



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL2816-2019

Radicación n.º 68458

Acta 20

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de junio dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la sociedad **DRUMMOND LTDA.** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veintisiete (27) de febrero de dos mil catorce (2014), en el proceso que le instauró **JUAN CARLOS VEGA HURTADO**.

I. ANTECEDENTES

JUAN CARLOS VEGA HURTADO llamó a juicio a la sociedad DRUMMOND LTDA., para que se declarara: i) la existencia de contrato de trabajo entre las partes, desde el 9 de octubre de 2001 hasta el 27 de abril de 2009; ii) que fue despedido «*bajo presunta justa causa*»; iii) que al momento de su retiro se encontraba vigente la Convención Colectiva 2008

- 2010, suscrita entre la demandada y SINTRAMIENERGÉTICA; iv) que era beneficiario de dichas prerrogativas convencionales; v) que el artículo 6º de ese acuerdo, establece un *«procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal»*, el cual fue trasgredido por la empleadora en sus numerales 3º y s.s., por lo que demandó la ineficacia del despido.

Subsidiariamente solicitó se declarara: i) que conforme a los hechos y reglamentaciones vigentes, la terminación unilateral del contrato de trabajo, se contraía a un despido sin justa causa; ii) que no le fueron reconocidas ni pagadas totalmente las horas extras trabajadas, por lo que se le adeudan compensatorios, ajustes en salarios y primas extralegales, recargos nocturnos, auxilio de cesantías y ajustes en los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales.

Indicó que, como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condenara a la sociedad demandada a restituirlo a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía al momento del despido, con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, la indexación de las condenas, lo que resultare probado y las costas.

Y, en subsidio a las anteriores, solicitó el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa de la convención colectiva, el reajuste de sus salarios, primas extralegales, recargos nocturnos, horas extras,

compensatorios, auxilio de cesantías, aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, más la indemnización moratoria por no pago oportuno de salarios y prestaciones, la indexación, lo que resultare probado y las costas.

Relató, que el 9 de octubre de 2001, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada; que ejerció el cargo de «operador de camión» y «operador de palas frontal»; que devengaba un salario promedio mensual de \$4.625.516; que se encontraba afiliado al sindicato SINTRAMIENERGÉTICA; que era beneficiario de la Convención Colectiva vigente para los años 2008 - 2010; que el 21 de abril de 2009, ocurrió un accidente laboral con daños materiales, en el cual se vieron involucrados dos vehículos, uno de los cuales era operado por él.

Manifestó que, como consecuencia de lo anterior, el 27 de abril de 2009, fue llamado a diligencia de descargos; que ese mismo día, «sin cumplir con el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo», fue terminado su contrato de trabajo, «bajo presunta justa causa», por lo que, el seis de mayo de la misma anualidad, presentó recurso de apelación contra aquella decisión y fue informado que no era procedente.

Dijo, que el despido se dio sin cumplir con el procedimiento del artículo 6º de la CCT, el cual, en el numeral 2º inciso 5º, señala que «los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador

dentro de los 6 días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia»; que en ese artículo, no se previó ni pactó que el mismo día de la diligencia de descargos, se efectuara y notificara «la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo»; que el numeral 6º del mismo artículo, fijó que no produciría efecto alguno la sanción o el despido que se realizara con omisión de dicho procedimiento y que esta Corporación ha definido que «la terminación de un contrato de trabajo sin la observancia de las reglas de la CCT carece de eficacia y supone el restablecimiento de la situación jurídica anterior al hecho violatorio de la convención».

Argumentó, que en un caso similar al suyo, el sindicato instauró querella contra la demandada por esta conducta; que el Ministerio de la Protección Dirección Territorial Cesar, mediante Resolución n.º 0212 de 2010, sancionó a la empresa por ignorar el procedimiento establecido en la convención colectiva; que la calificación de la falta cometida, *«no guarda proporcionalidad con la gravedad de los hechos materia de investigación»*; que no le fueron canceladas las horas extras laboradas, al momento de su desvinculación y que no disfrutó de la totalidad de sus días compensatorios, ni le fueron reconocidos en dinero (f.º 7 a 21 del cuaderno del Juzgado).

La demandada se opuso a las pretensiones y, frente a los hechos, aceptó la vinculación laboral del demandante, el cargo desempeñado, el salario, la existencia de la Convención Colectiva 2008 - 2010, el accidente laboral y el llamado a descargos. Negó los relativos que el caso fuera similar al que

le acarreó la sanción por el Ministerio; que la calificación dada a la falta no fuera proporcional al hecho en razón a que este les generó pérdidas materiales y que no se le hubieran cancelado las horas extras y días compensatorios. Sobre los demás, dijo no eran ciertos como estaban redactados, aclarando que la diligencia de descargos inicio a las 7:00 a.m. del 27 de abril de 2009, en la cual el actor confesó su responsabilidad en la ocurrencia del accidente, constituyéndose en *«un hecho grave confesado»*; que después de varias horas de analizar las pruebas, a las 3:27 p.m. le fue entregada la carta de despido; que los artículos de la convención colectiva, debían ser analizados en su conjunto, pues en ella se indica que *«la decisión de la diligencia debía ser comunicada dentro de los 6 días hábiles siguientes lo cual realizó»* y que fue despedido con justa causa.

Propuso como excepciones de fondo, las de eficacia del despido, inexistencia de la obligación, temeridad y mala fe de la parte actora; cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y la genérica (f.º 170 a 180, *ib.*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá, el 31 de mayo de 2013, resolvió declarar la ineficacia del despido y,

[...] condenar a la demandada a restablecer al accionante en el cargo de operador de palas o uno de igual o superior jerarquía al que tenía al momento del despido [...] que no existió solución de continuidad de manera que la compañía demandada deberá pagar salarios, prestaciones, aportes a la seguridad social, y

demás derechos causados con ocasión al contrato de trabajo dejados de percibir desde el momento del despido debidamente indexados, hasta cuando ocurra el restablecimiento al cargo, en consideración a que al momento del despido ineficaz, devengaba un salario promedio mensual correspondiente a \$4.625.516 (f.º 369 a 381, ibídem).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación de la demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 27 de febrero 2014, confirmó la de primer grado.

Señaló, que de acuerdo al artículo 35 de la Ley 712 de 2001, circunscribiría su estudio exclusivamente a los motivos de inconformidad planteados en la apelación; que el desconcierto planteado, radicaba en la equivocada interpretación que hizo el primer Juez de las pretensiones de la demanda, pues estas no estaban encaminadas «a la violación del numeral 2º del artículo 6º de la CCT», resolviendo una pretensión no presentada en el escrito primigenio, máxime si se entiende que lo solicitado por el actor, era la declaración de la ineficacia del despido por incumplimiento de los parámetros del numeral 3º del artículo 6º de la CCT.

