



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**Magistrado ponente**

**SL1511-2020**

**Radicación n.º 71437**

**Acta 014**

*Estudiado, discutido, y aprobado en sala virtual.*

Bogotá, DC, veintiocho (28) de abril de dos mil veinte (2020).

Decide la corte el recurso de casación interpuesto por **GAAO** contra la sentencia proferida el 18 de marzo de 2015 por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que instauró contra la **CORPORACIÓN LOS CAÑAVERALES**.

**Corte Suprema de Justicia**

En cumplimiento del mandato impuesto por la Ley 1581 de 2012, en la presente providencia se utilizarán las iniciales de las personas naturales que intervinieron en este proceso.

## **I. ANTECEDENTES**

El señor GAAO llamó a juicio a la Corporación Los Cañaverales con el fin de que se declarara que esta dio por terminado el contrato de trabajo que existió entre ellos de forma unilateral, sin justa causa y con violación de sus derechos humanos; en consecuencia, pidió el pago de la indemnización por despido injusto, los perjuicios morales y el daño a la vida de relación, todo debidamente indexado.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que laboró para la Corporación Colegio Bilingüe Los Cañaverales, hoy Corporación los Cañaverales, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de agosto de 2000 hasta el 30 de enero de 2009, en el cargo de director general, con una remuneración mensual en la modalidad de salario integral; que el 29 de enero de 2009 fue citado por la presidente de la junta directiva de la corporación a rendir descargos y ese mismo día, mediante comunicación escrita, e invocando su derecho de defensa, pidió que le dieran a conocer con antelación las acusaciones por las cuales debía presentarse; que se le hizo saber que los mismos le serían formulados en la diligencia, a cuyo ingreso notó la presencia de dos profesionales del derecho, quienes representaban los intereses de la entidad. Por lo anterior, solicitó la suspensión para el 5 de febrero siguiente, cuando contaría con la presencia de un abogado; acto seguido, fue citado para el 30 de enero del mismo año, y allí recibió la comunicación en la que se le informaba sobre la terminación de su contrato de trabajo, sin escucharlo y violándole su derecho a la defensa; que en dicha misiva la corporación argumentó que esa decisión se tomó en razón de:

[...] la presentación de quejas de manera escrita por parte de las señoras [CGL] y [CFG], empleadas de la CORPORACION, [ALQG] (ex trabajadora), dentro del período comprendido entre el mes de diciembre de 2008 y enero de 2009, en los cuales relatan de manera concreta las propuestas indecorosas, uso de términos de naturaleza o connotación sexual de tipo verbal, insinuaciones sexuales y acercamientos corporales realizados por el demandante, igualmente por la queja escrita presentada por la señora [B EGL].

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral, el salario pactado, la citación a rendir descargos y la terminación del contrato laboral, justificada en denuncias por acoso sexual. En cuanto a los demás hechos manifestó que no eran ciertos, o que no le constaban. En su defensa propuso la excepción que denominó cobro de lo no debido.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, mediante fallo del 10 de febrero de 2014, resolvió:

**PRIMERO: CONDENAR** a la **CORPORACIÓN LOS CAÑAVERALES**, representada legalmente por la señora [LFED] o a quien haga sus veces, a reconocer y pagar a favor del señor [GAAO], la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del C.S.T. indexada conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión. La obligación sin indexar asciende a \$38.643.770.83.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la **CORPORACIÓN LOS CAÑAVERALES**, representada legalmente por la señora [LFED] o a quien haga sus veces, a reconocer y pagar a favor del señor [GAAO], la indemnización por perjuicios morales equivalente a treinta (30) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2009 época en que se efectuó el despido inconstitucional. La obligación asciende a \$14.907.000.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, al resolver los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, mediante fallo del 18 de marzo de 2015, revocó la decisión de primer grado y absolvió a la demandada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal estimó que el problema jurídico a resolver consistía en definir si la accionada demostró la justa causa invocada para terminar el contrato de trabajo, y si se observó el debido proceso para materializar tal decisión. En caso de haber sido un despido injusto, estableció que analizaría la condena por perjuicios morales impuesta por la falladora de primer grado.

Como fundamento de su decisión transcribió apartes de la carta en la que se dio por terminado el contrato de trabajo, con base en diferentes quejas escritas de las empleadas de dicha corporación, y como fundamento jurídico invocó las justas causas para la terminación del contrato de forma unilateral.

Lo anterior, conforme al numeral 6 literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, los numerales 2 y 4 literal a), del 7 y numeral 5 del artículo 62, subrogado por el 7 del Decreto 2351 de 1965, causal en la que se hizo énfasis y que la *a quo* tuvo en cuenta para concluir un despido inconstitucional e inválido, por no haberse agotado el debido proceso, pues no

se permitió la intervención de dos compañeros de trabajo ni la posibilidad de contar con defensa técnica.

Luego de traer a colación el artículo 115 del CST y varias sentencias de esta corte, aseguró que el despido no es una sanción disciplinaria, pero que, en este caso, el empleador le otorgó al trabajador la posibilidad de presentar descargos, según consta en el documento de folios 14 y 15, que contiene la diligencia surtida el 29 de enero de 2009, «[...] *sin que este hiciera uso de tal posibilidad alegando la carencia de defensa técnica (fls. 13 – 14 y 210 – 2011)*», a lo que agregó que para garantizar el debido proceso en sede judicial, al demandante le bastaba demostrar el despido y al demandado, la real existencia de la causa invocada.

Analizó la carta de terminación del contrato de trabajo, unas declaraciones y documentos anexos a la contestación de la demanda en los que se aludió a denuncias por acoso laboral, irregularidades administrativas y propuestas indecorosas al personal femenino de la institución, insinuaciones sexuales y acercamientos corporales achacados al demandante, que fueron invocados como fundamento del despido.

También tuvo en consideración la versión de CFG, rendida ante notario, de la que dijo que ratificaba la que efectuó en el trámite judicial, en las que manifestó que fue acosada sexualmente por el actor.

Igualmente, observó las declaraciones de ALQG, OJCL y YS, quienes denunciaron actos de acoso a varias trabajadoras de la institución, por parte del señor GAAO.

En cuanto a las declaraciones que aportó el iniciador del proceso mencionó las de GRL, quien dijo que nunca evidenció ningún hecho que pudiera *«[...] darle indicio alguno respecto a la conducta o cargos que se le imputan»*; la de GLH, que se refirió al daño causado por el despido a la familia del extrabajador; lo manifestado por JCT, médico tratante de la depresión sufrida por aquél; la de ASV, que dijo no haber conocido *«[...] comentarios groseros»* de parte de él, y lo expuesto por MFZ, que expresó que conoció la desvinculación del mismo, por manifestaciones de sus compañeras de trabajo, a quienes *«[...] no les gustaba asistir solas a la oficina por los comentarios que hacía»* el demandante.

Hizo recuento de los documentos recaudados en la diligencia de inspección judicial llevada a cabo el 24 de septiembre de 2013, que se tuvieron como fundamento del despido, la denuncia por acoso laboral suscrita por VAVM, ante la Personería Municipal de Yumbo, el 13 de enero de 2009, trámite que terminó con abstención de sanción por falta de pruebas, y, finalmente, la denuncia penal por falso testimonio que instauró el demandante contra las personas que declararon en el trámite de acoso laboral, que finalizó con el archivo de las diligencias.

Del material probatorio que tuvo en consideración extrajo las siguientes conclusiones:

[...] queda suficientemente demostrada la falta imputada al demandante para la terminación del contrato, relativa a la realización de actos inmorales en su lugar de trabajo, pues las declarantes traídas al proceso, que en ocasiones ratifican lo manifestado a la junta directiva de la entidad accionada, denuncian que el accionante, aprovechando su condición de superior jerárquico – director general de la institución educativa –, verbalmente realizaba insinuaciones sexuales y acercamiento físicos de similar naturaleza a sus sub (sic) alternas, condicionando sus vínculos laborales a que se accediera a ello, conducta que a todas luces resulta reprochable y desconocedora del trato digno y ejemplar que debe dispensar el personal directivo de cualquier organización y con mayor exigencia tratándose de una institución educativa.

Debe indicarse que contrario a lo concluido por la a quo y respaldado por la apoderada del demandante, no es cierto que luego del despido se haya recaudado el material probatorio, pues como se vio las versiones fueron recepcionadas (sic) en los meses de diciembre y enero y tienen sellos de reconocimiento de firma previos a la carta de despido y en el caso de [VAVM] su denuncia por acoso laboral fue también anterior a tal hecho.

