



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Relatoría Sala de Casación Laboral

### RELEVANTE

#### SALA DE CASACIÓN LABORAL

<b>M. PONENTE</b>	: JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: 81459
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL2016-2021</a>
<b>PROCEDENCIA</b>	: Tribunal Superior Sala Laboral de Medellín
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE CASACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 05/05/2021
<b>DECISIÓN</b>	: NO CASA
<b>FUENTE FORMAL</b>	: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 61 / Decreto 2351 de 1965 art. 7 lit. a núm. 6

#### ASUNTO:

El demandante solicita a la jurisdicción laboral que se declare que fue despedido sin justa causa por la empresa Interconexión Eléctrica S. A. ESP - ISA ESP, como consecuencia, se ordene la nulidad o ineficacia del despido y se condene al reintegro del cargo que desempeñaba, con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, aportes en salud y pensiones; en subsidio el pago indexado de la indemnización por despido sin justa causa previsto en el pacto colectivo o la ordenada por la ley.

Manifestó que prestó sus servicios a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, se desempeñó como «Analista de Gestión de Mantenimiento» de la entidad demandada en Medellín, fue despedido por carta en la que se le imputó un conflicto de intereses, porque su cónyuge tenía 300 acciones de Simaltec SAS, empresa que era proveedora de la empleadora, sin informar dicha situación.

La demandada se opuso a las pretensiones y manifestó que el día 5 de enero de 2011, mientras el accionante disfrutaba sus vacaciones envió un correo electrónico realizando una justificación, para que Simaltec SAS fuera el único proponente en el contrato 4600002425, celebrado el 21 de enero de 2011, e intervino en el pedido directo formal el 7 de octubre de 2010, elaborando la evaluación técnica de las ofertas del contrato celebrado el 6 de enero de 2011.

**PROBLEMA JURÍDICO:**

La censura radica su inconformidad en la equivocación que endilga al Colegiado al calificar la conducta del actor como grave, a la luz de los Códigos de Ética y de Buen Gobierno, aduciendo para ello que no se probó que con su participación en los procesos de contratación obtuviera un beneficio indebido que de otra forma no hubiera obtenido, supuesto que afirma fue previsto como necesario para la configuración del conflicto de intereses que dio lugar al despido.

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR**

- La intervención directa o indirecta, o la participación, al tomar una decisión, o realizar u omitir una acción, en una actividad en la que se verifique una situación de conflicto de interés entre el trabajador y la empresa, el cual no se informa al superior jerárquico, contraviene las normas de ética y de transparencia que rigen las decisiones y la contratación de las empresas, lo que cobra mayor relevancia en tratándose de entidades públicas

**Tesis:**

«El Tribunal centró las consideraciones de su decisión, básicamente, en que no había oposición respecto a la comisión de la falta endilgada, sino respecto de su gravedad para ser considerada justa causa de despido, que valoró y consideró acreditada, así como que los hechos aducidos no constituían atenuantes de la misma, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del actor, como el tiempo en ejecución del cargo, las particularidades de la empresa contratista de la que su cónyuge era socia mayoritaria y su participación en los procesos de contratación en los que aquella obtuvo la adjudicación de los contratos.

[...]

En este asunto, no encuentra la Sala que el ad quem hubiese incurrido en un error de hecho protuberante, garrafal, evidente o manifiesto, en la valoración que hizo de la regulación del conflicto de intereses contenida en los Códigos de Buen Gobierno y de Ética de la entidad demandada, menos aún, respecto a la calificación de gravedad de la falta cometida por el demandante, considerándola una justa causa de despido, para lo que tuvo en cuenta las circunstancias debatidas y que encontró acreditadas en el proceso, que no fueron confutadas con el recurso.

Contrario a lo aducido por el recurrente, en consideración de la Sala la valoración del Tribunal dista de ser equivocada, en lo que a la definición y trascendencia del conflicto de intereses toca, de conformidad con la

regulación interna de la entidad demandada. Al respecto, previó el Código de Ética lo siguiente (f.º 392):

[...]

Y el Código de Buen Gobierno, en lo que interesa al recurso, lo reguló así (f.º 371 vto. y 372):

[...]