Expuso, que no era objeto de discusión la relación laboral con la sociedad demandada, entre el 9 de octubre de 2001 y el 27 de abril de 2009; que del acápite de las pretensiones, era posible deducir con «*mediana claridad*», que lo pretendido por el señor Vega Hurtado era que se estableciera,

[...] si la accionada cumplió las garantías formales que prevé el artículo 6º de la convención colectiva vigente al momento del despido [...] la cual reposa a folios 26 a 69 del cartapacio, pretensión que fue estudiada por la falladora de primera instancia, llegando a la conclusión que efectivamente la empresa llamada a juicio pretermitió los términos establecidos en la convención para notificarle la decisión del proceso disciplinario que se le adelantó al actor, término que se encuentra consagrado en el parágrafo 4º del artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2008-2010 y de la cual milita copia a folios 26 a 64 del plenario.

Refirió, que al analizar en su integridad la demanda, encontró que la aplicación del artículo 6º si hacía parte de esta, pues en el «*hecho 10º de dicha pieza procesal si se señala la violación de los términos consagrados*» allí; que además resulta claro que,

[...] desde el inicio de la presente acción, el demandante reclama la aplicación del artículo 6º de la CCT, pues tal y como lo demuestra la prueba documental que obra a folios 66 a 75 del plenario, la demandada no dio aplicación a lo consagrado en el parágrafo 4º del numeral 2º del artículo 6º del Estatuto Convencional, el cual establece que: “los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia” término que no fue aplicado por la accionada.

Señaló, que lo anterior fue incumplido por la Sociedad DRUMMOND LTDA., porque la diligencia de descargos tuvo lugar el día 27 de abril de 2009 y el mismo día le comunicaron al trabajador la terminación del contrato de trabajo, lo cual contraría el artículo convencional, que no permite otra interpretación «*dada la literalidad de la cláusula, ni la posición finalista*», además que también resulta acorde con una interpretación sistemática «*de todos los términos establecidos durante el proceso*»; que el juzgador de primer grado no incurrió en los dislates endilgados, toda vez que

como operador judicial *«interpretó el escrito demandatorio»*, situación que es permitida de acuerdo con la sentencia CSJ SL468-2013, no asistiéndole entonces razón al apelante (f.º 19 a 28 del cuaderno del Tribunal).

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 se case la sentencia impugnada y, una vez constituida en sede de instancia, la Sala revoque la de primer grado para que, en su lugar, la absuelva de las pretensiones (f.º 15, del cuaderno de casación).

Con tal finalidad, formula un cargo por la causal primera de casación, que fue replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia del Tribunal, de violar por vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 467 del CST, en relación con los artículos 127 *ibídem*, modificado por el 14 de la Ley 50 de 1990, artículo 128, 249, 306 y 740 del CST; 17 y 204 de la Ley 100 de 1993; 1602 y 1618 del CC y 29 de la CN.

Indica, que la segunda instancia incurrió en esta transgresión como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

- 1. No dar por demostrado estándolo que la terminación del contrato de trabajo del actor estuvo antecedida del procedimiento previsto en el artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada con vigencia 2008-2010, entre DRUMMOND LTDA. y SINTRAMIENERGÉTICA.*
- 2. Dar por demostrado contra la evidencia, que DRUMMOND LTDA. pretermitió los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo para notificar la decisión del proceso disciplinario que se adelantó al actor.*
- 3. No dar por demostrado estándolo que la decisión de poner fin al contrato de trabajo con justa causa se notificó al demandante dentro del término establecido en la convención colectiva de trabajo.*
- 4. Dar por demostrado sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo del actor fue ineficaz.*
- 5. No dar por demostrado estándolo que el despido del demandante produjo plenos efectos jurídicos.*

A los que arribó por la errónea apreciación y la falta de apreciación de las siguientes pruebas:

Pruebas indebidamente apreciadas:

- 1. Convención colectiva del trabajo celebrada entre DRUMMOND LTDA. y SINTRAMIENERGÉTICA, para los años 2008-2010 (folios 26 a 64).*
- 2. Citación a diligencia de descargos de fecha 22 de abril de 2009 (f.º 200).*
- 3. Acta de diligencia de descargos de fecha 27 de abril de 2009 (folios 206 a 208).*
- 4. Carta de despido de fecha 27 de abril de 2009 (folios 206 a 208).*
- 5. Contrato de trabajo (folios 22 a 24).*

Pruebas dejadas de apreciar:

- 1. Demanda (folios 7 a 21).*
- 2. Contestación de demanda (170 a 180).*
- 3. Confesión vertida en el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de DRUMMOND LTDA. en la audiencia llevada a cabo el día 3 de octubre de 2012 (folios 337 a 342).*
- 4. Confesión vertida en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, en la audiencia llevada a cabo el día 3 de octubre de 2012 (folios 342 a 344).*
- 5. Declaración de parte rendida por el señor Juan Carlos López Gonzáles, en la audiencia llevada a cabo el día 13 de octubre de 2012 (folios 355 a 358).*

Puntualiza, que para confirmar la sentencia de primera instancia, el Tribunal consideró que era procedente el reintegro del actor, por cuanto la demandada le notificó la decisión *«de poner fin al contrato de trabajo con justa causa»*, en la misma fecha que se había surtido la diligencia de descargos, actuación que, a su juicio, *«comportó una violación al procedimiento establecido en el artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo 2008-2010»*; que lo anterior resulta equivocado, puesto que,

[...] si bien desde la contestación de la demanda, se confesó [...] haber notificado el despido al actor en la misma fecha en que se habían surtido los descargos, hecho que incluso aparece demostrado con los documentos allegados al proceso, la interpretación dada por el Tribunal al acuerdo colectivo no se compadece de su real contenido y finalidad.

Advierte, que conforme al inciso final del numeral 2º del artículo 6º de la CCT, *«los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados dentro de los 6 días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia»*, fijando claramente los límites temporales en que debe ser notificada

la decisión, es decir, que dicho plazo termina al sexto día de terminada la diligencia, lo cual se encontraría fuera de discusión, pues la misma se notificó dentro del plazo; que el juzgador no analizó la expresión «dentro», contenida en la normativa convencional, *«la cual delimita el inicio del plazo con el que cuenta el empleador para notificar la decisión, esto es, a partir de la finalización de los descargos»*, pues de otra forma el plazo quedaría reducido a tan sólo cinco días, así:

Si la diligencia de descargos tuvo lugar el día 27 de abril de 2009 que era un lunes, el primer día se cumplía el martes 28, el segundo día el miércoles 29, el tercer día el jueves 30, el cuarto día el lunes 4 de mayo, el quinto día el martes 5 de mayo y el sexto día el miércoles 6 de mayo, contando únicamente los días hábiles de oficina conforme al precepto convencional, por manera que a partir de la finalización de la diligencia, esto es, hacia las 8:15 am según se lee en el acta de descargos, iniciaba el cómputo del término.