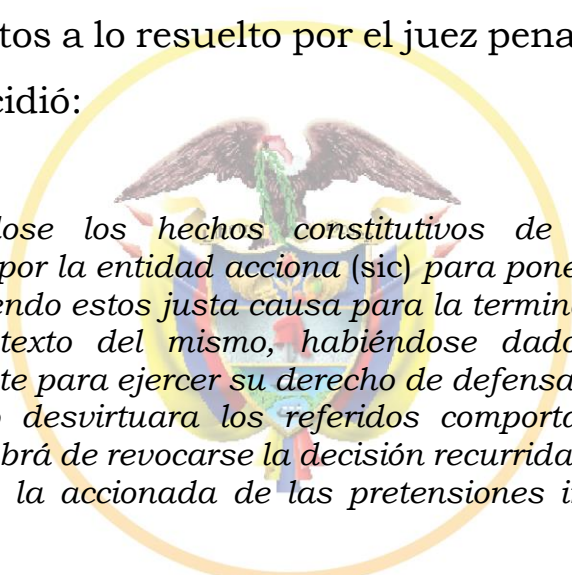
No existe fundamento alguno que permita inferir el predicado constreñimiento por parte del demandante y menos maquinaciones o decisión premeditada de despido sin defensa, pues ninguna justificación se tiene para que quienes declararon pretendieran causar daño al aquí demandante, máxime cuando acudieron incluso a la justicia laboral solicitando sanción por acoso laboral que no logró cristalizarse por razones ya explicadas, sin que puedan exigirse evidencias mayores a las aportadas por las mismas víctimas de los descritos vejámenes, toda vez que por la naturaleza de la conducta conllevan a que tal comportamiento se realizara evitando la presencia de testigos, situación que agrava la conducta del alto directivo.

Es del caso precisar que por el vocabulario, expresiones y acercamientos corporales empleados contra las mujeres que laboraron en la institución y que se vieron asediadas por el aquí demandante, tales conductas se catalogan como inmorales acogiendo su significación general para el conglomerado social donde se efectuaron, sin que obedezcan a convicciones personales o calificativos subjetivos de quienes tomaron la determinación de finalizar el vínculo laboral.

Debe también advertirse que con la decisión de terminación del contrato no desconoció la entidad accionada la presunción de inocencia contenida en el artículo 29 de la Constitución Política, porque aunque el supuesto para ello es la prueba del hecho, ello no puede confundirse con la necesaria existencia de una sentencia

*judicial, toda (sic) que en materia laboral el comportamiento se juzga a la luz de las normas del C. S. del T. y en materia penal se juzga el hecho siempre y cuando tipifique una conducta punible. Sobre el particular la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado [...].*

Citó la sentencia de esta sala del 20 de septiembre de 1974, la que a su vez fue referida en la providencia CSJ SL 33613, 29 jul. 2008, según la cual los actos inmorales o delictuosos pueden ser juzgado por los jueces laborales como generadores de la justa causa del finiquito contractual, sin que estén sujetos a lo resuelto por el juez penal. Luego de esa referencia, decidió:



*Acreditándose los hechos constitutivos de actos inmorales invocados por la entidad acciona (sic) para poner fin a la relación laboral, siendo estos justa causa para la terminación del contrato según el texto del mismo, habiéndose dado oportunidad al demandante para ejercer su derecho de defensa sin que lo hiciera y tampoco desvirtuara los referidos comportamientos en este trámite, habrá de revocarse la decisión recurrida, para en su lugar absolver a la accionada de las pretensiones impetradas en su contra.*

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

Interpuesto por el demandante, concedido por el tribunal y admitido por la corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia modifique el numeral segundo de la decisión de primer grado y, en su lugar, acceda a incrementar el valor de la condena impuesta



a la parte pasiva de la litis por concepto de perjuicios morales.

Con tal propósito formuló un cargo único, por la causal primera de casación, que fue objeto de réplica.

## VI. CARGO ÚNICO

Acusó la sentencia de violar por la vía indirecta y en la modalidad de aplicación indebida, los artículos «[...] 1º, 19, 55, 57 # 5, 62 # 5, 64, 66 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el artículo 7 del Convenio 158 de la O.I.T., artículos 1, 2, 13, 15, 21, 25, 29, 48, y 53 de la Constitución».

Como errores manifiestos de hecho señaló los siguientes:

- a) *Dar por demostrado sin estarlo, que al demandante [GAAO], se le concedió previamente al despido, la oportunidad para ejercer el derecho de defensa frente a su empleador demandado.*
- b) *Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante [GAAO] renunció a ejercer el derecho de defensa frente al empleador dentro del trámite de descargos alegando la falta de defensa técnica.*
- c) *Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante [GAAO] realizó insinuaciones sexuales y acercamientos físicos de similar naturaleza a sus sub alternos (sic).*
- d) *Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante [GAAO] incurrió en falta, que condujo a la terminación de su contrato de trabajo.*
- e) *Dar por demostrado, sin estarlo, que las pruebas que el demandado utilizó en contra del señor [GAAO], fueron recaudadas antes del despido de éste.*

- f) *No dar por demostrado, estándolo, que el empleador demandado vulneró al señor [GAAO], los derechos fundamentales de defensa y debido proceso dentro de la investigación que adelantó en su contra y que culminó con la materialización del despido.*
- g) *No dar por demostrado, estándolo, que las supuestas conductas de acoso que se achacaron al señor [GAAO] datan de varios años atrás a la materialización del despido.*
- h) *No dar por demostrado, estándolo, que la demandada accedió a la suspensión de la diligencia de descargos que se le realizaría al señor [GAAO], previo a su despido, generándole a éste la expectativa de ejercer el derecho de defensa frente a imputaciones de su empleador.*
- i) *No dar por demostrado, estándolo que el 10 de Diciembre de 2008 la Junta Directiva de la demandada decidió separar en dos cargos las funciones realizadas por el demandante.*
- j) *No dar por demostrado, estándolo que el día 15 de diciembre de 2008 la Junta Directiva de la demandada, se reunió para recibir unos testimonios respecto de nuevas misivas de fecha 10 y 11 de diciembre de ese mismo año, efectuadas por el señor [OVP, OJCL, CFG y VAVM], pero dichos testimonios datan de fechas diferentes a la supuesta reunión.*
- k) *No dar por demostrado, estándolo, que la Junta Directiva de la demandada decidió con fecha de 24 de diciembre de 2008, dar por terminado el contrato de trabajo al señor [GAAO], facultando al Presidente de la Corporación para recaudar todas las pruebas en contra del trabajador.*
- l) *No dar por demostrado, estándolo, que la demandada recaudó pruebas extraprocesales sin permitirle al señor [GAAO], su participación para controvertirlas.*
- m) *No dar por demostrado, estándolo que la demandada a través de su Junta Directiva con fecha de 27 de enero de 2009 decidió dar por terminado el contrato de trabajo al actor sin realización previa de descargos y aprovisionar el emolumento correspondiente para pagar la indemnización por despido en caso de demanda de parte del trabajador [GAAO].*
- n) *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante [GAAO] durante todo el vínculo laboral su desempeño personal, social, y laboral estuvo enmarcado por la honestidad y alto sentido profesional.*
- o) *No dar por demostrado, estándolo que el procedimiento adelantado por la demandada para el recaudo probatorio en*

*contra del demandante [GAAO], se dio de forma premeditada, maliciosa, atentando contra los derechos fundamentales de la honra y del buen nombre del trabajador.*

- p) No dar por demostrado, estándolo, que el procedimiento adelantado por la demandada para el recaudo probatorio en contra del demandante [GAAO] y su resultado como lo fue el despido, generó perjuicios morales al demandante.*

A título de pruebas erróneamente apreciadas, señaló:

