, mientras que la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de esta.

En punto a lo segundo, ha considerado, como se adoctrinó en las sentencias CSJ SL, 27 nov. 2000, rad. 14705 y CSJ SL8165-2014, con referencia en las CSJ SL, 28 ag. 1986, rad.370; CSJ SL, 21 abr. 2004, rad. 20721 y CSJ SL, 2 mar. 2009, rad. 30911, que la calificación de los actos de violencia o injuria en los que incurre un trabajador en ejecución de sus labores, como causal justificativa para terminar el contrato de trabajo, de conformidad con el numeral 2º del literal a del artículo 62 del CST, no precisa del análisis sobre la gravedad del suceso, en tanto que esa calificación, el legislador la reservó a los hechos de indisciplina o a los de violencia mismos, pero ocurridos en escenarios diferentes a los laborales.

En efecto, en el primer proveído, la Corte expuso:

El legislador en lo laboral ha sido particularmente riguroso en exigir a las partes del contrato de trabajo el buen trato, y ello es apenas natural dado que se trata de un nexo jurídico de tracto sucesivo que usualmente comporta entre el patrono, sus representantes, el trabajador y los demás compañeros de labor, un alto grado de convivencia, de forma que las relaciones laborales deben ser muy consideradas y en el trato entre sus componentes ha de imperar, la cortesía, el decoro, la seriedad y el más absoluto respeto. Estableció, en consecuencia, que la contravención a este elemental supuesto de concordia, autoriza al agraviado para terminar unilateralmente el vínculo, con justa causa.

[...]

Ahora bien, no se remite a duda que el maltrato a que aluden las pruebas referidas debe entenderse en su sentido usual, valga decir, como acción y efecto de maltratar o maltratarse o sea **tratar mal a uno de palabra u obra y es de advertir también que el maltrato inferido por el trabajador dentro del servicio, es decir, en las labores o en aspectos inherentes a las mismas y aquel en que incurra el patrono en cualquier circunstancia, no requiere del ingrediente de gravedad para que configure justa causa de despido, cosa que si exige la ley en el evento de que el maltrato ocurra fuera del servicio por parte del empleado.**

Y debe aclararse que a los contratantes, y particularmente al trabajador, les asiste la obvia posibilidad jurídica y humana de pedir, reclamar o exigir en modo respetuoso sus derechos, pero si bien es dable entender que pueden hacerlo en tono firme o incluso enérgico, en modo alguno es admisible que utilicen la descortesía, el agravio o lo burlesco (negrilla del Despacho).

Y en la CSJ SL8165-2014, reflexionó:

[...] debe reiterarse que el fallador de segunda instancia en ningún momento desconoció el estado de descontrol mental que aduce el censor, lo que consideró, fue que el comportamiento agresivo y violento desplegado contra sus superiores, no podía tolerarse por la demandada, puesto que en su actuar no hubo ánimo persecutorio y que si bien la alteración síquica existió, ella no justifica la conducta violenta asumida por el actor.

Tesis que está en completa armonía con la jurisprudencia de esta Sala de Corte, basta para ello citar la sentencia del 2 de marzo de 2009, radicación 30911, en la que se sostuvo lo siguiente:

Esta Sala de la Corte, en reiteradas ocasiones, se ha pronunciado **sobre los hechos que configuran la simple indisciplina del trabajador, que, en principio, no es motivo para terminar el contrato con justa causa y su diferencia con las injurias o malos tratamientos, que sí lo son**, como lo asentó en la sentencia del 22 de marzo de 1985, en donde dijo lo que a continuación se transcribe:

El concepto transcrito distingue claramente los actos de violencia, injuria y malos tratamientos, de la indisciplina. **Es suficiente que el trabajador, en el cumplimiento de sus labores, ejecute actos de violencia, injuria o malos tratamientos en contra de las personas que señala la norma, para que el patrono pueda terminar el contrato con justa causa.** En cambio, no todo acto de indisciplina autoriza la rescisión del contrato, sino únicamente el que ostente el carácter de grave.

*La distinción no es causal (sic). **Es evidente que la violencia, la injuria y los malos tratamientos, por sí solos alteran los fundamentos mismos de la organización de la empresa; (...)***

No debe perderse de vista que la surgida del contrato de trabajo es una relación que, dadas las diferentes obligaciones y facultades que surgen para el empleador y para el trabajador y el papel que cada uno de ellos cumple en el desarrollo del contrato, se caracteriza por estar esos sujetos de la relación contractual en la necesidad de relacionarse permanentemente, de tal suerte que exista entre ellos una permanente comunicación, que no es extraño que en algunas oportunidades se presente en condiciones de tensión.