Sostiene, que aceptar la teoría del Tribunal, según la cual el término debía contarse a partir del día siguiente a los descargos, llevaría a un conflicto *«en que el intérprete tendría que escoger entre extender el plazo hasta el jueves 7 de mayo sin cumplir el requisito de los seis días o limitarlo al miércoles 6 de mayo y dejando el plazo reducido a 5 días hábiles, contraviniendo la literalidad del precepto»*; que tampoco puede pasarse por alto que el primer día del plazo, se cumple al día siguiente de la diligencia de los descargos, *«debiéndose computar las horas que lo conforman»*, de suerte que, al haber transcurrido 7 horas, desde la finalización de los descargos y aquella en que se notificó la decisión de despido (3:27 p.m.), *«es palmario que el despido se produjo dentro de los seis días posteriores a los descargos, no antes, no después»*.

Añade que, aunado a lo anterior, no se tuvo en cuenta en el proceso, el testimonio del señor Juan Carlos López (f.º 357, del cuaderno del Juzgado), que relató que,

Lo que se busca con esta disposición es que la empresa tenga un límite de tiempo para poder decidir en este caso son 6 días, entonces mientras comunica su decisión entre el día 1º y el día 6º, está cumpliendo con los preceptos del artículo 6º numeral 2º que menciona el apoderado del actor en su pregunta.

Concluye, que la finalidad de la norma convencional, contrario a lo interpretado por el Juez plural, no es otra que «garantizar un plazo para que la empresa adopte la decisión a que haya lugar, de manera que el trabajador tenga certeza que en el evento de no cumplirse el mismo, precluirá para el empleador la oportunidad de despedir», por lo que no resulta atendible que debiera esperar al menos un día desde la finalización de los descargos, para ponerle fin a la relación laboral (f.º 16 a 21, *ibídem*).

VII. RÉPLICA

Se opone a la estimación del cargo, pues considera que el recurso adolece de técnica en su formulación pues, i) los errores endilgados no tienen las características de ser ostensibles o manifiestos, como lo exige el recurso de casación; ii) que omitió incluir en la proposición jurídica el artículo 61 del CPTSS, el cual fue sustento de la decisión del Tribunal; iii) que no indicó cual fue la indebida valoración que se le dio a las pruebas enlistadas y cual debió ser el verdadero alcance que debía dárseles; iv) que se traen nuevos argumentos sobre la interpretación de la norma

convencional, no esbozados en la contestación de la demanda ni en el recurso de apelación, situación que no puede ser analizada en atención al debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

Afirma que, contrario al esfuerzo que hace el recurrente sobre la interpretación del artículo 6º de la CCT, al tratar de demostrar que la decisión disciplinaria de terminar el contrato, debía proferirse a partir de la diligencia de descargos, sin exceder de seis días hábiles, de la norma convencional se establece *«de manera inequívoca y sin que se requiera mayor análisis o esfuerzo interpretativo que esta exige que»*,

Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina POSTERIORES A LA FECHA DE LA DILIGENCIA, es decir, que siendo la fecha de la diligencia de los descargos el veintisiete (27) de abril de 2009, los seis (6) hábiles debían contarse a partir del día siguiente (fecha posterior) esto es, el veintiocho (28) de abril de 2009, conforme lo apreció el Tribunal en su libre juicio.

Apunta que, respecto de la interpretación de normas convencionales, debía seguirse lo adoctrinado por las sentencias CSJ SL, 28 abr. 2009, rad. 34734 y CSJ SL, 11 may. 2010, rad. 34070; que como el presente asunto se centra en la interpretación del artículo 6º de la CCT 2008-2010, el recurso extraordinario, *«no tiene por objeto fijarle el sentido que puedan tener las cláusulas redactadas en el acuerdo convencional»*, toda vez que son las partes a quienes les corresponde, en primer término, *«establecer el sentido y alcance de dichas disposiciones»*, por lo que,

[...] conforme se indicó en el trámite procesal el espíritu de y la finalidad del artículo 6º de la convención colectiva de trabajo, es el de dar la oportunidad al patrono para que evalúe, sin precipitud y concienzudamente, los descargos y la eventual violación de la normativa laboral aplicable en estos casos, antes de tomar una decisión precipitada y sin que medie un justo y detenido análisis; sin embargo, no obstante que la citada norma de manera tajante y expresa determina: “Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia”.

Refiere que, conforme a lo anterior, en el procedimiento establecido para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, se previó que, una vez realizada la audiencia de descargos, «los resultados serían comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles posteriores a la fecha de la diligencia y no el mismo día [...] ni horas después» (f.º 25 a 29, *ib.*).

VIII. CONSIDERACIONES

Comienza la Corte por advertir que no le asiste razón a la oposición en las críticas de forma que hace a la acusación, pues la demanda que la sustenta, se ciñe a las reglas de los artículos 87, 90 y 91 del CPTSS, en relación con la Ley 16 de 1969, que gobiernan el contenido mínimo del recurso extraordinario.

En efecto, la proposición jurídica luce completa, en cuanto enlista la normativa sustantiva que fue referente esencial de la providencia del Tribunal, esto es, el artículo 467 del CST, que define la convención colectiva laboral y la incorpora al contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el conflicto jurídico ha girado en torno, precisamente, al alcance

y sentido de una norma de ese acuerdo, relativa al procedimiento previo al despido de trabajadores, beneficiarios de ese instrumento, contexto en el que resulta intrascendente, que el acervo jurídico del ataque no enliste el artículo 61 del CPTSS, en tanto este precepto, por su naturaleza adjetiva, no es suficiente para soportar por sí solo cargo en casación, como inveteradamente lo ha orientado la jurisprudencia.

Además, la demostración de la acusación individualiza las pruebas sobre las que centra el debate de legalidad del segundo fallo, expone, desde su perspectiva, la equivocación fáctica, fruto de la que tiene por equivocada actividad de valoración de aquellas, con la precisión que, al adjetivar los yerros de hecho, que presenta, como manifiestos, no incurre en equivocación, pues así debe hacerlo, correspondiéndole a la Corte, en su fuero, determinar si ellos existen y tienen esa entidad.

Decantado lo anterior, se tiene:

La discusión que plantea la recurrente gira en torno a determinar si la interpretación o alcance que le imprimió el Tribunal al artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo 2008-2010, es acorde con su finalidad.

En la sentencia fustigada, al valorar la convención colectiva debidamente aportada al proceso, el Juez de alzada precisó, que la sociedad DRUMMOND LTDA. incumplió lo pactado en el acuerdo, *«porque la diligencia de descargos tuvo*

lugar el día 27 de abril de 2009 y el mismo día le comunicaron al trabajador la terminación del contrato de trabajo», trasgrediendo así lo estipulado en el parágrafo 4º del numeral 2º del artículo 6º de ese instrumento, que reza: «Los resultados de la diligencia de descargos, serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia».

Para el efecto, sostuvo que la disposición convencional no permite otra interpretación en virtud de la literalidad de la cláusula y la *«posición finalista»*, además que también resultaba acorde con una interpretación sistemática de *«todos los términos establecidos durante el proceso»*.