- a) La visible a folio 13 que hace referencia a citación a descargos entregada por la demandada al señor [GAAO] con fecha de 29 de enero de 2009 a las 11:15 am, donde consta que se le realizará la diligencia de descargos a éste.*
- b) La visible a folios 14-15 que hace referencia a trámite de fecha 29 de enero de 2009 a las 10:00 am (sic), en la cual se deja constancia por la parte de la demandada que la diligencia programada de descargos para ese día, se suspende a solicitud del señor [GAAO], a quién se le indicó por escrito que tiene derecho a la legítima defensa el que no ha sido vulnerado y se le indica que a la diligencia de descargos tiene derecho a estar asistido por un abogado, acta en la cual no se formularon cargos.*
- c) La visible a folios 17 – 19 que hace referencia a la misiva de despido, en donde de manera específica se le indicó al señor [GAAO] que se despide por las quejas de manera escritas (sic), formuladas por las señoras [CGL, CFG, ALQG y BEGL] (fl 17) y con apoyo de las causales, entre otras, de “todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller (...)”, en esta no se mencionó quejas o denuncias de otras personas.*
- d) La visible a folios 46 a 59 que hace referencia a Sentencia 105 de 9 de febrero de 2009 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, por la cual se abstiene de sancionar por acoso laboral al señor [GAAO] por quejas presentadas por la señoras [OJCL] y [VAVM] por caducidad en la primera y en la segunda por no haberse probado los supuestos hechos, con la cual se demuestra, respecto a las quejas la inexistencia de acoso laboral o de tipo sexual.*
- e) La visible a folios 60 a 77 que hace referencia a la Sentencia 188 de 30 de junio de 2009 proferida por la Sala Cuarta de Decisión laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, en la cual se confirma sentencia 105 de 9 de febrero de 2009 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, por las mismas razones, con lo cual se demuestra, respecto a*

*las quejas la inexistencia de acoso laboral o de tipo sexual; siendo hechos ya estudiados en la acción especial.*

Como pruebas documentales dejadas de apreciar señaló:

- a) *El visible a folio 11, que hace referencia a citación a diligencia de descargos, con el cual se demuestra que el empleador pretendió dar la oportunidad de defensa al señor [GAAO], antes de materializarse su despido.*
- b) *El visible a folio 12, que hace referencia a petición presentada por el demandante [GAAO], a la Presidente de junta Directiva de la demandada, por la cual solicita se den a conocer los cargos por escrito y con antelación, con la que se demuestra la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por parte del trabajador.*
- c) *La visible a folio 16 referente a memorial poder otorgado a la abogada GLORIA ELSI BLANDON DÍAZ para llevar a cabo diligencia de descargos al señor [GAAO], con amplias facultades para la misma, sin que el poder resulte insuficiente.*
- d) *Visible a folio 34, misiva adiada febrero 9 de 2009, con reconocimiento de firma de esa misma fecha, en la cual la señora [CFG] argumenta ratificarse en el contenido de la declaración de fecha diciembre 15 de 2008, con lo cual se comprueba la irregularidad de la entidad demandada frente al procedimiento adelantado en contra del señor [GAAO].*
- e) *La confesión visible a folios 161-162, que hace referencia a la contestación de la demandada, en donde reconoció la demandada el derecho del señor [GAAO], a ser escuchado en diligencia de descargos (contestación al hecho 1.7), la suspensión de la diligencia de descargos y la aceptación de fijar nueva fecha (contestación al hechos (sic) 1.11 y 1.12).*
- f) *La Confesión visible a folios 239 243 en diligencia de interrogatorio de parte a la representante legal de la demandada donde se aceptó (pregunta 7ª) que los (sic) más justo era escuchar en descargos al señor [GAAO], lo que demuestra la obligatoriedad de realizar descargos previos al despido.*
- g) *Documento de fecha septiembre 28 de 2003 visible a folios 313 a 316, por el cual la asesora jurídica de la demandada, le informa a ésta la necesidad de respetar el derecho a la defensa y a un debido proceso en asuntos que afecten las relaciones de la comunidad educativa, lo que demuestra la obligatoriedad de*

*realizar un procedimiento de descargos previo al despido por parte de la demandada.*

- h) Documento visible a folio 491 de fecha de 26 de noviembre de 2008, por el cual la presidente de la Junta Directiva de la Corporación los Cañaverales en misiva dirigida a la Embajada de Estados Unidos de América certificó que el señor [GAAO], ha dado reiteradas pruebas de su honestidad personal y alto sentido profesional.*
- i) Documento visible a folios 532 y vuelto a 533 Acta de reunión Junta Directiva de fecha de 10 de Diciembre de 2008, en la que se estudió la posibilidad de tener un director administrativo y un rector, como quiera que una sola persona no podía encargarse de las actividades educativas y administrativas, esto es, da entender la posibilidad de cambio del Director Administrativo actual a esa fecha.*
- j) Documento visible a folios 534 y vuelto, correspondiente al acta de reunión de Junta Directiva de fecha 15 de diciembre de 2008, en el que se deja constancia de la reunión de Junta Directiva de fecha 15 de diciembre de 2008, en el que se deja constancia de la reunión para recibir unos testimonios respecto de las misivas de fechas de 10 y 11 de Diciembre de ese mismo años, efectuadas por el señor [OV, OJCL, CFG y VAVM], declaraciones que supuestamente hacen parte del acta, no obstante estas datan de 31 de diciembre de 2008, 5 de enero de 2009, 8 de enero de 2009 y 9 de febrero de 2009, lo que demuestra la maquinación probatoria que se adelantaba en esas fechas en contra del trabajador [GAAO].*
- k) Documento visible a folio 576 y vuelto, que hace referencia a acta de Junta Directiva de fecha de 27 de diciembre de 2008, por lo cual se recibió informe rendido por contador público; del cual se concluye que dentro de la CORPORACIÓN LOS CAÑAVERALES no existían políticas claras sobre el manejo contable y no estaban definidas y separadas en debida forma contable y administrativa.*
- l) Documento visible a folio 580 y vuelto, que hace referencia a acta de junta Directiva de fecha 24 de diciembre de 2008, por la cual se autorizó a la Presidente de la Corporación para recaudar todas las pruebas en contra del señor [GAAO] y en consecuencia es autorizada para dar por terminado el contrato unilateral al trabajador; con lo cual se demuestra la fabricación de todas las pruebas en contra del demandante para lograr su despido.*
- m) Documento visible a folio 582 a 584 y vueltos que hace referencia a acta de junta Directiva de fecha 27 de Enero de 2009, por la cual se decidió, entre otras, da por terminado el contrato al señor [GAAO], sin pagar indemnización alguna y*

*hacer una provisión de cuarenta millones de pesos para efectos de pagar una eventual indemnización por despido injusto al demandante; con lo cual se demuestra la irregularidad y lo injustificado del despido y el reconocimiento tácito por la corporación.*

- n) *Documento visible a folio 582 a 584 y vueltos que hacen referencia a acta de junta Directiva de fecha de 29 de enero de 2009, en la cual se recibió informe de la diligencia de descargos realizada al señor [GAAO], y se decidió no realizar la diligencia al demandante habiendo sido ya citado y la misma suspendida, y pasarle la carta de despido a éste.*

Al apreciar erróneamente o dejar de valorar las anteriores pruebas calificadas, anunció que el tribunal observó indebidamente los siguientes testimonios:

- a) *Declaración de [CFG] quien para el Tribunal relató que desde su ingreso laboral en la institución demandada fue objeto de hostigamiento sexual por parte del demandante, pero desde un tiempo para acá no le ha vuelto a hostigar ni a decir nada, pero no se percató el Tribunal que en la misma declaración argumentó que no ha recibido presión por parte del señor [GAAO].*
- b) *Declaración de [ALQG], quien para el Tribunal relató que el demandante inició con enviarle piropos y luego empezaron a subir de tono que la hacía sentir mal; persona que laboró en la institución hasta el año 2005, esto es, casi 5 años antes de ser despedido el señor [GAAO].*
- c) *Declaración de [OJCL], quien argumentó que sobre la conducta del señor [GAAO] con el personal femenino que trabajaba en la entidad, que las asediaba proponiéndole cosas, testigo que laboró en la institución hasta el 2004, 5 años antes de ser despedido el señor [GAAO].*
- d) *Declaración de [YS], quien para el tribunal argumentó acerca del comportamiento del señor [GAAO] para con una niña del Sena para fecha en que este fue despedido.*
- e) *Declaración de [VAVM] contenida en denuncia por acoso laboral en contra del señor [GAAO] presentado ante la Personería Municipal de Yumbo, el 13 de enero de 2009, la cual se remitió al JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI por competencia, quien profirió sentencia absolutoria, decisión que fue confirmada por la Sala Laboral del tribunal Superior de Cali.*

En la sustentación del cargo adujo que la violación legal fue producto de que el tribunal se formó un convencimiento equivocado de la documental y de los testimonios que examinó, pues las pruebas daban cuenta de la existencia del procedimiento adelantado en su contra para recaudar material que justificara un despido que no tenía justa causa.

Calificó de manifiesto e inexcusable el error del tribunal generado a partir de la errónea valoración de las pruebas indicadas y de la falta de evaluación de otras, lo que dio pie a concluir que el demandante incurrió en actos inmorales en su lugar de trabajo. Sobre ese yerro explicó que al hacer un análisis conjunto de tales pruebas quedó demostrado que la demandada fraguó y maquinó la terminación del contrato de trabajo, al buscar evidencias en su contra para justificar el despido, cercenándole la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa previa a la formalización del despido, pese a que esa entidad aceptó una solicitud de suspensión de la fallida diligencia.