No se desprende de manera evidente de las estipulaciones citadas, como lo pretende hacer ver el recurrente, que para que el conflicto de interés sea trascendente, el trabajador que incurre en tal conducta debe obtener inexorablemente un beneficio indebido, es decir, que para que la falta revista gravedad, al incurrir en ella, deba efectivamente obtener un beneficio, para sí o para un tercero, que de otra manera no habría obtenido.

Lo anterior, por cuanto la falta justamente se contrae a la intervención directa o indirecta, o a la participación, al tomar una decisión, o realizar u omitir una acción, en una actividad en la que se verifique una situación de conflicto de interés, esto es, aquella que ponga al trabajador en posición de escoger, entre su interés personal y el de la empresa, la posibilidad de hacerlo y de obtener con ello un beneficio, que en tales condiciones sería indebido, advirtiéndose claramente que el proceder adecuado en esos casos es informar del conflicto a su superior jerárquico y abstenerse de intervenir, con el fin de evitar lo anterior, normas que, como lo indicó el Colegiado, propenden por la transparencia en las decisiones y en la contratación de las empresas, cobrando mayor relevancia en tratándose de entidades públicas como lo es la demandada, sociedad de economía mixta.

Para la Sala, de manera alguna se deduce, de las pruebas acusadas como indebidamente apreciadas, que la inexistencia del llamado “beneficio indebido” desdibuje la falta cometida o implique la ausencia del conflicto de interés, o constituya una atenuante o le reste gravedad a la transgresión.

De cualquier forma, tal como lo evidenció la opositora, el Tribunal sí tuvo por acreditado el beneficio obtenido con la participación del demandante en por lo menos dos de los procesos de contratación de ISA con Simaltec, al concluir que en uno rindió concepto técnico que incidió directamente en la contratación de la sociedad y benefició con ello a su cónyuge, socia fundadora de la misma, y, en el otro, proyectó la justificación para la contratación de tal sociedad, en la modalidad de proponente único.

En ambos casos los contratos se adjudicaron a la sociedad, sin que ninguno de estos supuestos fuera rebatido en el recurso, por lo que permanecen

incólumes y soportan la conclusión fáctica cuestionada, cual es, la gravedad de la conducta y, con ello, la acreditación de la justa causa invocada, violación grave de la obligación del trabajador de informar del conflicto de intereses en el que estuvo incurso, en por lo menos dos oportunidades, así como de abstenerse de participar en los trámites precontractuales respectivos, sin que resulte relevante el hecho de que en las funciones asignadas al actor no se encuentre la de tomar decisiones de contratación, toda vez que, como se observa de las previsiones contenidas en los códigos aludidos, el conflicto de interés no solo se predica de directivos y administradores, sino también de colaboradores, y se materializa por la toma de decisiones, e igualmente por la realización u omisión de una acción, es decir, por la intervención o participación, como en este asunto se verificó, aunque ello no implique decidir la contratación.

[...]

En todo caso, en torno a lo que se pretende desacreditar con tal documento y con la aludida confesión de la representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte, esto es, el beneficio indebido recibido, ante la prueba de la ausencia de detrimento o perjuicio para la entidad accionada, con ocasión de la actuación del actor en los procesos de contratación con la sociedad de la que su esposa era socia fundadora, basta con indicar que, como ya se analizó, para la configuración de la falta endilgada no resultaba imperioso la acreditación del llamado beneficio indebido, pero además, que este no comporta necesariamente el detrimento patrimonial de la entidad contratante, ni requiere del incumplimiento de la sociedad contratista, como tampoco que la decisión o la forma de contratación estuviera en cabeza del actor.

Lo anterior, por cuanto el beneficio simplemente resulta indebido, al obtenerse mediando la violación de las obligaciones y prohibiciones del trabajador, de informar sobre el posible conflicto de interés y de abstenerse, como consecuencia de ello, de participar o intervenir en las actividades, en este caso, en el trámite precontractual, es más, como lo adujo la opositora, el Código de Ética establece que “[...] para que se configure este conflicto no es necesario que los intereses de la Empresa y los del administrador, directivo o colaborador estén contrapuestos, basta con que coexistan”, lo que de contera descarta el entendimiento de la recurrente del perjuicio indebido mencionado en los citados códigos, como equivalente a perjuicio o detrimento de la demandada.