En relación con el tema discutido, resulta importante recordar, que la Sala, en el marco del recurso de casación, ha examinado los acuerdos colectivos de trabajo, amparada en el componente probatorio de los mismos, en razón a que la causal primera del recurso extraordinario, la habilita para ejercer un control de legalidad de la sentencia, exclusivamente frente a la normativa sustancial de carácter laboral.

De ahí que sea la vía indirecta, esto es, la fáctico – probatoria, la que facilite el estudio de sujeción a la ley de las sentencias que resuelven conflictos jurídicos de carácter laboral, originados en cláusulas convencionales.

En ese escenario, la Corte, ciertamente, como lo refiere la réplica, ha doctrinado que no es finalidad de la casación,

establecer el sentido de las normas convencionales, como lo hace con las normas sustantivas de rango nacional, sino determinar si el Juez de segunda instancia incurrió en un error de derecho o de hecho en su apreciación, es decir, dando por acreditado un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir una determinada solemnidad para la validez del acto, como es en el caso del depósito del acuerdo convencional, o uno fáctico, como resulta de una equivocación de valoración probatoria flagrante, que conduzca al Juez ordinario, contra toda evidencia, a tener por probado un hecho, sin estarlo, o no darlo por probado, estándolo, como consecuencia de la pretermisión o valoración equivocada de prueba calificada, entre ellas, la documental que contenga la convención colectiva de trabajo, debidamente depositada.

De ahí que, por regla general, al resolver conflictos relacionados con la interpretación de cláusulas de esa naturaleza, la Sala haya acudido a la aplicación del artículo 61 del CPTSS, para determinar la existencia o no de un error de hecho, respetando la facultad de libre apreciación de la prueba, que tienen los Jueces laborales, siempre que la ejerzan con referencia en el principio de razonabilidad y conforme a las reglas de la experiencia, aun cuando no esté de acuerdo con la decisión del Colegiado, pues dicho precepto garantiza la autonomía e independencia judicial, como elementos estructurales del Estado de derecho, conforme a los artículos 228 y 230 de la Constitución Política, según lo ha dicho, entre otras, en la sentencia CSJ SL16106-2015.

Sin embargo, recientemente la Corporación ha venido decantando el anterior criterio, yendo más allá de la entidad probatoria documental del acuerdo colectivo, para trascender a su contenido normativo, a partir de lo cual discernir sobre su clausulado, aparece aplicar las reglas de la hermenéutica jurídica, para desentrañar su contenido, como se hace con la normativa de rango legal, conforme a la Constitución.

En efecto, en la sentencia CSJ SL351-2018, adoctrinó:

Ahora bien, por el carácter esencialmente normativo de la convención colectiva de trabajo, resulta apenas obvio que en el ámbito de su aplicación se generen dudas razonables en torno a su contenido y alcances, que deben ser resueltas a partir de las mismas reglas y cánones de interpretación aplicables a cualquier otra norma de trabajo, como, entre otros, el principio de interpretación conforme con la Constitución Política, el indubio pro operario y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autorreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes, entre otras (Ver CSJ SL, 4 ag. 2009, rad. 35433, CSJ SL, 23 sep. 2009, rad. 32835, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 38750, CSJ SL17030-2016).

De allí que los debates hermenéuticos en torno a determinadas cláusulas de una convención colectiva de trabajo resulten comunes y puedan dar lugar a conflictos jurídicos entre las partes contratantes, como lo aducen insistentemente los demandados. Además, tales disyuntivas interpretativas y los conflictos que se suscitan alrededor de ellas bien pueden ser resueltos a través de la misma negociación colectiva, entre las partes contratantes; pueden ser sometidas a la justicia ordinaria, a través de un proceso ordinario laboral; pueden ser inscritas dentro de la justicia arbitral, con los presupuestos que le son propios; o, en últimas, nada lo impide, pueden ser definidas entre trabajador y empleador, libre y autónomamente, entre otros escenarios, en el marco de una conciliación, siempre y cuando se respeten los elementos esenciales de cualquier contrato y no se afecten derechos ciertos e indiscutibles.

[...]

La Corte debe insistir en este punto en que, a partir de parámetros objetivos como la filosofía del ordenamiento jurídico relacionado

con el trabajo, la coherencia de un texto convencional, entendido como un todo, su lectura integral y uniforme, el espíritu razonable de las disposiciones y la voluntad sistemática de las partes, entre otros, es posible reconocer un marco legítimo dentro del cual las partes pueden albergar dudas razonables respecto de ciertas cláusulas. Como toda norma jurídica, la convención colectiva cuenta con un marco de interpretación razonable, que les da autonomía a las partes y al Juez para decidir lo más adecuado, de entre varias opciones plausibles, pero que, a la vez, niega la validez de lecturas inaceptables, que traicionan abiertamente el contexto en el que se producen o que resultan ilógicas, irrazonables y desproporcionadas.

Agregando, en la sentencia CSJ SL3164-2018, que:

A partir de tal entendimiento, la jurisprudencia ha abordado el estudio de las convenciones colectivas de trabajo en el recurso de casación y ha conseguido armonizar los requisitos de orden público de la ley procesal laboral en cuanto hace a la técnica de este mecanismo extraordinario, con la naturaleza de la convención colectiva como verdadera fuente formal del derecho. En esta línea, la convención adquiere una doble dimensión en casación: es una prueba y es fuente de derecho objetivo. Es una prueba, en la medida que su existencia debe ser acreditada por las partes, y es una fuente de derechos, en tanto que de ella se desprenden facultades, deberes, obligaciones y derechos de las partes.

Significa lo anterior, que esta Corporación ha morigerado su doctrina, entendiendo la CCT como una prueba, cuya valoración es acusable por la vía indirecta, pero que por tener contenido imperativo debe ser examinada en atención a los criterios de hermenéutica contractual y legal.

Así las cosas, en el escenario planteado, importa tener presente que la censura acusa la sentencia del Tribunal de incurrir en error de hecho, i) al establecer la existencia de una trasgresión a la cláusula convencional, por habersele informado al señor Vega Hurtado de la decisión de despido, el mismo día en que se surtió la diligencia de descargos, cuando, en su criterio, la misma cláusula fijó los límites

temporales en que debía darse la anterior notificación, determinando el vencimiento del plazo el sexto día después de terminada la diligencia, criterio que a su juicio fue respetado pues,

[...] el juzgador no analizó la expresión «dentro», contenida en la normativa convencional, «la cual delimita el inicio del plazo con el que cuenta el empleador para notificar la decisión, esto es, a partir de la finalización de los descargos», pues de otra forma el plazo quedaría reducido a tan sólo cinco días, así:

Si la diligencia de descargos tuvo lugar el día 27 de abril de 2009 que era un lunes, el primer día se cumplía el martes 28, el segundo día el miércoles 29, el tercer día el jueves 30, el cuarto día el lunes 4 de mayo, el quinto día el martes 5 de mayo y el sexto día el miércoles 6 de mayo, contando únicamente los días hábiles de oficina conforme al precepto convencional, por manera que a partir de la finalización de la diligencia, esto es, hacia las 8:15 am según se lee en el acta de descargos, iniciaba el cómputo del término.