República de Colombia  
Corte Suprema de Justicia

Según expuso, por «[...] falta de apreciación y apreciación errónea» de la contestación de la demanda y de la confesión de la representante de la entidad opositora, el *ad quem* definió que al impugnante se le dio la oportunidad de ejercer su derecho de defensa frente a las imputaciones del empleador, sin que hiciera uso de tal posibilidad por carencia de defensa técnica.

Conforme a ello, aseguró que, el tribunal, desconoció que la demandada le otorgó el derecho de ejercer los

descargos frente a unas imputaciones que se le realizarían, «[...] derecho que al ser ejercido por el demandante fue conculcado, si bien, se realizó una diligencia, en esta no se imputaron cargos ni se indicó de manera clara y concreta los hechos que motivaban su citación», pues ante la solicitud del laborante de suspender la diligencia y de fijarle nueva fecha, la apoderada judicial de la Junta Directiva accedió a ello, sin que existiera una negativa del demandante a dar explicaciones o a rendir descargos, ni una renuncia al derecho a ser oído, como mal lo apreció el tribunal.

Inexplicablemente, para el recurrente, la apoderada que habilitó la posibilidad de una nueva fecha le dijo a la Junta Directiva, ese mismo día, que no era necesario garantizar el derecho de defensa, procediendo a materializar un despido ya orquestado desde hacía más de un mes, por lo que devino injustificado, pues el desconocimiento de las garantías del debido proceso y del derecho de defensa tiene arraigo constitucional. En ese orden, el juez de apelaciones no aplicó en debida forma el artículo 29 de la CP, ni el 7 del Convenio 158 OIT –de conformidad con el 19 del CST– norma de aplicación supletoria frente a la inexistencia de una interna o de orden legal que prevea el derecho a ser oído antes del despido.

Expuso que, por falta de apreciación y valoración errónea de las pruebas indicadas, el tribunal no infirió que la materialización del despido fue la culminación de un procedimiento perverso adelantado en su contra, sin garantía de controversia, el cual inició el 10 de diciembre de 2008



cuando la Junta Directiva de la demandada argumentó la necesidad de separar los cargos de rector y de director administrativo, pues una sola persona no podría encargarse de las actividades educativas y administrativas; luego, el 15 de diciembre del mismo año, la junta recibió unos testimonios, respecto de unas misivas del 10 y 11 de diciembre, declaraciones efectuadas por OV, OJCL, CFG y VAVM, que supuestamente hacían parte del acta, pero que datan de 31 de diciembre de 2008, 5 de enero de 2009, 8 de enero de 2009 y 9 de febrero de 2009, lo que demostró que en esas fechas se adelantaron maniobras con el fin de separarlo de la institución; luego, el 24 de diciembre de 2008, la junta autorizó a la presidente de la corporación para recaudar las pruebas en contra del demandante y, en consecuencia, la autorizó para dar por terminado el contrato al trabajador.

Agregó que por la misma falta de apreciación o errónea valoración de los elementos de convicción, el juzgador de segundo grado no dedujo que la demandada planeó sistemáticamente su despido, pues desde el 24 de diciembre de 2008 la junta ordenó prescindir del censor, autorizando a la presidente el recaudo de todo el material probatorio en su contra, lo cual se materializó el 27 de enero de 2009, en acta de reunión de Junta Directiva en la que se decidió dar por finiquitado su contrato laboral, sin indemnización alguna y sin hacer una provisión de cuarenta millones de pesos para efectos de pagar un eventual resarcimiento por despido injusto.

Así entonces, era una decisión ya tomada, por lo que la opositora abrió la oportunidad al trabajador de ser escuchado en descargos, que pretendió llevar a cabo el 29 de enero de 2009, trámite que no se realizó, a solicitud del mismo para contar con defensa técnica, con lo cual se le creó el derecho y la expectativa de ser escuchado, como quiera que la diligencia se postergó por decisión de la apoderada de la institución, quien estaba facultada para el efecto. A pesar de ello, ese mismo día la Junta Directiva decidió no desarrollar los descargos y llevó a cabo la materialización del despido que ya estaba decidida desde el 24 de diciembre de 2008.

Las mismas falencias, en conjunto, generaron una apreciación errónea de las pruebas testimoniales, que llevaron al juez colegiado a considerar que el demandante, aprovechando su condición de director general, hacía insinuaciones sexuales y acercamientos físicos a sus subalternas, condicionando sus vínculos laborales a que accedieran a sus requiebros, lo que constituiría justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo. Cometido tal error manifiesto, se desconoció que el demandante, durante todo su vínculo laboral, fue una persona honesta, que nunca recibió llamados de atención por su empleador.

Además, el tribunal omitió analizar que CFG también señaló que desde tiempo atrás no había sido hostigada y que no recibió presión por parte del recurrente, quien cumplía las directrices respecto a salarios y contratación que la Junta

Directiva le trazaba, conforme a las actas de esta, en donde se puede vislumbrar dicha competencia.

Acusó también la apreciación errónea de la declaración de ALQG, quien relató que desde el año 2005 ya no laboraba en la institución y residía en otro país, sin analizar cómo hizo para enterarse de la decisión de la Junta Directiva de querer despedir al señor GAAO; situación similar ocurrió con la testigo OJCL, quien laboró en la institución como aseadora hasta el año 2004, esto es, más de cinco años antes de la desvinculación; respecto de la señora YS dijo que ella aclaró al despacho que lo que conoce de los supuestos actos de acoso es por oídas y comentarios de otras personas, que no guardan relación con las actividades como rector del demandante.

Respecto de la acusación que le hizo VAVM, contenida en una denuncia por acoso laboral, presentada el 13 de enero de 2009 ante la Personería Municipal de Yumbo en contra del ahora recurrente, y que fue remitida por competencia al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, observó que éste profirió sentencia absolutoria, confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de esa ciudad, que fue dejada de apreciar en el fallo confutado, en la medida que dicho asunto ya había sido resuelto por el mismo organismo, error que le impidió ver la inexistencia de insinuaciones de tipo sexual en contra de sus subalternas.

Seguidamente insistió en que el error del tribunal «[...] *por falta de apreciación y apreciación errónea de las pruebas*

*documentales y testimoniales indicadas [...] le conllevó a (sic) concluir que el demandante incurrió en actos de insinuaciones sexuales y acercamientos físicos de similar naturaleza a sus sub alternas (sic)», le dio pie a ignorar que el despido fue maquinado por el empleador, quien siendo juez y parte, desde el 10 de diciembre de 2008 estructuró un procedimiento inquisitivo para recaudar información en contra del trabajador, cuyo desahucio fue decidido el 24 del mismo mes y materializado el 30 de enero de 2009.*

Concluyó que, por esas mismas falencias, la causal legal relativa a actos inmorales al interior de la entidad se dio por probada, sin valorar que, según la carta de despido la decisión se tomó teniendo en cuenta las quejas escritas formuladas por las señoras CGL, CFG, ALQG y BEG, sin mencionar quejas o denuncias de otras personas, mientras que al proceso se presentaron las señoras CFG y ALQG cuyas declaraciones y ratificaciones dieron cuenta de que los supuestos actos no guardaban relación con el cargo que ostentó el demandante, sin embargo, el tribunal se apoyó en las declaraciones testimoniales de OJCL, YS y VAVM, que fueron esgrimidas después del despido para calificar esa conducta como justificante del mismo, error que no le permitió analizar que al empleador no le es dable, luego de la terminación del contrato de trabajo, proponer una razón diferente a la enunciada en el acto de despido.