En consecuencia, en ningún yerro fáctico incurrió el Tribunal al confirmar la decisión de primera instancia, razón por la cual el cargo resulta totalmente infundado».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR** - El daño que el trabajador cause a la empresa con la conducta contraria al ordenamiento jurídico y, o a la regulación interna no necesariamente implica un perjuicio económico para aquella ni un correlativo «beneficio indebido» en favor del empleado - conflicto de intereses por participación del trabajador en procesos de contratación con sociedad en la que su cónyuge figura como socia fundadora y accionista-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar acreditada la justa causa invocada para poner fin a la relación laboral, habida cuenta que el accionante no informó a sus superiores que estaba inmerso en un conflicto de intereses y, por el contrario, intervino directamente en procesos de contratación con la empresa Simaltec SAS, de la cual su cónyuge era socia mayoritaria, lo que a la luz de la regulación interna de la entidad demandada -Códigos de Ética y de Buen Gobierno- constituye una falta grave

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El juez está facultado para formar libremente su convencimiento dando mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus

**Tesis:**

«Lo que efectivamente se controvierte, como ya se anunció, es la gravedad de la conducta del actor derivada de esos hechos, que fueron considerados por el Tribunal para establecer como justa la causa de despido aducida por la demandada. Al respecto, resulta pertinente recordar lo previsto por el art. 61 del CPTSS en torno a la libre formación del convencimiento, que se traduce en que el juez no está sujeto a tarifa legal, salvo que la ley exija una solemnidad para la validez de determinado acto. Frente a tal potestad, en la sentencia CSJ SL18578-2016 esta Sala precisó:

"Previamente al estudio de los medios de convicción del proceso que la entidad recurrente indica como mal apreciados, y atendida la vía por la cual se orienta el único cargo de su demanda, importa a la Corte recordar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibídem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a

cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.

[...]

Corresponde es {a} los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y de allí que el mentado artículo 61 del Código Procesal Laboral les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que hace 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 la (sic) proceso.

Por eso, dada la presunción de acierto y legalidad que ampara la sentencia acusada, la Corte, en tanto actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia, a quien, se repite, compete la función de establecer el supuesto fáctico al que debe aplicar la norma legal, cumplió con esa función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, por no haber desvirtuado el recurrente esa presunción.

Así se ha dicho que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las pruebas, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de prueba calificados legalmente, y ello, siempre y cuando, de cuya observación por el juzgador de la alzada sea posible concluir un error manifiesto, protuberante u ostensible.

De ese modo, sólo en la medida en que se incurra por el juez de la segunda instancia en errores manifiestos de hecho que tengan trascendencia en su decisión es que resulta posible el quebrantamiento del fallo, yerro que, como lo asentara la Corte en sentencia de 11 de febrero de 1994 (Radicación 6.043), es aquel que “se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida”.

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El juez está facultado para formar libremente su convencimiento sin estar sujeto a tarifa legal alguna

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación es necesario acreditar de manera razonada la equivocación en que incurrió el ad quem

**Tesis:**

«Le asiste razón a la parte opositora, en cuanto a que en el cargo se incurre en defectos de orden técnico, de conformidad con lo dispuesto en los art. 90 y 91 del CPTSS, en concordancia con lo establecido en el art. 87 ibídem, subrogado por el 60 del Decreto 528 de 1964, toda vez que, propuesto por la vía indirecta, no solo debía atacar la decisión del Colegiado por incurrir en evidentes y protuberantes errores de hecho, como consecuencia de la equivocada apreciación de las pruebas, sino que, además, debía acreditar de manera suficiente en su demostración en qué consistieron los respectivos yerros y, no menos importante, su relación con las normas sustanciales que se mencionaron como violadas, sin embargo, esto último no ocurrió».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN** - Interpretación del querer del recurrente en el recurso de casación -flexibilización-