ii) Que aceptar la teoría del Colegiado, según la cual el término debía contarse a partir del día siguiente a los descargos, llevaría a un conflicto *«en que el intérprete tendría que escoger entre extender el plazo hasta el jueves 7 de mayo sin cumplir el requisito de los seis días o limitarlo al miércoles 6 de mayo y dejando el plazo reducido a 5 días hábiles, contraviniendo la literalidad del precepto».*

iii) Que el primer día del plazo, se cumple al día siguiente de la diligencia de los descargos, *«debiéndose computar las horas que lo conforman»*, de suerte que, al haber transcurrido 7 horas desde la finalización de los descargos y aquella en que se notificó la decisión de despido (3:27 p.m.), *«es palmario que el despido se produjo dentro de los seis días posteriores a los descargos, no antes, no después».*

iv) Que la finalidad de la norma convencional, contrario a lo interpretado por el Juez plural, no es otra que *«garantizar un plazo para que la empresa adopte la decisión a que haya lugar, de manera que el trabajador tenga certeza que en el evento de no cumplirse el mismo, precluirá para el empleador la oportunidad de despedir»*, por lo que no resulta atendible que, debiera esperar al menos un día desde la finalización de los descargos, para ponerle fin a la relación laboral.

Perfilado así el debate, de conformidad con lo adoctrinado en la sentencia CSJ SL12871-2018, para analizar los derechos incorporados en cláusulas convencionales, como la que es origen del conflicto entre las partes, el Juez del trabajo debe aplicar las reglas y principios de interpretación normativa, en función de que las convenciones colectivas laborales no solo tienen la trascendencia probatoria que tradicionalmente se les ha reconocido, sino que además tienen un contenido normativo, que es fuente de derechos, que exige su comprensión, a través de las reglas de la hermenéutica jurídica.

Dicho criterio, se resalta, no se opone a los principios de autonomía e independencia judicial que se protegen a través de la senda indirecta de la casación y, por el contrario, garantiza las finalidades constitucionales y legales del recurso, particularmente la unificación de la jurisprudencia y la protección a los derechos constitucionales, de conformidad con los artículos 35 de la CN, 16 de la Ley 270 de 1996, modificado por el artículo 7º de la Ley 1285 de 2009, respecto de los cuales la Corte Constitucional, en la

sentencia CC C-713-2008, señaló:

La jurisprudencia ha señalado que la Corte Suprema “ejerce las mismas funciones que el antiguo Tribunal de Casación, que luego se denominó Corte de Casación (Cour de Cassation), desde sus orígenes en Francia, pues es un órgano judicial de mayor jerarquía dentro del sistema judicial, encargado de asegurar el respeto de la ley y su interpretación uniforme, mediante la resolución del denominado recurso de casación”.

Sin embargo, el hecho de que la casación conserve su estructura nuclear, de ninguna manera significa que como institución jurídica se haya mantenido anclada en el tiempo. De hecho, la casación ha evolucionado notablemente para enfrentar los nuevos retos y realidades que impone el derecho. Así, por ejemplo, en el año 1966 el profesor Álvaro Pérez Vives sostenía al respecto:

“La evolución del derecho moderno ha variado el alcance de las finalidades del Tribunal de casación. Soberana única antaño, la ley es mirada hoy, cuando menos, con prevención, y los autores se pronuncian contra el fetichismo de la ley escrita (...). En tales circunstancias, la Corte de casación ha dejado de estar al servicio de la ley para hacer justicia al derecho”.

Este cambio de percepción del derecho, y particularmente del sentido de la ley ante el reconocimiento de la Constitución como verdadera norma jurídica, ha exigido replantear el alcance de la casación y el papel de la Corte Suprema de Justicia como Tribunal de casación. Así lo ha reconocido la propia la Corte Suprema de Justicia:

“Desde 1991, por fuerza de la normativización de la Constitución que antes se consideraba como un tema esencialmente político, la interpretación del derecho dejó de ser un problema de mera hermenéutica o de lógica de buena voluntad, razón por la cual hoy en día la ley sólo puede tener sentido en la medida en que sus fórmulas realicen los valores y principios del texto Superior y los tratados internacionales sobre derechos humanos que conforman el bloque de constitucionalidad.

(...)

En ese orden, el recurso de casación debe ser consecuente con esa axiología.

(...)

Por todo lo anterior, el recurso extraordinario de casación no puede ser interpretado sólo desde, por y para las causales, sino también desde sus fines, con lo cual adquiere una axiología mayor

vinculada con los propósitos del proceso penal y con el modelo de Estado en el que él se inscribe”.

En este orden de ideas, el nuevo paradigma de la casación involucra una lectura de esa institución desde una óptica que comprenda (i) la unificación de la jurisprudencia, (ii) la garantía del principio de legalidad en una dimensión amplia, (iii) acompañada de la protección efectiva de los derechos constitucionales bajo el principio de la prevalencia del derecho sustancial. Esa función tripartita de la casación ha sido explicada por la jurisprudencia constitucional en varias oportunidades.

5.1.- En primer lugar, la función de la Corte Suprema de Justicia como Tribunal de casación consiste en ejercer el control de legalidad de las sentencias judiciales.

Esta característica implica que el Tribunal de casación ejerce un control sobre la sentencia misma, “para decidir luego si se ajusta o no a lo ordenado por la ley, lo que significa que en la casación se efectúa un control de legalidad sobre los actos del Juez para decidir si en ellos se produjo un error in iudicando o un error in procedendo de tal naturaleza que no exista solución distinta a infirmar, destruir, casar, la sentencia impugnada”.

[...]

En la sentencia C-998 de 2004, MP. Alvaro Tafur Gálvis, la Corte explicó cómo la jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia han dejado en claro que “la casación no puede en manera alguna considerarse una tercera instancia”, pues constituye un juicio de legalidad “en razón de los errores en que se incurra por el sentenciador en la aplicación de la norma de derecho sustancial o de las reglas de procedimiento”.

Con todo, el control de legalidad debe concebirse en una dimensión amplia, de modo que involucre la integración de preceptos de orden Superior y, por lo tanto, la protección de los derechos constitucionales que de él se derivan.

5.2.- En segundo lugar, la casación constituye un mecanismo de orden sistémico encaminado a la unificación de jurisprudencia en los asuntos propios de la jurisdicción ordinaria, con lo cual se asegura también la realización del principio de igualdad en la aplicación del derecho. Al respecto la Corte ha sostenido:

“Un análisis histórico y normativo muestra que el Tribunal de casación no surgió para corregir todos los eventuales errores judiciales, sino que su función es, si se quiere, más de orden sistémico, para proteger la coherencia del ordenamiento y la aplicación del derecho objetivo, por lo cual ha sido denominada por algunos sectores de la doctrina y la jurisprudencia como “nomofilaquia”. ¿Qué significa eso? Que para la definición de las

controversias judiciales concretas el ordenamiento prevé las instancias, mientras que el papel de la Corte Suprema, como Tribunal de casación, es primariamente asegurar la coherencia del ordenamiento legal, gracias a la unificación de los criterios de interpretación de la ley, para de esa manera, lograr la realización del derecho objetivo y asegurar el respeto a los principios de legalidad y de igualdad”.