Luego elucubró sobre la trascendencia del error en los siguientes términos:

*De haberse apreciado y valorado correctamente, tales pruebas en conjunto, y valorado correctamente las analizadas, el Tribunal habría llegado a las siguientes conclusiones en derecho:*

*Primera: que al demandante se le vulneró la garantía constitucional del debido proceso y derecho de defensa en el procedimiento que culminó con la materialización del despido; garantías que inicialmente la demandada pretendió garantizársele y que luego le cerceno (sic) de tajo de manera unilateral, habiendo generado en el trabajador la expectativa de hacer uso de dichas garantías, lo que deviene que la terminación del contrato de trabajo al actor sea injustificado (sic).*

*Segunda: que el procedimiento adelantado por la demandada con el fin de conseguir pruebas en contra del demandante para despedirle, es nulo, arbitrario y por ende el despido es injustificado; la relación laboral debe regirse bajo el principio de la buena fe, en ambos sentidos, y no puede el empleador en uso de su poder dominante violentar derechos fundamentales a su trabajador.*

*Tercera: que pese a la inconstitucional (sic) e ilegalidad del despido, la demandada no logró acreditar judicialmente las causales que le imputaron al trabajador para despedirle.*

*Cuarta: que las causales que alegó la demandada para despedir al demandante, pese a no haber sido probadas, datan de 4 y 5 años atrás del despido.*

*Quinta: que con la actuación mal intencionada de la demandada, al demandante se le generaron perjuicios de índole moral.*

*Sexta: que como consecuencia de lo anterior, la terminación del vínculo laboral de manera unilateral por parte del empleador de que fue objeto el trabajador se torna en injusto (sic).*

*Un razonamiento conforme a derecho, ponderado y derivado de un análisis jurídico probatorio serio y suficiente, permitan (sic) concluir, que efectivamente no hubo una casual para el despido, que se adelantó en contra del actor un procedimiento nocivo, tendiente única y exclusivamente a despedirle a costa de todo, que en el procedimiento se vulneraron al trabajador derechos de arraigo constitucional, lo que deviene que el despido se torne en injustificado.*

Resaltó, entonces, que si el juez de la alzada hubiera valorado conforme a derecho las pruebas que acusó, habría concluido de manera opuesta a la de su fallo, al estar demostrado que el despido del demandante se produjo con

violación del «[...] *fuero circunstancial que lo cobijaba*», lo que hacía procedente la confirmación del fallo apelado, con lo que tuvo por ostensible que el *ad quem* aplicó indebidamente su facultad de libre apreciación, al no emplear las reglas de la sana crítica para colegir la inexistencia de una casual para la terminación del contrato de trabajo, con la violación de las garantías constitucionales por parte de su empleador y la causación de perjuicios.

## VII. RÉPLICA

La corporación demandada sostuvo que el ataque propuesto por vía indirecta suponía que se estaba debatiendo el análisis probatorio realizado por el tribunal, que basó su decisión en unos testimonios, los cuales no podrían ser estudiados en casación; transcribió el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, y añadió que no existió violación en la apreciación de las pruebas documentales, de forma que, esa operación estuvo acompañada con lo establecido en las sentencias de esta corte, por ende no resultaría posible la eventual discusión de los testimonios, cuando no se ha demostrado un error manifiesto sobre otras pruebas que sí son calificadas.

Indicó que no se podría hablar de un error por indebida apreciación sobre las pruebas documentales, cuando las mismas ni siquiera fueron mencionadas de manera directa por el tribunal en su sentencia, y tampoco tuvieron relación directa con los testimonios.

## VIII. CONSIDERACIONES

El tribunal revocó las condenas impuestas por el *a quo* con apoyo en el artículo 115 del CST y en la jurisprudencia de esta corte, pues estimó que el despido no es una sanción disciplinaria, a pesar de lo cual el trabajador tuvo la oportunidad de presentar descargos, según consta en el acta que contiene la diligencia surtida el 29 de enero de 2009, sin que él hiciera uso de esa garantía.

Agregó el fallador que, en sede jurisdiccional, al trabajador le bastaba demostrar el despido y a la parte pasiva de la litis, la existencia de la causal alegada, la que encontró verificada con base en las pruebas que le sirvieron de estribo, de las cuales dedujo que el asalariado incurrió en la comisión de actos inmorales en sus relaciones con algunas de sus compañeras de trabajo.

Por su parte, la censura pregonó que el tribunal se equivocó porque no tuvo en cuenta que la demandada no le permitió ejercer su derecho de defensa a través de un debido proceso, pues a pesar de que aplazó la diligencia por solicitud de él, luego procedió al desahucio sin escucharlo. Indicó que el despido fue producto de una estrategia configurada para sacarlo de su empleo por razones diferentes a las indicadas en la misiva de terminación del contrato. Negó también la comisión de los actos que sustentaron la decisión empresarial, pues nunca fue reprendido durante el tiempo que duró el vínculo, a lo que sumó que en las instancias la

defensa se apoyó en declaraciones de personas que no fueron las que se indicaron en la comunicación escrita del 30 de enero de 2009.

Conforme se desprende del cargo, el problema jurídico gira en torno a establecer si el tribunal incurrió en error al definir dos puntos que fueron abordados en la decisión criticada: (i) si la demandada, antes de dar por terminado el contrato de trabajo, adelantó un procedimiento con el que se protegiera el derecho de defensa del ahora recurrente, y (ii) si se comprobó la causa esgrimida como justa por el empleador, para despedirlo.

El análisis del ataque comienza por advertir que, en términos generales, le asiste la razón a la oposición, respecto de que la prueba testimonial sólo podría ser evaluada por la corte, como tribunal de casación, cuando se demuestre un error protuberante a partir de la prueba hábil en el recurso extraordinario. Se recuerda que los errores de hecho, como los que se acusaron en este caso, deben ser manifiestos y únicamente pueden provenir de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección de ese mismo origen, conforme al artículo 7 de la Ley 16 de 1969.

Ya esta corporación se ha pronunciado en cuanto a que la prueba calificada en casación, por mal evaluada o por pretermitida, debe dar cuenta del error fáctico notorio cometido en el fallo acusado, para que, por esa vía, se pueda acceder al estudio de la prueba no calificada, como ocurre



con los testimonios. Sobre ese punto, en la sentencia CSJ SL363-2020 esta sala manifestó:

*[...] Esto, pues como lo tiene dicho con profusión esta Corte, si el Tribunal se valió de aquel medio de convicción para edificar su decisión, aún si no es calificado en la casación del trabajo en los términos del artículo 7 de la Ley 16 de 1969, debe ser censurado en el recurso, so pena de que las inferencias fácticas que de allí extrajo el juzgador mantengan la legalidad y acierto del fallo dada la doble presunción que lo protege.*

*Lo anterior se exige en tanto las probanzas que no son aptas en casación pueden ser estudiadas una vez se verifique un yerro en prueba calificada. Si esto se tiene presente, es evidente que si las primeras no son acusadas, continuarán manteniendo la legalidad de la providencia, desde luego si tienen la virtud de conservar la definición del juicio, tal y como aquí ocurre pues, se repite, los testimonios fueron cardinales [...].*

También conviene recordar que la corte ha indicado que cuando la impugnación se encamina por la vía de los hechos, como ocurre este evento, el censor está llamado a acreditar – de manera razonada– la equivocación concreta en la que incurrió la colegiatura, al aprehender los medios de convicción, así como la incidencia de ese desvío en la decisión impugnada, que lo llevaría a dar por probado lo que no está demostrado, o a negarle evidencia a lo que sí se verificó.

En ese orden, no cualquier desacierto puede dar lugar a la anulación de lo resuelto por el juez de segunda instancia, en tanto que sólo tienen ese efecto aquellos errores provenientes de la lectura abiertamente equivocada de un medio de convicción, o cuando se deja de apreciar un elemento probatorio que es esencial para desatar la controversia.

En otro aspecto, no se puede pasar por alto que a lo largo del desarrollo del cargo la parte recurrente desvirtúa su propia selección de pruebas mal valoradas u omitidas por el tribunal, pues a cada argumento que expone, le antepone una indistinta incursión del fallador en ambas conductas, así: «[...] *por falta de apreciación y apreciación errónea de las pruebas*», circunstancia que, desde el punto de vista lógico resulta absurda, pues no puede ser que una prueba, sin ser valorada, al mismo tiempo sea mal entendida por el operador jurídico.

Es inaceptable, entonces, cimentar el embate de la manera descrita, pues con ello se deja de cumplir el deber de singularizar los elementos demostrativos, ya que no basta hacer un listado de la prueba considerada mal apreciada o no valorada por el juzgador, sin que luego se determine con claridad y precisión en qué consistió la equivocada o nula evaluación respecto de esos elementos probatorios y piezas procesales enumerados, demostración que, según ha dicho la corte en la sentencia CSJ SL 42037, 17 may. 2011: «[...] *ha de estructurarse mediante un análisis razonado y crítico de los medios de convicción, confrontando la conclusión de ese proceso intelectual con las deducciones acogidas en la resolución judicial*».

Sin embargo, en ejercicio del deber de interpretación que le corresponde al juez, se hará alusión a aquellas pruebas o piezas del proceso que aparezcan medianamente explicadas a lo largo de la sustentación del cargo, siempre y cuando estén legalmente calificadas para ese efecto.