Aun cuando es claro que las partes deben tratarse con respeto y consideración y que el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo le impone al trabajador un deber de obediencia, ello no impide que exprese sus opiniones con firmeza o, incluso, que formule críticas a las conductas o actuaciones del empleador o de su representantes, relacionadas con la prestación de sus servicios, pues, como lo ha explicado esta Sala de la Corte, no puede considerarse que el trabajador sea totalmente ajeno a la marcha de la actividad económica de la empresa y, en particular, de las labores relacionadas con las funciones que deba cumplir.

*Por esa razón, tiene derecho a emitir sus apreciaciones sobre las instrucciones y órdenes que se le den y, en general, sobre la forma como se le esté exigiendo el trabajo que se comprometió a ejecutar, ya que “si bien en desarrollo de la subordinación propia de toda relación laboral, es deber de los trabajadores el acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos dentro del marco obligacional del contrato, por ser el empleador quien en principio asume los riesgos, **no es menos cierto que ese postulado debe acomodarse al sentido común, al conjunto de tales obligaciones y especialmente al deber de colaboración que le incumbe a las partes en todo vínculo jurídico**”. (...)*

Importa por ello traer a colación el criterio expuesto por la Sala en la sentencia del 21 de abril de 2004, radicación 20721, en la que en un caso de contornos similares al presente, esto dijo:

“Es que no puede confundirse, como al parecer lo hace el recurrente, la firmeza y el sentido de la dignidad con la grosería y el insulto. (...).” (negrillas del original).

Sin embargo, sin contradecir lo último, también ha determinado, en torno a la intelección de la causal de terminación del contrato de trabajo sobre la que se elucubra,

que esta admite «justificantes», porque, como se indicó en la sentencia CSJ SL, 3 may. 2001, rad. 15496,

[...] el Juzgador no puede determinar de modo objetivo la adecuación del hecho reprochado al trabajador, con prescindencia de las circunstancias acreditadas en el juicio en torno a esa conducta, como si no proviniera de un ser humano, sino que resulta indispensable que el Juez haga uso de la facultad de estimar y apreciar tales factores y circunstancias que justifiquen realmente el comportamiento que aparentemente y a primera vista puede ser injustificado.

Y en la sentencia CSJ SL, 1º jul. 2009, rad. 34935, al considerar:

Es claro el precepto reproducido en considerar como causa de despido la sola ocurrencia de cualquiera de las conductas que describe; sin embargo, estima la Corte que, ante la ocurrencia de alguna de las hipótesis allí contempladas, el aspecto subjetivo cobra importancia, como elemento definitorio exculpatario, sólo en cuanto estuviere probado que no fue el trabajador despedido quien dio lugar al acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina.

De este modo, resulta obvio anotar que una riña entre compañeros, comporta indudablemente un acto de violencia y de grave indisciplina, por lo que, cuando objetivamente ella se presenta, es decir, cuando existe plena evidencia de la participación de dos trabajadores en una riña, como la que se suscitó entre el demandante y Vargas González, si uno de ellos pretende exonerarse de los efectos que su comportamiento acarrea, debe demostrar con suficiencia que fue él la víctima de la agresión. Ello es así, porque, ante la existencia objetiva del hecho que configura la falta, en principio, y según las circunstancias que rodeen cada caso, puede el empleador proceder al despido, que será justo, a no ser que quien aspire a la indemnización acredite ante el Juez que fue la otra persona la que dio origen a la contienda.

Mientras que de forma general, sobre la proporcionalidad del despido, en la sentencia CSJ SL8002-2014, explicó que:

[...] la proporcionalidad de una decisión de despido debe ser examinada en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la

labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor.

Por tanto, el Tribunal no pudo incurrir en el error que le endilgó la acusación, en razón a que, en realidad, no determinó qué tan grave fue que el demandante hubiere actuado en contra de las normas contractuales y sustantivas laborales, como lo concluyó, pues, se insiste, aseguró no haber restado entidad a la agresión, sino que, lo que escudriñó, en el marco del fuero de valoración probatoria del artículo 61 del CPTSS, conforme las reglas jurisprudenciales en cita, fue qué tan responsable fue el reclamante del acto que censuró su empleador, desde las aristas fácticas que halló demostradas, esto es, que el trabajador reaccionó instintivamente, sin provocar el altercado y que el reglamento interno imponía establecer la intención dañina en esa conducta, como causal justificativa de terminación del contrato de trabajo, última consideración que, se reitera, no fue confrontada por la acusación.