Cabe reconocer que la función unificadora de la jurisprudencia no está reservada en exclusiva a las Cortes de casación, sino que por su naturaleza es inherente a los Tribunales supremos y en general de los jueces que tienen asignada una función de órgano de cierre para poner fin a las controversias en su respectiva jurisdicción.

5.3.- Finalmente, en tercer lugar, la casación se concibe con el propósito de garantizar la justicia material y con ello hacer efectivo el principio de prevalencia del derecho sustancial (art. 228 CP). Desde esta perspectiva, la casación “es una institución jurídica destinada a hacer efectivo el derecho material y las garantías fundamentales de las personas que intervienen en un proceso”. Esta característica ha sido definida por la Corte en los siguientes términos:

“En síntesis, con la regulación de la casación, no se trata sólo de preservar el interés privado que cada una de las partes procesales, demanda de la administración de justicia, sino, además, el interés supremo colectivo que tiene el Estado y la comunidad en la conservación, respeto y garantía de la norma jurídica, con el fin de asegurar, conforme al preámbulo de la Constitución un marco de justicia material, efectiva, concreta y comprometida con el anhelo de orden y paz, que le asiste como derecho, a todas las personas”.

Este nuevo enfoque de la casación ha sido reivindicado por otros Tribunales constitucionales, como el español, que en sentencia STC-73 de 1990 explicó cómo razones de justicia material hacen de ésta un mecanismo capaz de examinar no sólo cuestiones de técnica sino también adentrarse en el análisis de problemas de orden fáctico:

“El recurso de casación fue originariamente concebido, más por razones políticas que jurisdiccionales, como un instrumento procesal de defensa de la Ley y de unificación de los criterios judiciales de interpretación de las normas jurídicas y, en virtud de ello, la introducción de cuestiones de hecho en tal clase de recurso fue inicialmente considerada como una cierta desnaturalización del mismo, que las leyes sólo admitieron de manera muy restrictiva y rigidamente formalista al objeto de reducir al máximo la admisión de dichas cuestiones de hecho.

Esta concepción original fue, sin embargo, sometida a un largo y polémico proceso de superación que ha dado paso a la casi unánime doctrina actual que, por razones de justicia material y de

la dificultad técnica que plantea la distinción entre el hecho y el Derecho, fuertemente contestada por un importante sector de la ciencia jurídica moderna, considera más conveniente y adecuado dar entrada en la casación, sin los antiguos recelos, a las cuestiones de hecho, si bien ello deba realizarse dentro de las limitaciones que se derivan naturalmente de la condición de recurso extraordinario que caracteriza a la casación, cuyas finalidades nomofiláctica y unificadora, sin perjuicio de la flexibilización que exige su actual concepción (...)”.

El propósito de realización del derecho material también debe ser interpretado en una dimensión amplia, de manera que comprende no sólo la protección de los derechos constitucionales fundamentales, sino todos los derechos y principios reconocidos en el ordenamiento jurídico. De lo contrario, resultaría contradictorio invocar la prevalencia del derecho sustancial haciendo una lectura restrictiva de los derechos objeto de protección por esta vía.

Así las cosas, puede concluirse que la actividad legislativa en la regulación de la figura jurídica de la casación, se encuentra sujeta al diseño instituido por el propio Constituyente en cuanto a las características esenciales que la identifican y distinguen de otro tipo de recursos.

En atención a la regla antes señalada, con el fin de cumplir la finalidad de la casación, se itera, amparada en el precedente de la Corte, que otorga doble dimensión en casación a la convención colectiva de trabajo y, por tanto, autoriza su análisis no solo como prueba, sino también, preponderantemente, como fuente de derecho, impera decantar la interpretación de la cláusula sexta de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la impugnante para el período 2008- 2010, teniendo en cuenta, además, el carácter preferente de este tipo de acuerdos en el derecho constitucional colombiano, en tanto son la máxima expresión del derecho a la negociación colectiva, garantizado en el artículo 55 de la CN y ser, por ello, un contrato constitucionalizado, con referencia, además, en los artículos 53 y 93 de la CN, en relación con los Convenios 087 de 1948,

098 de 1949 y 154 de 1981 de la OIT.

Por lo anterior, en camino a ejercer el control de legalidad que la sociedad impugnante convoca, la Corte determinará si el Tribunal incurrió en error de hecho al valorar el artículo 6º de la Convención Colectiva 2008 - 2010, de la forma en la que lo hizo, es decir, de conformidad con una interpretación literal, finalista y sistemática de la misma, en razón a que, como fuente de derecho, debe de analizarse bajo las reglas de interpretación legal y contractual, atendido el carácter de tal que le otorga el artículo 467 del CST.

En relación con la intelección de cláusulas convencionales, en la sentencia CSJ SL351-2018, se precisó:

La Corte debe insistir en este punto en que, a partir de parámetros objetivos como la filosofía del ordenamiento jurídico relacionado con el trabajo, la coherencia de un texto convencional, entendido como un todo, su lectura integral y uniforme, el espíritu razonable de las disposiciones y la voluntad sistemática de las partes, entre otros, es posible reconocer un marco legítimo dentro del cual las partes pueden albergar dudas razonables respecto de ciertas cláusulas. Como toda norma jurídica, la convención colectiva cuenta con un marco de interpretación razonable, que le da autonomía a las partes y al Juez para decidir lo más adecuado, de entre varias opciones plausibles, pero que, a la vez, niega la validez de lecturas inaceptables, que traicionan abiertamente el contexto en el que se producen o que resultan ilógicas, irrazonables y desproporcionadas.

En esta perspectiva, advierte la Sala: i) que la cláusula objeto de debate, reza textualmente «Los resultados de la diligencia de descargos, serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia»; ii) que el Tribunal afirmó que atendiendo a los criterios finalistas y sistemáticos de

interpretación, era dable entenderse que la empresa llamada a juicio pretermitió los términos establecidos en el artículo 6º de la CCT, al notificarle al demandante el despido, el mismo día en que rindió la diligencia de descargos; *iii)* que una interpretación teleológica o finalista, busca determinar el sentido de la norma, dándole a la misma el real significado, de conformidad con el propósito con el que fue creada, como se expuso en la sentencia CSJ SL, 21 abr. 2004, rad. 21235, en la que se dijo:

Con un criterio finalista de interpretación de la cláusula convencional se llega a la misma conclusión, porque el efecto real y efectivo, es que siempre haya un proceso previo antes de la decisión unilateral extintiva del contrato [...].

iv) Que, en relación con la interpretación sistemática, esta Corporación, en la sentencia CSJ SL5159-2018, dijo:

No hay que olvidar que los acuerdos y contratos suscritos entre los sujetos de la relación de trabajo, deben analizarse a la luz de elementos pragmáticos-contextuales que permitan desentrañar la intención de las partes. Por este motivo, para descifrar adecuadamente sus intenciones y propósitos es imprescindible el contexto, así como los sobreentendidos, presuposiciones e inferencias razonables que dan por sentadas las partes al emitir los actos jurídicos.