Establecidos los términos del disenso, la sala debe puntualizar que, aunque el ataque se dirige por la vía indirecta, no son objeto de cuestionamiento los siguientes supuestos fácticos: (i) que el actor trabajó al servicio de la demandada desde el 15 de agosto de 2000 hasta el 30 de enero de 2009; (ii) que la relación de trabajo finalizó por decisión unilateral de la empleadora; (iii) que la causal endilgada consistió, entre otras razones, en la comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo, conforme al numeral 5º, literal A) del artículo 62 del CST, y (iv) que la demandada, antes de tomar esa determinación, llamó al actor a descargos el 29 de enero de 2009, pero que una vez abierta esa diligencia, fue suspendida a petición del recurrente.

En este punto es importante recordar que el empleador, al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adoptó su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación.

Además, se ha puntualizado que al juez laboral le corresponde verificar que las situaciones fácticas se materializaron y determinar si constituyen justa causa para rescindir el nexo subordinante, de acuerdo con lo previsto en la ley, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regule la relación laboral, tal como fue indicado en la providencia CSJ SL525-2020.

La sala también ha puntualizado que esa libertad del empleador está sujeta al cumplimiento de unos límites al momento de la terminación del contrato, aduciendo la existencia de una justa causa, a fin de garantizar al laborante el derecho fundamental a la defensa, a saber:

(i) *«[...] 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»*, ello con el fin de amparar al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y para impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando con posterioridad un motivo, para evitar indemnizarlos;

(ii) 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»*;

(iii) la configuración de alguna de las causales expresas y taxativamente previstas en la normativa, y,

(iv) *«[...] 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» (CSJ SL15245-2014).*

Ahora bien, del estudio de fondo de la acusación, y en relación con las pruebas denunciadas, la corte encuentra que el tribunal no cometió error de hecho alguno, con el carácter de ostensible, que amerite quebrar la sentencia de segundo grado, por lo siguiente:

La citación a la diligencia de descargos (f.º 11), la respuesta a esta (f.º 12) y lo acontecido durante ese trámite (f.ºs 14 a 15) dejan en evidencia que el actor fue oportunamente enterado de que debía encarar unas acusaciones en su contra, pero si ese acto no se surtió, no fue porque así lo hubiera querido la empleadora, sino porque pidió su aplazamiento, lo que implica que la hoy opositora le garantizó la oportunidad de defensa que reclama, pero que él la torpedeó, so pretexto de no conocer las acusaciones que le harían, y de quedar en desventaja por no estar asistido por uno o dos abogados, cuando, en verdad, la empleadora no estaba obligada por ningún ordenamiento a seguir un procedimiento previo al despido, ya que éste no constituye una sanción, como lo concluyó el tribunal, a partir del análisis del artículo 115 del CST.

Respecto de si deben o no surtirse unas actuaciones previas a la terminación justificada del contrato de trabajo, la corte enseñó, en la sentencia CSJ SL721-2020:

*Al respecto, cabe indicar que ese yerro jurídico no lo cometió el juez de segundo grado, pues en su sentencia citó la intelección que, de manera pacífica y tranquila ha pregonado esta sala, en cuanto al carácter del despido, que por regla general no constituye un acto sancionatorio, sino una facultad de la que el legislador quiso revestir al empleador, y que por ello no está sujeta a formalidades procesales previas, aunque, si se endilgan al trabajador justas causas, se le debe dar una oportunidad de defensa, ajena a procedimientos rígidos, pero que garantice el debido proceso, y, por supuesto –como también lo dijo el tribunal– en el evento que las partes del contrato de trabajo le quieran dar el alcance de verdadera consecuencia disciplinaria, debe respetarse el procedimiento que ellas dispongan, bien sean en convenciones, pactos colectivos, reglamentos, en el mismo contrato o en cualquier instrumento que ligue a las partes en el marco de su relación laboral. En ese sentido, pueden verse providencias como la CSJ SL10255-2017, CSJ SL1189-2015, CSJ SL15245-2014 y CSJ SL 39394, 15 feb. 2011, o, más recientemente, la CSJ SL5154-2019, en la que se dijo:*

*Y es que esta Corporación ha sostenido que para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento.*

En desarrollo de ese parámetro jurisprudencial, se debe afirmar que, aunque el actor fue citado a descargos, ya abierta la diligencia, el tribunal encontró que él mismo fue quien impidió su desarrollo, a pesar de que según el acta del 29 de enero de 2009, en esa oportunidad se le dio a conocer que había sido llamado, entre otras razones, por «[...] el maltrato moral e irrespetuoso ocasionado a personal con las (sic) que tiene relación en su actividad como Director General», con lo que cumplió su cometido de enterarse de los motivos que, a la larga, le fueron indicados en la misiva de despido.

En cuanto al folio 13, no considera la corte que haya sido indebidamente apreciado, pues se trata de una

comunicación en la que, una vez más, y luego de la suspensión del primer intento, a las 11:15 de la mañana del 29 de enero de 2009, según nota manuscrita, el señor GAAO fue invitado a asistir a la sala de juntas para llevar a cabo la diligencia, lo que significa que no fue una sola, sino dos, las ocasiones en las que se le dio la oportunidad de desplegar la defensa que añoraba, incluso invitándolo a acompañarse de testigos.

En punto de que la carta de despido de folios 17 a 19 no fue debidamente valorada, pues allí no se mencionaron quejas o denuncias por acoso sexual distintas a las de las señoras CGL, CFG, ALQ y BEG, tal apreciación no puede ser abordada, pues para demostrar los yerros del tribunal respecto de esa documental, lo que hizo el recurrente fue acudir a las declaraciones de terceros que depusieron ante el juez de primer grado, lo que, según se ha explicado, no es un ejercicio aceptable en casación, ya que no puede pretenderse que la corte ausculte tales testimonios, no hábiles en este recurso extraordinario, sin que previamente se haya establecido la incidencia de la supuesta valoración irregular de los medios de prueba calificados, en la que se dijo que incurrió el tribunal.

De cara a las sentencias de primer y segundo grado emitidas en un proceso previo por acoso laboral (f.ºs 46 a 59 y 60 a 77), baste decir que no por el hecho de haber sido favorables al hoy impugnante, deban erigirse en patentes de corso que garanticen la exoneración general respecto de todas las posibles conductas impropias que haya llegado a

cometer en el desarrollo del contrato de trabajo, pues, como él mismo lo señala, se refieren a situaciones ocurridas frente a personas que no fueron las que se señalaron en la carta de despido, luego el éxito que haya obtenido en ese proceso especial no se puede transferir a nuevas y distintas situaciones que, en este caso, fueron demostradas como suficientes para configurar la justa causa que avaló su salida del puesto de trabajo que detentaba.

Sobre el poder que la demandada otorgó a una profesional del derecho para llevar a cabo la diligencia de descargos (f.º 16), en la demostración del ataque no se explicó cuál fue el defecto valorativo en que incurrió el tribunal, por lo tanto, la corte no puede adentrarse oficiosamente en su estudio, dado que al recurrente le correspondía explicar cómo fue que su falta de apreciación dio lugar a los desvaríos que se imputaron al fallo gravado, así como tampoco señaló la trascendencia de ese eventual dislate (CSJ SL 36333, 9 jun. 2009).

República de Colombia  
Corte Suprema de Justicia

La misiva de folio 34, suscrita por CFG, al ser la declaración de una persona ajena al proceso, tiene una naturaleza intrínseca testimonial, de manera que no tiene la connotación de prueba calificada en casación, por lo que no puede ser analizada en este momento procesal (CSJ SL 31484, 17 mar. 2009).

Sobre las confesiones que según el recurrente figuran en la contestación de la demanda, respecto de los hechos 1.7, 1.11 y 1.12, relacionadas con el reconocimiento del derecho



a ser oído en descargos, la suspensión de la diligencia respectiva y la aceptación de fijar una nueva fecha para ese efecto, considera la corte que, aún si se estimara que las respuestas a esos hechos constituyen la aceptación de los pormenores fácticos señalados, ello no constituiría confesión, pues esta implica que lo manifestado debe ser contrario al interés de la parte que depone, o que favorezca a la parte contraria, cuando lo cierto es que en este caso jamás se le birló al actor la oportunidad de presentar sus descargos, como él quiere hacerlo ver.