Además, importa precisar, desde las bases fácticas de la sentencia, no derruidas por la censura, es decir, que el trabajador estuvo expuesto a un acto segregacionista por parte de un compañero de labor que, en estado de alicoramiento, en el lugar de trabajo, en realización de sus actividades, lo tildó de «*negro hijueputa, negro bruto*», que tal comportamiento es no solo agresivo, sino a todas luces infractor del principio de igualdad y no discriminación, inserto en los artículos, 13 de la CN y 10 del CST; así como en el 7º de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y

Políticos; 1º del Convenio fundamental 111 de la OIT, relativo a la discriminación en el empleo, aprobado por Colombia, mediante Ley 22 de 1967, ratificado el 4 de marzo de 1969, normativa supranacional que hace parte del Bloque de Constitucionalidad, al tenor de la cual, de un lado, está proscrito el uso de manifestaciones lingüísticas, verbales o gestuales, tendientes a menoscabar, desvalorizar o censurar a una persona, con relación a una categoría sospechosa de trato semejante como lo es la raza y, de otro, imponen la obligación de protección de la dignidad humana, haciendo cesar las expresiones que lesionan al sujeto pasivo, restaurando el derecho conculcado y mitigando la afectación causada.

En efecto, la eficacia normativa del principio en comento, de carácter superior y prevalente, impacta, como se intuye, de forma profunda las relaciones laborales, tanto en la vertiente de las obligaciones del empleador, como en la de los trabajadores, que atañen con el absoluto respeto a la dignidad personal del servidor (artículo 57-5 CST), a cargo del primero, así como guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus compañeros, para los segundos, de tal forma que es predicable que toda la normativa tuitiva de los derechos a la igualdad racial y a la no discriminación con origen en la raza, impactan el régimen laboral colombiano, gobiernan los contratos de trabajo y, por ende, las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como entre los últimos, de tal forma que aquél: *i)* no puede desplegar, frente a sus empleados, conductas que vulneren aquellas prerrogativas y, *ii)* no puede tolerarlas de sus representantes y subordinados;

mientras, los últimos: i) tampoco pueden caer en ellas respecto al empleador, cuando es una persona natural, los representantes de este, cualquiera sea su naturaleza, u otros trabajadores.

Ahora, como de aquél derecho fundamental derivan obligaciones subjetivas de garantía en favor del sujeto objeto de protección, emergen en exigibles determinadas acciones restablecedoras de la vulneración por parte del dispensador del empleo, cuando ellas se presenten al interior de su empresa, establecimiento o negocio, provenientes de él mismo, sus representantes o de otros trabajadores. En ese contexto, no le basta con no incurrir o no tolerar un acto discriminatorio, sino que se le exige, ante su posición dominante en la ejecución del contrato de trabajo, realizar acciones tendientes a reparar el agravio.

En tal senda ya ha transitado la jurisprudencia de la Corte, en lo que hace con las cargas que el derecho a la igualdad y a la no discriminación, por razones de raza, le imponen al empleador las normativas antes referidas, en lo que toca con regímenes salariales y prestacionales, promoción en el empleo y formación, escenario en el que es paradigmática la sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, al tenor de la cual,

[...] en Colombia, en materias laborales, el alcance del principio de igualdad y no discriminación debe comprender –se repite, de manera inescindible- tanto el texto del artículo 13 superior, como el del Convenio 111 de la OIT.

Conforme al instrumento internacional últimamente citado (artículo 1º), el término “discriminación” comprende:

“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que **tenga por efecto** anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) **cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto** anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”

(subraya la Sala)

Por su parte, la Recomendación 111 de la OIT [apartado II, lit. b)], particulariza ciertos campos o áreas en los cuales los trabajadores deberán gozar de igualdad de trato. Y entre ellas incluye la “remuneración por un trabajo de igual valor” y las “condiciones de trabajo” (que comprenden, a su vez y según la misma Recomendación, entre otros aspectos, las “prestaciones sociales en relación con el empleo”)

Con otras palabras, la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, exige tratamiento igualitario en materias salariales y prestacionales para los trabajadores dentro de un mismo contexto laboral, cuando los trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones.

Lo anterior quiere decir que no son admisibles tratos diferenciados (en temas salariales, prestacionales, en oportunidades de promoción, en seguridad y salud ocupacionales, en formación, etc.), cuando dichos tratos se basen en motivos irrelevantes –o sea, no objetivos-, pues en tales casos el trato será discriminatorio. Por el contrario, no se atentará contra el principio de igualdad y no discriminación, cuando a cierta persona o colectivo de personas se otorgue un trato diferente, pero basado en motivos razonables y legítimos, id est, relevantes (por ejemplo, una remuneración mayor para quienes tengan más altos niveles de responsabilidad, o con mejores productividades, etc.; o determinados beneficios o auxilios familiares para quienes tengan específicas o mayores responsabilidades en ese campo, etc.)