Empero, halla la Sala que el Tribunal, sin tener en cuenta el contenido de las demás cláusulas convencionales, que constituyen un compendio normativo como un todo coherente, conforme lo exigía la interpretación sistemática, a que se refirió; así como también, sin tener presente la intención de las partes para pactarlo y atarlo a la finalidad del articulado, según lo imponía la interpretación teleológica a la que igualmente aludió, no pudo haber concluido, con

vista en la Convención Colectiva Laboral 2008 - 2010, la ilegalidad del despido del trabajador, que tuvo por demostrada.

En efecto, de los criterios de interpretación en referencia, se puede inferir que una apropiada lectura del artículo 6º convencional, indica que lo que busca dicho precepto, es garantizar el principio de inmediatez, como quiera que le otorga un término *máximo* a la empleadora para que despliegue su facultad decisoria, limitándola a que «dentro de los 6 días siguientes» a la diligencia de descargos, notifique al trabajador la voluntad respecto de su continuidad en el empleo, no después de vencido este término.

En relación con este principio, la Corte en la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855 al reiterar la CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014, expresó:

Debe recordar la Corte lo que en múltiples ocasiones ha enseñado, en torno a que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta (sentencia del 17 de mayo de 2011, radicación 36.014).

De otro lado, en relación con la vinculación de aquel principio con el debido proceso, en la sentencia CSJ SL15245-2014, la Sala, orientó:

[...]

Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento 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.

De tal manera que no pudo incurrir el ad quem en el desconocimiento del debido proceso en los términos del citado artículo 29 constitucional como lo alega el recurrente, en el sentido de que no se le dio a la actora oportunidad de probar y contraprobar, en razón a que, conforme a lo asentado por el ad quem y no derribado con el presente recurso, dentro de la empresa, ni en el reglamento interno de trabajo, ni en la convención de la empresa, se ha establecido un procedimiento para comprobar la justa causa de despido, previo a la terminación motivada del contrato por parte del empleador; máxime si se tiene en cuenta que la Corte Constitucional, se itera, ha sido enfática en señalar que «...el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al (sic) trabajador, no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales...».

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

Así las cosas, de los fundamentos fácticos indiscutidos en el presente caso, como i) la existencia de un accidente laboral ocasionado por la negligencia del demandante en la conducción de un vehículo de la demandada, causando daños materiales por valor de \$116.000.000; ii) la configuración de una justa causa para el retiro del trabajador y, iii) que la extinción contractual se produjo siete horas después de realizada la diligencia de descargos, no puede deducirse que la empleadora haya desconocido el trámite contractual para despedir al servidor, establecido en la convención colectiva que lo beneficiaba, en razón a que no sólo respetó el principio de inmediatez que protege la cláusula convencional, no superando el término cronológico máximo establecido con esa finalidad, sino que, además, le otorgó todas las garantías para defenderse de los cargos que le formuló, pues se los expresó con claridad y puntualidad, abrió una investigación sobre el incidente relacionado en ellos, citó oportunamente a la diligencia de descargos y comunicó la decisión de rescindir el vínculo contractual, por justa causa comprobada, se insiste, sin sobrepasar los límites cronológicos establecidos para ello en el acuerdo convencional, con lo cual de ninguna manera violentó esa garantía, pactada en el convenio colectivo, lo cual evidencia

el cúmulo de equivocaciones fácticas y de valoración de este instrumento, que denuncia la acusación.

Además, la Corte ha puntualizado que la extemporaneidad por anticipación, que gravita como tesis en la providencia de segunda instancia, no tiene el impacto que le atribuye el Tribunal.

En perspectiva del cómputo de términos, incluso los judiciales, la jurisprudencia ha reconocido, conforme se ha explicado entre otras, en la CSJ SL, 25 abr. 2005, rad. 22692, reiterada en la CSJ SL4692-2014, que la actuación anticipada en el marco de un procedimiento reglado, no puede considerarse como una conducta extemporánea, en la medida que no genera dilaciones y tampoco vulnera o compromete el derecho de defensa de la contraparte.

En efecto, en tal sentido lo orientó la Sala en la primera de las sentencias en cita, al exponer:

[...] el rigor legal en materia de términos judiciales tiene como fin el que los procedimientos se desarrollen de acuerdo a las formas preestablecidas en la ley evitando dilaciones injustificadas y en plena observancia del derecho de defensa, todo, con miras a la efectividad de los derechos sustanciales reconocidos por la misma ley.

Tal teleología impone entender que la presentación anticipada de la demanda de casación ni causa dilación o demora en los trámites del recurso extraordinario, ni sorprende a la parte contraria en desmedro de su derecho de defensa. También, que lo ‘perentorio e improrrogable’ de los términos, en consonancia con el principio de preclusión y, aún, el de eventualidad, alude, para el caso del recurso de casación, no a conjurar la anticipación de la demanda sino, cosa distinta, su presentación posterior al vencimiento del traslado que al efecto concede la ley. Luego entonces, para este asunto, el haberse presentado por el apoderado del recurrente en

casación la demanda antes de correr el término no inhibe su consideración [...].

Regla jurisprudencial aplicada recientemente en la sentencia CSJ SL875-2019, que puede ser traída al caso concreto, así el término sobre el que se discierne no sea judicial, habida cuenta que a la situación examinada por la Sala, se puede traer la regla de que el término del artículo 6º de la convención colectiva vigente en la impugnante, para bienio 2008 - 2010, no se estableció para conjurar la anticipación de la decisión de despido, después de la diligencia de descargos, sino para impedir que ella se presente con posterioridad a su vencimiento.

Ahora, aquel entendimiento se encuentra vinculado necesariamente, con el mandato constitucional inserto en los artículos 1º, 4º, 13, 29, 228 y 229 de la CN, que exigen hacer prevalecer el derecho sustancial sobre las formas, que se aplica sin distinción alguna a trámites judiciales y administrativos.

Luego, en armonía con lo último, la comprensión del trámite contractual al cual la empleadora, debe someter la facultad de resolver el contrato laboral con justa causa, no puede ser subyugado por el culto a las formalidades, que subyace en la segunda sentencia, pues constituye un exceso ritual manifiesto, en la medida que sacrifica un derecho de carácter sustantivo cuya titularidad recae en el dispensador del empleo, relativo a despedir al trabajador con justa causa comprobada.