**Tesis:**

«[...] no hay lugar a desestimar el cargo, toda vez que de su desarrollo es posible inferir razonablemente la relación de los errores de hecho imputados, que giran en torno a la determinación de la gravedad de la conducta para ser considerada como justa causa de despido, como consecuencia de la presunta apreciación errada de las pruebas acusadas, con por lo menos una de las disposiciones que fue denunciada como indebidamente aplicada, esto es, el numeral 6° del literal A) del art. 7° del Decreto 2351 de 1965, que prevé como justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador la violación grave de las obligaciones o prohibiciones del trabajador, o cualquier falta grave calificada como tal en el contrato, reglamento, pactos, convenciones o fallos arbitrales».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación para que se configure el yerro fáctico es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran y que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta

**Tesis:**

«[...] respecto a la necesidad de que el error de hecho sea manifiesto, se ha pronunciado esta Corporación, entre otras, en sentencia CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 38024, en la que indicó:

“En sentir de la Corte las anteriores afirmaciones son apreciaciones subjetivas de la recurrente, que en verdad no devienen apropiadas en una

acusación enderezada por la vía indirecta, en la que se acusa al juez de segunda instancia de la comisión de un error de hecho, entendido como aquel desacierto garrafal, que se impone a la mente, que hiere, derechamente y sin torceduras, la inteligencia.

El error de hecho, por tanto, aparece distanciado y alejado, en absoluto, de conjeturas, suposiciones o razonamientos o, en general, de interpretaciones de la prueba que, a través de racionamientos permita inferir algo distinto a lo que ella en sí misma, de manera evidente, acredita. Para nada importa que lo conjeturado resulte más o menos razonable.

Al respecto esta Corte dijo:

"las simples conjeturas, aunque acompañadas de alguna razón, no son bastantes a la casación, terreno en el que es preciso armarse de razones potísimas. En suma, en casación no se triunfa con sólo sembrar dudas, sino sobre la certeza del despropósito en que haya incidido el sentenciador de instancia. Eso, y nada menos, es lo que la proverbial jurisprudencia ha enseñado en torno al error de hecho.

Y, ello, porque es apenas obvio que el yerro de facto, cuya característica fundamental es el de que sea evidente, o como lo observa la doctrina de la Corporación, que salte de bulto o brille al ojo, sólo se presenta cuando "aflore del choque violento entre el criterio del juzgador y la lógica que surge de la realidad objetiva de las pruebas, saliendo de allí muy mal librada la dialéctica; yerro que, en consecuencia, es detectable fácilmente, precisamente porque teniendo luz propia no requiere de nada más para brillar con intensidad, de tal suerte que se pone al descubierto al primer golpe de vista" (Cas. Civ. de 15 de marzo de 2001, Exp. 6142)" (sentencia del 27 de marzo de 2003, radicación 7537, Sala Civil)".

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación el cargo debe especificar lo que la prueba acredita en contra de lo que se dio por probado

**Tesis:**

«[...] en cuanto al acta de diligencia de descargos, la comunicación de terminación del contrato de trabajo y el memorando del 6 de enero de 2011, la censura no explicó en que consistió el yerro endilgado; del memorando del 18 de febrero de 2011, precisa la Sala que ni este ni el otro aludido fueron siquiera mencionados por el Tribunal en su decisión, ni aparecen implícitamente valorados, por lo que la imputación resulta desacertada».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación si algunas

pruebas no fueron tenidas en cuenta por el ad quem no pueden acusarse por errada valoración

**NOTA DE RELATORÍA:** Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA > VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR - La intervención directa o indirecta, o la participación, al tomar una decisión, o realizar u omitir una acción, en una actividad en la que se verifique una situación de conflicto de interés entre el trabajador y la empresa, el cual no se informa al superior jerárquico, contraviene las normas de ética y de transparencia que rigen las decisiones y la contratación de las empresas, lo que cobra mayor relevancia en tratándose de entidades públicas

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA > VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR > ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar acreditada la justa causa invocada para poner fin a la relación laboral, habida cuenta que el accionante no informó a sus superiores que estaba inmerso en un conflicto de intereses y, por el contrario, intervino directamente en procesos de contratación con la empresa Simaltec SAS, de la cual su cónyuge era socia mayoritaria, lo que a la luz de la regulación interna de la entidad demandada -Códigos de Ética y de Buen Gobierno- constituye una falta grave

**SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:**

SALVAMENTO DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA

SALVAMENTO DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