Por el contrario, se le invitó dos veces a tal diligencia, sin resultados efectivos, dada su actitud evasiva manifestada en la petición de aplazamiento y en no acudir a la segunda oportunidad, así ambas se hayan surtido el mismo día, siendo lo cierto que, incluso cuando recibió la comunicación de las 11:15 a. m. del 29 de enero de 2009, ya conocía cuáles eran las acusaciones que se le iban a formular, por habérselas manifestado en la fallida diligencia de las 10:00 a. m. de esa misma data, según fue analizado al atender los documentos respectivos.

En cuanto a la supuesta confesión provocada a la representante legal de la demandada, consignada en el acta de audiencia de folios 239 a 243, se observa que al responder a la séptima pregunta ella reconoció que a la Junta Directiva le pareció justo escuchar en descargos al señor GAAO, sin embargo, el escrito del recurso de casación hizo una referencia tangencial a ese medio probatorio acusado, sin que la crítica quedara sustentada de manera individual, ni

se explicó la manera en que tal omisión influía en lo decidido, sino que el dicho de la parte demandada se enunció como parte de las denominadas «*pruebas indicadas*», de manera que esa denuncia resulta insuficiente por genérica.

Con todo, la falta de valoración de la confesión no da lugar a fundar un error por parte del tribunal, pues al apreciar esa prueba, la corte no encuentra cómo se modificaría el fallo gravado. En efecto, cuando la junta directiva tuvo por justo escuchar la trabajador en descargos, le estaba garantizando la oportunidad de escudarse de las acusaciones de acoso sexual que constituyeron el motivo final por el cual fue despedido. Cosa diferente es que él, en lugar de hacer uso de ese beneficio, haya solicitado un aplazamiento, que también se le otorgó, pero que no aprovechó para ejercer su defensa. Recuérdese que la empleadora no estaba obligada a fijarle la fecha que él quisiera para seguir adelante con el trámite, ni mucho menos a persistir en prorrogar esa actuación hasta cuando él se sintiera listo para hacer sus descargos. De esa manera, la eventual confesión no valorada, está lejos de serlo y de tener la capacidad de modificar la sentencia de segundo grado.

Según la enumeración de pruebas documentales dejadas de apreciar por el tribunal, con la que corresponde al literal g), que aparece de folios 313 a 316, se pretende demostrar la obligación de realizar un procedimiento de descargos previo al despido, pero su contenido no tiene relación temporal ni fáctica con los hechos narrados, pues data del año 2003 y tiene que ver con asuntos relativos a toda

la comunidad educativa, lo que resulta ajeno a la situación particular aquí estudiada.

El documento de folio 491, en el que se certifica a la embajada de los Estados Unidos que el señor GAAO «[...] *ha dado reiteradas pruebas de su honestidad personal y alto sentido profesional*», no tiene relación con los hechos que dieron lugar al despido, y corresponde a un momento anterior al procedimiento de expulsión, por lo que no se observa de qué manera su valoración hubiera modificado los resultados del proceso.

En cuanto a las actas de la Junta Directiva de la corporación convocada a la litis, su incidencia en la eventual casación de la sentencia de segundo grado no quedó establecida a lo largo del cargo, pues la del 10 de diciembre de 2008, en la que se dice que se estudia la posibilidad de escindir las funciones de director administrativo y las de rector, no se observa más que una conjetura del accionante acerca de su influencia en el despido, cuando la carga que le correspondía era la de establecer cuál era su verdadero sentido y cómo gravitaba sobre el fallo, pero como lo dicho en esa acta no pasa de ser una mera posibilidad, está lejos de haber influido en la terminación del contrato, máxime cuando en la comunicación de esa decisión nada se dijo al respecto de ese tema, de corte organizacional.

En lo que tiene que ver con el acta de 15 de diciembre de 2008 (f.º 534), manifiesta el recurrente que en ella se dijo que estaba destinada a recibir unas declaraciones entorno a

unas cartas del 10 y 11 del mismo mes y año, pero que esos «testimonios» datan de fechas posteriores.

Sobre ello, el tribunal dictaminó que, contrario a lo concluido por la juez de primer grado, no era cierto que luego del despido se haya recaudado el material probatorio, y en ello no se observa error, porque las versiones que dieron pie a autorizar la terminación contractual, recaudadas en los meses de diciembre de 2008 y durante enero de 2009, fueron selladas para el reconocimiento de firma en momentos previos a la remisión de la carta de despido, y aún la denuncia por acoso laboral de VAVM fue anterior a la cesación del recurrente en sus funciones, por lo cual se observa que la secuencia de hechos que critica el censor no afectaría en nada el desenlace determinado por el juez plural, en la medida en que ese aprovisionamiento de material probatorio no resulta «perverso», ni ajeno a la necesidad que tenía la corporación demandada de justificar su decisión con hechos verificables, los cuales apropió antes de librar la ya comentada misiva de despido.

República de Colombia  
Corte Suprema de Justicia

En el mismo sentido, se aprecia que el acta de 24 de diciembre de 2008 (f.º 580) que autorizó el recaudo de pruebas, hace relación a una actividad investigativa sin la cual habría sido injustificado el despido, pues sin esa labor de averiguación, no habría tenido la empleadora el material suficiente para comprobar las quejas de acoso que venía recibiendo de tiempo atrás, por ello, no se trató de una maquinación en contra del actor, sino de la natural verificación de los hechos inmorales puestos de presente por

diferentes personas que prestaban servicios al mismo ente corporativo.

El acta de folio 576, del 27 de diciembre de 2008, no tiene incidencia en el proceso, pues el informe que rindió ante la junta el contador público, a la larga, no dio pie a la razón central del despido, ya que no está probado que la necesidad de dividir las funciones rectorales y administrativas haya sido la razón del desenlace contractual.

Ahora bien, si la Junta Directiva de la accionada no quiso provisionar los recursos para pagar una eventual indemnización por despido injusto, como lo habría decidido en el acta de reunión del 27 de enero de 2009, ello no comprueba ninguna irregularidad; por el contrario, es una decisión que libremente podía adoptar la empresa, y que, si acaso, demostraría que actuó con la convicción de que estaba amparada por una justa causa para despedir al señor GAAO, a pesar de lo cual lo convocó a diligencia de descargos, lo que denota su prudente actuar y el cuidado que tuvo al adoptar tan trascendental decisión, dada la gravedad de las quejas que pesaban sobre el trabajador.

Finalmente, si en el acta del 29 de enero de 2009, el mismo organismo de gobierno corporativo no tuvo por adecuada la posibilidad de insistir en la diligencia de descargos, esto no es un hecho que en el contexto del proceso pueda significar la invalidación jurídica del acto de despido, porque, como se explicó, en casos como el presente, a falta de una norma que estableciera un procedimiento anterior a

esa decisión empresarial, bastaba con ofrecer una oportunidad de defensa al trabajador para que quedara satisfecha esa garantía de debido proceso; cosa distinta es que, después de que se intentó cumplir con la misma, por razones ajenas a la Corporación Los Cañaverales, y más bien por la actitud del laborante, no se haya puesto punto final a la actuación.

Como el análisis sobre la prueba documental no resultó eficaz para los fines del recurso, la corte no está habilitada para estudiar la prueba testimonial, según los razonamientos atrás desarrollados.

Finalmente, se impone resaltar de la sentencia impugnada, que el *ad quem*, para revocar la decisión condenatoria de primer grado, concluyó que «[...] *la falta imputada al demandante para la terminación del contrato, relativa a la realización de actos inmorales en su lugar de trabajo*», quedó debidamente demostrada y que la misma tenía la connotación de ser una «[...] *conducta que a todas luces resulta reprochable y desconocedora del trato digno y ejemplar que debe dispensar el personal directivo de cualquier organización y con mayor exigencia tratándose de una institución educativa*» de manera que, con ello dio por configurada una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, a la luz de lo previsto en el numeral 5º del literal A) del artículo 62 del CST. Para arribar a la conclusión descrita, recurrió a algunas de las pruebas documentales señaladas en la demanda de casación, pero, principalmente, a declaraciones de terceros que fueron

rendidas en la etapa de recaudo probatorio, con las que encontró que tales imputaciones estaban verificadas en el proceso y que las razones esgrimidas por el accionante como justificación de su proceder no eran de recibo.

Observa la sala que el *ad quem* se ciñó al tenor literal de la carta de despido del 30 de enero de 2009 (f.os 17 a 19) y la apreció en su correcta dimensión, pues extrajo de ella los motivos invocados por la demandada para poner fin al vínculo. Los hechos que el tribunal tuvo por demostrados no fueron refutados con éxito por el recurrente, pues se limitó a presentar una versión propia de cómo debían entenderse los medios probatorios, lo que equivale a intentar unos alegatos similares a los que correspondería presentar ante los jueces de instancia, sin atacar de manera frontal las deducciones del juez colegiado, en la medida en que no explicó con precisión cuáles fueron los desaciertos garrafales cometidos por este. En suma, sus manifestaciones se quedan en apreciaciones subjetivas, suposiciones e hipótesis no verificadas, o interpretaciones de la prueba que no son objetivas ni reales. Por ello, se debe recordar que la corte ha dicho, entre otras ocasiones en la sentencia CSJ SL 20410, 17 jul. 2003, que los yerros de carácter fáctico dan lugar a casar la sentencia debatida cuando surgen del simple cotejo entre el hecho que dio por demostrado el fallador y lo que resulte establecido de las pruebas, «[...] esto es, que sea protuberante o como gráficamente se ha señalado por la jurisprudencia, “brille al ojo”». En ese sentido, si las acusaciones no tienen tal alcance, no hay lugar a la anulación del proveído.

Carecen de sustento las falencias genéricas que el recurrente le enrostró al juez colegiado, fundadas en que, a partir de las pruebas relacionadas en el cargo, la conducta del actor no quedó demostrada, cuando vista la motivación de la sentencia recurrida, el comportamiento desplegado por el extrabajador frente a sus compañeras de labores, se analizó a la luz del numeral 5º literal A) del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que consagra que la comisión de todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en su sitio de trabajo, constituye una justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo. Sobre la aplicación en sede jurisdiccional de este aparte normativo, la corte manifestó en la sentencia CSJ SL107-2019:

*[...] debe recordarse que esta Corporación ha enseñado que es potestad del juez de acuerdo con el análisis que realice en cada caso, determinar si en su criterio los hechos se adecúan al concepto de un acto inmoral, como ocurrió en la situación bajo estudio, y por ende, ser constitutivos de justa causa de terminación del vínculo laboral.*

*[...]*

*De acuerdo con lo anterior, el hecho que generó el despido el Tribunal lo calificó como inmoral y, por ende, suficiente para el finiquito laboral con justa causa, potestad judicial que ha sido avalada por la jurisprudencia laboral de esta Corte, en el sentido de que el juez laboral dentro del proceso puede establecer que los hechos que sirvieron de base para la terminación de un contrato de trabajo constituyen un acto inmoral y, por tanto, justificantes para el rompimiento contractual con justa causa.*

*En la sentencia 15744 del 17 de mayo de 2001, así se dijo:*

*Con todo, de tiempo atrás tiene dicho la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que el juez laboral es competente para definir en juicio si el trabajador ha incurrido en actos inmorales o delictuosos dentro del ámbito de sus obligaciones contractuales de naturaleza*



*laboral. La razón está en que el tema se encuentra regulado por la ley del trabajo y en que, por ello, incumbe a esta jurisdicción determinar si el trabajador ha transgredido el contrato por uno de esos actos. Por lo mismo, no debe el juez del trabajo esperar la resolución del juicio penal, ni supeditar su decisión a que ese juicio exista o no. En consecuencia, es en este proceso donde se rompe, en ese marco y para los precisos efectos de la contratación laboral, la presunción de inocencia del artículo 29 de la Carta Política.*

*Por ende, el fallador de segunda instancia, contrario a lo argumentado por la censura, dentro del margen de su discrecionalidad, estaba facultado para definir si los actos desplegados por el demandante se enmarcaban en el concepto de un acto inmoral.*

*También debe recordarse que esta Corporación en sentencia CSJ SL, 2 jul. 2008, rad. 32.699, enseñó que la disposición del artículo 62, literal a), numeral 5, del CST., guarda estrecha relación con la «(...) obligación primordial de todo trabajador, prevista en el numeral 4 del artículo 58 del C.S. del T.», según la cual debe «guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, la que necesariamente debe preservarse en todo lugar, más tratándose de asuntos relacionados con la relación laboral; por tanto la violación grave de esta obligación, con ocasión del vínculo laboral, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo».*

*Así mismo, resulta del caso destacar que la concepción laica del concepto de moral se enmarca dentro de una dimensión humanista, en virtud de la cual el respeto por la dignidad humana implica que «un juicio moral plantea una afirmación sobre cómo la gente debe tratar a la otra gente», lo cual conduce a considerar «que no hay un acto moralmente bueno que esté movido solo por los intereses del agente», por ello se considera que «debemos tratar a los otros como fines y nunca como un verdadero medio» [Ronald Dworkin, Justicia Para Erizos].*

Por tanto, además de la potestad judicial del sentenciador para calificar el acto del trabajador, se tiene que las conductas desplegadas por éste no tuvieron en consideración los anteriores principios mínimos, dada la gravedad de los hallazgos probatorios, según los cuales, el trabajador incurrió en:

*[...] insinuaciones sexuales y acercamientos físicos de similar naturaleza a sus sub (sic) alternas, condicionando sus vínculos*

*laborales a que se accediera a ello, conducta que a todas luces resulta reprochable y desconocedora del trato digno y ejemplar que debe dispensar el personal directivo de cualquier organización y con mayor exigencia tratándose de una institución educativa.*

Bajo ese panorama, no se vislumbra que en su relación con sus compañeras de trabajo, respecto de las cuales incluso ejercía subordinación, el recurrente tuviera en cuenta el bienestar o la importancia de su dignidad, sino que en realidad ellas se convirtieron en instrumentos para satisfacer sus apetitos.

En casos como el presente, deben tenerse en cuenta las consideraciones que hilvanó la corte en la sentencia CSJ SL648-2018, pues al resolver el primer cargo allí planteado, desarrolló en detalle la forma en que el acoso sexual debe ser abordado por la judicatura, como motivo justificante del despido.

De otra parte, cabe traer a memoria que el juzgador de instancia tiene, en principio, libertad probatoria. Viene al punto esa manifestación, pues en el asunto presente, el *ad quem* no hizo nada diferente a ejercer la facultad de libre formación del convencimiento de que lo dota el artículo 61 del CPTSS. En igual sentido, en sentencia SL10440-2017, esta corporación expresó:

*No está por demás recordar, que son los sentenciadores de instancia quienes establecen el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y de allí que el artículo 61 del C.P.T. y S.S. les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que implica que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal, mientras ella no lo lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso, situación que no se advierte en el presente asunto pues el*

*Juzgador de segunda instancia no hizo decir a la prueba documental acusada nada distinto de lo que ella efectivamente contiene.*

Con base en lo expuesto, queda establecido que el recurrente redujo sus ataques a exponer su particular valoración de las pruebas, según su conveniencia y sin demostrar verdaderamente los errores refregados al tribunal, sin embargo, si se analiza el cúmulo probatorio, como se ha hecho a lo largo de esta sentencia, resulta que esa colegiatura obró conforme a derecho, por lo que su decisión sigue revestida de la presunción de legalidad y acierto que la caracteriza.

En consecuencia no es posible dar crédito a las acusaciones entorno a que el tribunal cometió algún error al concluir que el demandante es responsable de los hechos imputados y que no se le violó su derecho de defensa.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Como agencia en derecho se fija la suma de cuatro millones doscientos cuarenta mil pesos (\$4.240.000), valor que se incluirá en la liquidación que haga el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el art. 366 del CGP.

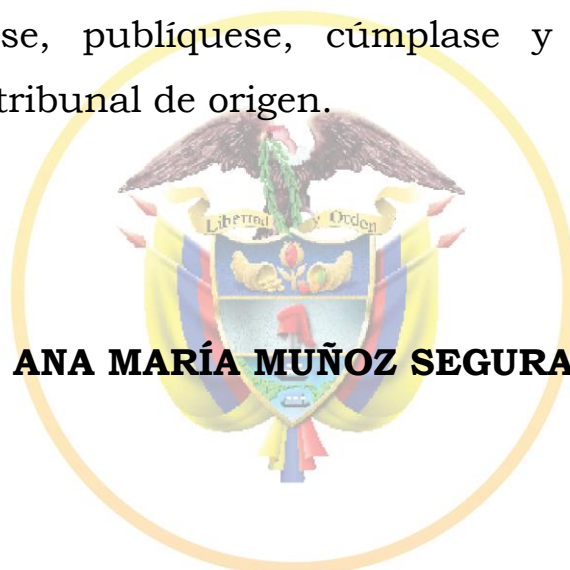
## **IX. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO**

**CASA** la sentencia proferida el dieciocho (18) de marzo de dos mil quince (2015) por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GAAO** contra la **CORPORACIÓN LOS CAÑAVERALES**.

Costas, como se dijo en la parte motiva de esta providencia.

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



**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**  
República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**