Al respecto, sobre la teoría del exceso ritual manifiesto, ha explicado la Corte Constitucional, en la reciente sentencia CC SU-068-2018, lo siguiente, que también se puede extrapolar al asunto laboral sobre el que se discurre:

[...] se ha establecido que el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto puede entenderse, en términos generales, como el apego estricto a las reglas procesales que obstaculizan la materialización de los derechos sustanciales, la búsqueda de la verdad y la adopción de decisiones judiciales justas. En otras palabras, por la ciega obediencia al derecho procesal, el funcionario judicial abandona su rol como garante de la normatividad sustancial, para adoptar decisiones desproporcionadas y manifiestamente incompatibles con el ordenamiento jurídico. Bajo este supuesto, la validez de la decisión adoptada judicialmente no solo se determina por el cumplimiento estricto de las reglas procesales, sino que además depende de la protección de los derechos sustanciales. Por ello, ha sostenido la Corte, el sistema procesal moderno no puede utilizarse como una razón válida para negar la satisfacción de tales prerrogativas, en la medida que la existencia de las reglas procesales se justifica a partir del contenido material que propenden.

En consecuencia, en este segundo escenario, el Juez de tutela deberá hacer uso de sus facultades constitucionales cuando la exigencia realizada por la autoridad competente, en el caso particular y concreto, se advierta como un apego extremo a las reglas procedimentales, que sin justificación razonable y dada la imposibilidad para cumplir con la carga procesal impuesta, su postura solo puede ser catalogada como desproporcionada, en virtud de los hechos y medios que rodean la presunta afectación de los derechos fundamentales.

Por lo anterior, el cargo prospera.

Sin costas en el recurso extraordinario.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Teniendo en cuenta que los argumentos de la apelación, visibles a folios 382 a 385 del cuaderno del Juzgado, son

esencialmente similares a los expuestos en la acusación, la Sala se remite a las consideraciones consignadas en sede de casación, para revocar la sentencia de primera instancia, al declarar la prosperidad de la pretensión principal.

En ese escenario, dadas las resultas de la impugnación, válido es anotar, respecto de la petición subsidiaria del reintegro, esto es, la solicitud de indemnización por despido injusto, presentada por el demandante, que:

1. La demandada finalizó el contrato, argumentando, como se deduce de la misiva de terminación de folio 71 a 75, del cuaderno principal, que el trabajador *«omitió seguir instrucciones y procedimientos de operación para la prevención de accidentes con [el] equipo [asignado], lo que causó severos daños al camión n.º 2363 y a la pala que [...] operaba»* y que, lo anterior, implicó la detención de la maquinaria durante *«26 horas, con la consecuente disminución en la producción al ser este un equipo fundamental en la misma»*.

2. El actor, en diligencia de descargos, al ser increpado sobre el suceso, de la siguiente forma: *«[...] ¿Qué manifestó usted en el reporte de seguridad que fueron las causas del incidente ocurrido?»*, respondió:

[...] Procedo a levantar el equipo y suelto el micrófono porque ustedes saben que la pala se maneja con las dos manos, entonces, en ese instante se me olvida el procedimiento que yo estaba haciendo y giro la pala y golpeo el camión, antes un compañero trató de avisar al camionero que estaba aculatado que estaba por el lado visible de la pala para que procediera a sacar el camión

inmediatamente y evitar el impacto, pero como los camiones no tienen comunicación radio a radio el compañero no pudo avisarle.

3. En consecuencia, la declaración del señor VEGA HURTADO ante el empleador, acredita que incumplió con las obligaciones especiales del trabajador, de los numerales 3º y 8º del artículo 58 del CST, pues evidentemente, dejó de *«conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados [...]»*; así como también, pasó por alto, que estaba obligado a *«observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes [...]»*, en razón a que, fue un descuido en la ejecución de sus funciones, el que conllevó al deterioro material de la herramienta de trabajo y al desenlace del incidente.

De ahí, deviene en incontrastable, que de conformidad con el numeral 4º, literal a) del artículo 62 del CST, la empleadora estaba habilitada para finalizar el contrato de trabajo, porque, se itera, su empleado, incurrió en una grave negligencia que puso en peligro la seguridad de las cosas, circunstancia suficiente para negar la indemnización por despido de que trata el artículo 64 del CST, pues la finalización ocurrió con justa causa.

Finalmente, anota la Corporación, que no pasa por alto que el trabajador pretendió la indemnización por despido injusto convencional; sin embargo, la CCT 2008- 2010 (26 a 64, *ibídem*), no contempla aquel crédito resarcitorio.

Sin costas en casación y en segunda instancia. Las de primera, serán a cargo del demandante.

X. DECISIÓN

A causa 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, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veintisiete (27) de febrero de dos mil catorce (2014), en el proceso que instauró **JUAN CARLOS VEGA HURTADO** a la sociedad **DRUMMOND LTDA.**

En sede de instancia, **RESUELVE:**

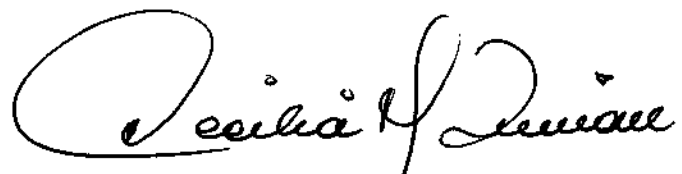
PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida el 31 de mayo de 2013, por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso que adelantó **JUAN CARLOS VEGA HURTADO**, para en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad **DRUMMOND LTDA.** de las pretensiones incoadas en su contra.

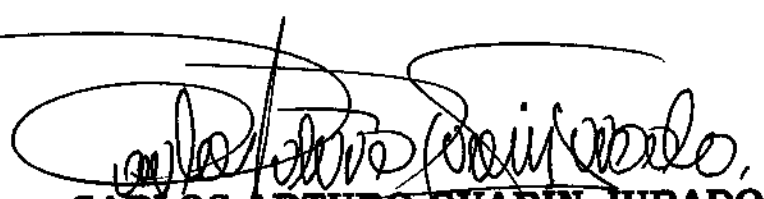
SEGUNDO. NEGAR el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, pretendida en subsidio del reintegro.

TERCERO. Costas como se indicó en la parte motiva.

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


SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO


CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA


CARLOS ARTURO GUARIN JURADO

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sección Ejecutiva Laboral
Secretaría Asesoría

Se deja constancia que en la fecha se firmó edicto.

Bogotá, D. C. 26 JUL 2019 8:00PM

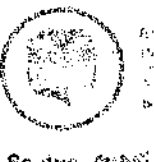
SECRETARIO ASISTENTE

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sección Ejecutiva Laboral
Secretaría Asesoría

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.

Bogotá, D. C. 26 JUL 2019 8:00PM

SECRETARIO ASISTENTE

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sección Ejecutiva Laboral
Secretaría Asesoría

Se deja constancia que en la fecha se firmó edicto.

Bogotá, D. C. 31 JUL 2019 8:00PM

SECRETARIO ASISTENTE