Sin embargo, la denominada “regla de justicia”, que usualmente se formula como “tratar igual a quienes son iguales”, es un postulado vacío, si no se cuenta antes con un criterio para establecer cuándo dos o más personas son equiparables (vale decir, cuándo pueden considerarse “iguales”), en función de conferirles un determinado trato, distinto al adjudicado a otras

personas, pero de forma que dicho trato diferente no pueda considerarse discriminatorio.

Según la doctrina, para poder aplicar efectivamente la regla de justicia, es necesario tener en cuenta tres variables: a) los sujetos entre los cuales van a repartirse los bienes o los gravámenes; b) los bienes o gravámenes que se van a repartir; c) el criterio con el cual van a repartirse. Es decir, ninguna repartición puede pretender ser igualitaria sin responder a estas tres preguntas: “igualdad sí, pero ¿entre quiénes, en qué, basándose en qué criterio?”. Puede existir, entonces, un significativo número de fórmulas de repartición que pueden llamarse igualitarias. Los sujetos pueden ser todos, muchos o pocos; los bienes que deban repartirse pueden ser derechos, ventajas, salarios, prestaciones, facilidades o gravámenes; los criterios pueden ser la necesidad, el mérito, la capacidad, el esfuerzo, la índole del trabajo, la contribución al resultado, la productividad, las responsabilidades, etc.¹

Este tercer elemento enunciado es precisamente el que permite relacionar y considerar como iguales los sujetos sobre los cuales se aplica el principio, o sea, un criterio de valoración, un tertium comparationis, que, aplicado a ellos, permita constatar coincidencias que lleven a declarar su igualdad². O sea, cuando en una pluralidad de entes relacionados se constate la presencia compartida de uno o varios tertium comparationis, podrá hablarse de igualdad entre los entes que lo comparten, igualdad que se predicará con referencia a dicho elemento compartido, si bien dichos entes puedan presentar diferencias en otros elementos. Por eso toda igualdad es siempre relativa, pues se predicará o negará con respecto a un determinado tertium comparationis, o a varios. El nexo de semejanza producido por la aplicación del o los criterios de igualdad, hace que el conjunto de elementos o sujetos sobre los que se predicán constituya un conjunto, en sentido lógico.

Ahora bien, en el ámbito laboral puede darse discriminación, como se explicará más adelante. Pero esa discriminación se diferencia de la que puede acontecer en otros ámbitos. Hay por lo menos dos diferencias: en primer lugar, en el ámbito laboral los motivos de discriminación no son solamente los que se enuncian taxativamente en los textos normativos. En efecto, el Convenio 111 de la OIT, aparte de enunciar una lista “clásica” de motivos

¹ Bobbio, Norberto. *Derecha e izquierda*, Ed. Punto de lectura (Santillana) Tercera edición, marzo 2001, p. 53.

² La Corte Constitucional colombiana ha dicho que “dos situaciones pueden ser fácticamente iguales con respecto a un cierto criterio, sin que ello signifique que deban ser tratadas jurídicamente de la misma forma. Igualmente, dos situaciones pueden ser diversas con respecto a otro criterio y no por ello deben obligatoriamente ser reguladas en forma distinta. El criterio relevante o tertium comparationis tiene que ver con la finalidad misma de la norma que establece la diferencia de trato, esto es, a partir del objetivo perseguido por la disposición se puede determinar un criterio para saber si las situaciones son o no iguales” (Sentencia C-461 de 1995). En el mismo sentido, ver sentencia C-130 de 2002, entre otras.

inadmisibles –irrelevantes- en el literal a) de su artículo 1º (o sea, raza, color, sexo, religión, etc.), también califica como discriminatoria (literal b) “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia”, diferente a las señaladas en el literal a). En segundo término, la discriminación en materia laboral consiste en un **resultado objetivo**; es decir, su existencia no depende de que haya habido, al momento de otorgar un trato diferente con un motivo irrelevante, una intención o propósito deliberado de discriminar. Lo anterior se colige de los textos de ambos literales del artículo 1º del mencionado convenio internacional, cuando hablan de que existirá discriminación toda vez que la distinción, exclusión o preferencia **“tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”** (lo subrayado no es original)

De los elementos analizados en precedencia, la Sala concluye que, efectivamente, puede haber circunstancias en las cuales se den tratos discriminatorios en el empleo y la ocupación, como consecuencia de que dentro de un mismo ámbito laboral se presenten tratos diferentes ilegítimos. Y éstos podrían darse, no solamente con base en los “clásicos” motivos irrelevantes o inadmisibles mencionados, sino también cuando -utilizando los términos del Convenio 111 de la OIT-, se otorguen o reconozcan “distinciones, exclusiones o preferencias”, fundadas en cualquiera otro u otros motivos irrelevantes, y tales tratos diferenciales tengan **“por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato”** en el trabajo. Y ello puede suceder como consecuencia, no solamente de decisiones emanadas directamente del empleador, sino también de pactar o establecer, en dos o más estatutos, como productos de la negociación colectiva (convenciones o pactos colectivos) o como resultado de una decisión arbitral, tratos diferentes sin una base objetiva o relevante. La naturaleza discriminatoria de tales tratos no se enerva en la práctica, por el hecho de que al conferirlos o estatuirlos no haya habido el deliberado propósito o intención de discriminar, ni tampoco por el hecho de que los procedimientos seguidos para formalizar el respectivo estatuto se hayan ceñido formalmente a las reglas legales.

De donde se sigue, que es tan discriminatorio incurrir en una acción prohibida que genere un trato diferente con fundamento en categorías sospechosas, como en la que incurrió el compañero del demandante, al referirse de manera denigrante a su color de piel, calificándolo, concomitantemente con ello, despectivamente, como optar por dar un trato igualitario al agresor discriminador y al

agredido discriminado, escenario en el que, en perspectiva de la regla de justicia decantada por la Corporación en la providencia citada, no luce razonable, proporcional y legítimo repartir los bienes o los gravámenes en las mismas condiciones, como en el caso fue la decisión del empleador de despedir a ambos trabajadores, sin determinar, en perspectiva del test de igualdad referenciado en la jurisprudencia en cita, si los dos infractores del reglamento interno, se encontraban en igualdad de condiciones y, menos, sin advertir en que el agraviado en su derecho a la igualdad, tenía en su favor, una garantía de reparación.

Lo último, cumple precisarlo, no justifica en modo alguno la conducta del trabajador de agredir físicamente a su compañero, como respuesta a la conducta discriminatoria e insultante de éste; empero, plantea un escenario esclarecedor, relacionado con las obligaciones del empleador, respecto del derecho a la igualdad, pues en la potestad que le es propia, debía censurar el acto antijurídico del ofensor y tomar decisiones razonables, que respondieran a las particularidades del caso, a las obligaciones que para él emergían, relacionados con el principio en comento y la posición de garantía que surgía en favor del afectado.

Es decir, que la Sala no recoge lo que ha orientado en su jurisprudencia, particularmente en la sentencia CSJ SL 8165-2014, en el sentido de que en las relaciones de trabajo debe existir buen trato, decoro, seriedad y respeto; ni desconoce que los trabajadores deben formular sus reclamaciones en pro de sus derechos de forma pacífica; ni

que las conductas injuriosas, de maltrato o violencia, constituyen justas causas para terminar el contrato de trabajo, al tenor del numeral 2º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965; ni resta trascendencia jurídica al deber del laborante de obedecer a su empleador, conforme al artículo 56 del CST, sino que, en desarrollo de las sentencias CSJ SL, 3 may. 2001, rad. 15496, CSJ SL, 1º jul. 2009, rad. 34935 y CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501 también citadas, acentúa que, en precisos casos como el presente, en el cual la agresión entre compañeros de trabajo, involucró descalificaciones por la raza del ofendido, es menester que, primero, el empleador valore en cada evento concreto, no solo el elemento subjetivo de la conducta del trabajador que responde a esa agresión, sino también, conforme la regla de justicia desarrollada por la última sentencia referida, la componente discriminatoria por razones de raza del comportamiento del ofensor y, segundo, que el juez del trabajo, también efectúe el estudio del conflicto, en perspectiva de la regla que prohíbe los actos discriminatorios por razones del color de la piel.

En consecuencias, por las razones inicialmente expuestas, el cargo se desestima.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente, pues la impugnación no salió adelante y fue replicada. Como agencias en derecho se fija la suma de ocho millones cuatrocientos ochenta mil (\$8.480.000), que se incluirán en la liquidación que el Juez de primera instancia haga, con arreglo a 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 y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, los días cinco (5) y doce (12) de agosto de dos mil catorce (2014), dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JAIME LEÓN JARAMILLO VÉLEZ** contra **CERVECERÍA UNIÓN S. A.**

Costas como se explicó en la considerativa del fallo.

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



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO