MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Magistrado ponente

SL2734-2024
Radicación n.101633
Acta 35

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la **SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. ESP -TRIPLE A B/Q S.A. ESP-** contra la sentencia proferida el 30 de junio de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso ordinario laboral que instauró **JORGE NAVIA PARDO** contra la sociedad recurrente.

I. ANTECEDENTES

El citado demandante llamó a juicio a la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. ESP, con el fin de que hicieran las siguientes declaraciones, que: *i)* fue despedido sin justa causa, ya que no cometió los hechos

que se le imputaron en la carta de despido; *ii)* desde el momento que la empresa tuvo conocimiento de los motivos que se le endilgan como fundantes de la desvinculación y su ocurrencia trascurrieron más de 41 meses; y *iii)* por no despedirlo inmediatamente o dentro de un plazo razonable, debe entenderse en sana lógica que la demandada «*absolvió, perdonó, condonó y/o dispensó la presunta falta*».

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que la sociedad demandada fuera condenada al pago de la indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá cancelarse debidamente indexada y que se le impongan las costas.

Fundamentó sus peticiones en que prestó sus servicios personales subordinados a la empresa demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 22 de noviembre de 2004 hasta el 31 de julio de 2018; que último cargo que desempeñó fue el de «*gerente regulación económica, aseo y agua no contabilizada*», y su salario final correspondió a la suma mensual de $23.561.000.

Manifestó que el 31 de julio de 2018 la empleadora terminó su vinculación laboral sin justa causa, pues los hechos que se le imputaron en la diligencia de descargos realizada el 30 de mayo de igual año y en la carta que puso fin al nexo de trabajo en la referida data son totalmente extemporáneos en relación con el despido.

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad Triple A B/Q S.A. ESP se opuso a las pretensiones incoadas en su contra. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes, los extremos temporales, el último cargo desempeñado por el actor y el salario final devengado, de los demás supuestos fácticos dijo que no eran ciertos.

En su defensa argumentó que el finiquito de la relación laboral obedeció única y exclusivamente a una justa causa comprobada. Explicó que el 18 de mayo de 2018, la secretaría general de la sociedad solicitó a la subgerencia de gestión humana el inicio de un proceso disciplinario en contra del accionante, dada la declaración judicial rendida el 21 de marzo de igual año por Yadira Hernández dentro del proceso penal, por el delito de administración desleal, adelantado por el Juzgado Quince Penal Municipal con Función de Control de Garantías, pues allí se señalaba a Jorge Navia Pardo «*como partícipe, en la elaboración del objeto contractual de cuatro contratos de prestación de servicios de Inassa a Triple A, cuyo valor total ascendía la suma de Cuatro Mil Quinientos Millones de pesos*».

Afirmó que la citada declarante también relató que Inassa S.A. no realizó la prestación del servicio y que los textos contractuales se confeccionaron a partir del mes de enero de 2015, colocándole a cada uno de ellos fecha anterior a su elaboración de manera que aparecieran suscritos en diversas calendas del año 2014 y fraccionándolos en

distintos valores de tal forma que no tuvieran que ser aprobados en junta directiva.

Aseveró que en aras de garantizar el derecho al debido proceso y defensa del demandante, el 22 de mayo de 2018 fue citado a descargos, diligencia que se realizó el siguiente 30 de igual mes y año; que allí se constató que Navia Pardo incurrió en contradicciones, al intentar explicar su conducta opuesta a sus deberes y obligaciones, como también al reglamento interno de trabajo; que aunque trató de justificar su actuación, ninguna de sus respuestas lo excluían de su participación en la elaboración de los contratos irregulares.

Enfatizó en que los hechos fundantes del despido se conocieron hasta el 21 de marzo del 2018, «*en el marco de la investigación penal que se adelantaba contra el señor Ramón Navarro Pereira*».

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Barranquilla, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 23 de junio de 2022, decidió:

> **1. DECLARAR**, no probadas las excepciones de Inexistencia de la obligación, prescripción y compensación propuestas por la parte demandada.

2. DECLARAR, la existencia de la relación laboral entre el señor JORGE NAVIA PARDO y la empresa SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA – SIGLA TRIPLE A DE B/QUILLA (sic) E.S.P, desde el 22 de noviembre de 2004 al 31 de julio de 2018.

3. DECLARAR, que el actor fue despedido sin justa causa, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva.

4. CONDÉNESE a pagar a la demanda (sic) SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA – SIGLA TRIPLE A DE B/QUILLA E.S.P, Indemnización por Despido Injusto a favor del demandante.

DESPIDO INJUSTO			
DÍAS LABORADOS	DÍAS A INDEMNIZAR	SALARIO	TOTAL
4930	210,41	$ 23.561.000	$ 165.249.000

Suma que se indexará al momento del pago.

5. COSTAS a cargo de la parte vencida. Tásense por el despacho y liquídense por Secretaría.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, con sentencia del 30 de junio de 2023, al resolver el recurso de apelación presentado por la sociedad demandada, resolvió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 07 de febrero (sic) de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Barranquilla, en el proceso adelantado por **JORGE NAVIA PARDO** contra la **SOCIEDAD DE ACUEDUCTO ASEO Y ALCANTARILLADO DE BARRANQUILLA E.S.P**., por las razones dadas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la demandada, las agencias en derecho se fijan en la suma 2 SMMLV.

Lo anterior se notifica por EDICTO.

La colegiatura estableció como problema jurídico a resolver «*determinar si la decisión proferida en primera instancia debe ser revocada, en atención a los argumentos expresados por el recurrente, que apuntan a indicar que no hay lugar al pago de indemnización por despido injusto*».

Transcribió los artículos 58, 60 y 62 del CST, así como algunos apartes de la carta del finiquito del nexo laboral, e indicó que el *a quo* encontró que no existió inmediatez entre la fecha de conocimiento por parte del empleador de la presunta falta cometida por el trabajador y la del despido; por ende, concluyó que la desvinculación fue injusta y condenó al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST.

Señaló que una de las inconformidades del apelante consistía en la valoración que hizo el juez de primera instancia de las pruebas. Para resolver, relacionó como elementos de convicción el contrato de trabajo (f.° 66 y s.s.), el certificado del último salario y tiempo de servicio (f.° 69), la audiencia del «*Juzgado Penal Municipal*» «*de marzo 31* (sic) *de 2018*» (f.°74), los convenios de consultoría entre Triple A B/Q S.A. ESP e Inassa S.A. y la carta de despido (f.° 35).

Arguyó que de la lectura de los documentos allegados se desprendía que las conductas presuntamente cometidas e imputadas al demandante no coincidían con las causales invocadas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, porque, de acuerdo con las disposiciones señaladas en la comunicación de despido, hacían relación al

numeral 6 del artículo 62 del CST, que señala la violación a las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, *«no encontrando que, en primer lugar, el trabajador haya faltado a la lealtad - buena fe o haya dejado de cumplir con sus obligaciones laborales, y en segundo lugar, las mismas no constituyen falta grave*».

Expresó que, respecto de la gravedad de la falta «*habrá de atenerse a la calificación dada por el Juez, y esta Sala considera que no es procedente calificar como grave la falta presuntamente cometida por el trabajador*», dado que las decisiones sobre la contratación con la empresa Inassa S.A. corresponden y fueron asumidas por el representante de la sociedad Triple A B/Q S.A. ESP y, en tales condiciones, mal podría ser el trabajador responsable de dicha tramitación, pues la misma no estaba dentro de sus funciones o facultades.

Esgrimió que, en cuanto a la inmediatez del despido, acogiendo lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esa colegiatura compartía lo dicho por el *a quo*, teniendo en cuenta que el empleador tuvo conocimiento de la falta presuntamente cometida por el subordinado «*el 31* (sic) *de marzo de 2018*» y el despido se realizó el 31 de julio de igual año, es decir, cuatro meses después. Al respecto, citó apartes que dijo pertenecían a las sentencias *«61157 de 2008»*, CSJ SL3108-2019 y CSJ SL3239-2019.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que esta corporación case totalmente la sentencia confutada para que, en sede de instancia, revoque el fallo del *a quo* y, en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones formuladas en su contra.

Con tal propósito, por la causal primera de casación, formula un cargo que obtiene réplica, el cual se pasa a estudiar.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada de violar la ley sustancial por la vía indirecta, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 62 del CST, en concordancia con los artículos 55 y 56 *ibidem*.

Denuncia como errores notorios cometidos por el Tribunal:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que el señor JORGE NAVIA PARDO incumplió de manera grave la obligación prevista en el literal c) del artículo 85 del Reglamento Interno de Trabajo de la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. –TRIPLE A.

2. Dar por demostrado, sin estarlo, que las conductas cometidas por el señor JORGE NAVIA PARDO para dar por terminado el contrato de trabajo no coinciden con las causales invocadas por la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. – TRIPLE A en la carta de terminación del contrato de trabajo como justa causa para fenecer el vínculo laboral.

3. No dar por demostrado, estándolo, que las conductas cometidas por el señor JORGE NAVIA PARDO para dar por terminado el contrato de trabajo fueron una violación grave de sus obligaciones como trabajador en los términos del numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 55 y 56 de este mismo cuerpo normativo.

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. – TRIPLE A perdonó la falta grave cometida por el señor JORGE NAVIA PARDO, al no respetar el principio de inmediatez entre la comisión de la falta y la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

Aduce que tales equívocos obedecieron a la errónea valoración de las siguientes pruebas y piezas procesales:

• Confesión del señor JORGE NAVIA PARDO.

• Contrato de trabajo suscrito entre la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. – TRIPLE A y el señor JORGE NAVIA PARDO.

• Contratos irregulares suscritos entre la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. – TRIPLE A e INASSA S.A.

• Carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa comprobada de fecha 31 de julio de 2018.

• Contestación del escrito de demanda.

Y por no apreciar los siguientes elementos de convicción:

• Certificación laboral del demandante.

• Citación a diligencia de descargos calendada 21 de mayo de 2018.

• Acta de diligencia de descargos de fecha 30 de mayo de 2018.

• Correos electrónicos de trazabilidad entre el señor JORGE NAVIA PARDO y la señora YADIRA HERNÁNDEZ.

• Resolución CRA No. 701 de 2014 proferida por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio - Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico.

• Descripción del puesto de trabajo para el cargo de "GERENTE DE REGULACIÓN, ASEO Y ANS".

• Acta de Audiencia Concentrada llevada a cabo el 21 de marzo de 2018 por el Juzgado Quince Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Barranquilla.

• Testimonios de los señores: DAVID SÁNCHEZ (sic) ANGULO, PAOLA ANILLO YEPES, LUIS ORLANDO JULIAO CARRASQUILLA y LINA MARÍA MÁRQUEZ RESTREPO.

En la demostración, luego de aludir a las consideraciones del fallo de segundo grado, afirma que la colegiatura estimó que el hecho de que el accionante hubiera participado en el diseño de los contratos irregulares suscritos entre la sociedad demandada e Inassa S.A., los cuales se utilizaron para la sustracción de $4.500.000.000 de la primera de las mencionadas, y que no diera aviso de estas irregularidades a los organismos internos de la compañía, no fue una falta de lealtad, buena fe o un incumplimiento de sus obligaciones laborales; por ende, no fue grave; lo cual resulta equivocado.

Seguidamente trajo a colación apartes de la sentencia CSJ SL16708-2015 sobre el deber de lealtad que los trabajadores tienen hacia la empresa, e indica que el convocante al proceso para la fecha en que se suscribieron

los contratos irregulares entre la empresa – Triple A B/Q S.A. ESP e Inassa S.A., según consta en la certificación laboral aportada por la pasiva, no apreciada por el Tribunal, desempeñaba el cargo de «*GERENTE DE REGULACIÓN, ASEO Y ANS*», el cual, conforme la «*descripción de puesto de trabajo*», igualmente dejada de valorar, exigía que el trabajador tuviera conocimientos en: *«12. Políticas de la empresa»* y dentro de sus responsabilidades esenciales se encontraba *«17. Cumplir con las normas, reglamentos y procedimientos adoptados por la empresa»*.

Dice que Navia Pardo, como él mismo lo «*confesó*» en su declaración de parte, es ingeniero, con estudios de posgrado en el nivel de especialización y maestría, con más de veinte años de experiencia profesional, de los cuales 14 fueron al servicio de la demandada en cargos de dirección; que, igualmente, *«confesó»* que conocía el manual de compras y contrataciones, conforme al cual los contratos que se suscribían al interior de la empresa los debía realizar la secretaría general de la compañía acatando el procedimiento señalado; que del mismo modo, «*confesó*» que de acuerdo a las políticas de compras de la compañía los contratos no podían fraccionarse, aspectos que fueron ratificados por los testigos David Chávez Angulo y Luis Orlando Juliao Carrasquilla.

Explica que el actor, a pesar de ser altamente calificado, contar con larga experiencia en la empresa desempeñando cargos de dirección y conocer las normas y sus políticas internas, redactó los objetos de los cuatro contratos

irregulares suscritos entre la sociedad demandada e Inassa S.A.

Insiste en que el promotor del proceso redactó y revisó unos contratos con los cuales se pretendía ejecutar un servicio que él, junto con su equipo de trabajo, ya había prestado a la demandada y que, según su dicho, le generó más de 21.000 millones de pesos en utilidades a la empresa, y por el cual además le otorgaron un reconocimiento público y una bonificación por mera liberalidad para él y todo su equipo de trabajo, se pregunta «*¿cómo no se percata entonces ni da aviso al interior de la empresa de que algo extraño está ocurriendo para que se activen los canales correspondientes que hubiesen llevado a que se evitara la sustracción de 4.500 MILLONES DE PESOS M/L a la compañía?*».

Expresa que Navia Pardo sabía que, si se encontraba alguna irregularidad, debía dar inmediatamente aviso a las autoridades internas de la compañía, pues así lo aceptó al responder el interrogatorio de parte y que este punto también fue ratificado por los referidos declarantes David Chávez Angulo y Luis Orlando Juliao Carrasquilla. De lo anterior colige:

> Así las cosas, de haber valorado correctamente el *ad quem:* la confesión del demandante, el contrato de trabajo suscrito entre la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. – TRIPLE A y el señor JORGE NAVIA PARDO, los contratos irregulares suscritos entre la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. – TRIPLE A e INSSA S.A. y la carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa comprobada del 31 de julio de 2018 y de haber valorado la certificación laboral del actor, la descripción de puesto para el cargo de "GERENTE

> DE REGULACIÓN, ASEO Y ANS" y los correos electrónicos de trazabilidad entre el señor JORGE NAVIA PARDO y la señora YADIRA HERNÁNDEZ habría llegado a la conclusión que en el ejercicio de su cargo como "GERENTE DE REGULACIÓN, ASEO Y ANS", conocer del "Manual de Compras y Contrataciones" y como líder del proyecto de "Tarifa Regional" que había sido implementado por la empresa, algo extraño ocurría en la suscripción de los cuatro contratos que él mismo revisó e integró comentarios, por cuánto ¿por qué la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. – TRIPLE A suscribiría un contrato con INASSA S.A. para desarrollar un objeto que ya aquella empresa había hecho y que el señor NAVIA PARDO conocía por haber sido el líder de dicho proyecto?

Acota que su actuar omisivo al no denunciar una situación irregular al interior de la compañía, contribuyó a que se sustrajeran $4.500.000.000 de la sociedad enjuiciada, lo cual deja en evidencia que el demandante incumplió su deber de lealtad de poner en aviso a la empleadora de una posible situación anómala que podía ocasionarle un perjuicio. Insistió que no era cualquier trabajador, sino un directivo de la empresa que ostentaba el cargo de gerente de regulación, aseo y ANS y, quien, además, fue el líder del proyecto por el que la sociedad «*le pagó a INASSA S.A. 4.5000 MILLONES DE PESOS M/L para ejecutar unos contratos, los cuales ya la empresa demandada había ejecutado internamente y liderado por el demandante*».

Manifiesta que el actor cometió la falta, la cual fue grave, pues debido a ella, de la sociedad fue sustraída ilegalmente la referida suma de dinero.

Advierte que debía tenerse en cuenta que el juez de la alzada manifestó que, «*respecto a la calificación de grave de la falta cometida por el señor Navia Pardo, se atenderá a lo*

indicado por el juez de conocimiento»; pero que, esa autoridad judicial no hizo ningún pronunciamiento al respecto, pues solo se centró en indicar que desde la data en que la compañía demandada conoció de los hechos, 21 de marzo de 2018, y la fecha de despido del trabajador, 31 de julio de 2018, transcurrieron más de tres meses, por lo que debía entenderse que la Triple A B/Q S.A. ESP perdonó la falta cometida, haciendo que el despido fuera sin justa causa comprobada.

Refiere que la no valoración de los medios de prueba por parte de la colegiatura, así como la apreciación errónea de otros y «*una mala consideración respecto del fallo de primer grado*» hacen que el sentenciador de segunda instancia se haya equivocado al estimar «*que los hechos cometidos por el convocante al proceso no hayan sido una falta y, que esta no fue grave*».

Pone de presente, en lo que atañe al supuesto perdón de la falta por parte de la empleadora por no cumplirse con el principio de inmediatez, que si el juez plural hubiera valorado en debida forma los dichos de Andrea Paola Anillo Yepes, los cuales se corroboran con las afirmaciones de la testigo Lina María Márquez Restrepo, hubiese llegado a la conclusión que solo hasta el 21 de marzo de 2018 la sociedad conoció la declaración de Yadira Hernández en el trámite del proceso penal que se seguía en contra de un exdirectivo de la empresa por la comisión del delito de administración desleal, razón por la que dio inicio a una investigación para esclarecer

lo referente a la participación de Jorge Navia Pardo en el diseño de los contratos irregulares.

Explica que, de igual forma, si la colegiatura hubiese valorado el «*acta de audiencia concentrada llevada a cabo el 21 de marzo de 2018 por el Juzgado Quince Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Barranquilla*», se hubiera percatado que el proceso penal era complejo, por lo que a pesar de que las declaraciones de Yadira Hernández fueron en la data indicada, la empresa debía adelantar una investigación para poder determinar la participación del demandante en el entramado sobre el que la testigo declaró.

Puntualiza que el asunto que da origen a la investigación de Jorge Navia Pardo es de público conocimiento y fue tan complejo que no solamente involucró a empresas en Colombia, sino también en España, y a la fecha de presentación de esta demanda la justicia penal no ha podido esclarecer la totalidad de los hechos; por ello son plenamente justificados los dos meses que transcurrieron desde que tuvieron la noticia, el 21 de marzo de 2018, y la calenda en que se llamó al hoy accionante a descargos, el 21 de mayo de igual anualidad, máxime que debía actuarse con sigilo porque no se sabía quiénes más estaban implicados en el acto de corrupción.

Narra que una vez la sociedad conoció de los hechos origen de la terminación del contrato de trabajo, inició investigación interna para efectos de esclarecerlos, verificar los documentos y las pruebas de la participación de Jorge

Navia en las conductas informadas; cumplido ello, comunicó al actor la apertura del proceso disciplinario, teniendo en cuenta los hallazgos de la investigación.

Arguye que en la diligencia de descargos realizada el 31 de mayo de 2018 el encartado aludió a situaciones que debieron ser indagadas por la empleadora, investigación que se adelantó entre el 1 de junio y el 30 de julio de 2018, surgiendo de la misma la decisión final de terminar el contrato de trabajo con justa causa comprobada, al establecerse que el convocante al proceso «*omitió denunciar*» a la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A., de los actos irregulares que eran de su conocimiento y que significaron un perjuicio económico. Agrega que los dos meses que pasaron entre esas dos actuaciones no fue por capricho o por falta de diligencia, sino que existía una razón para ello, «*como lo era las averiguaciones que debía de realizar*».

Concluye señalando que es evidente que el contrato de trabajo que suscribieron las partes terminó por la justa causa prevista en el literal a) numeral 6 del artículo 62 del CST, pues la empleadora no perdonó la conducta de Jorge Navia Pardo.

VII. LA RÉPLICA

El demandante en la oposición argumenta que el ataque denuncia la modalidad de interpretación errónea, la cual no es procedente por la senda indirecta, que fue la seleccionada.

Aduce que, en todo caso, el juez no incurrió en los yerros fácticos que se le endilgan porque, tal como lo concluyó, las conductas presuntamente cometidas por el demandante no coinciden con las causales invocadas por la empresa accionada en la carta de despido; que además no quedó demostrado dentro del proceso que Navia Pardo hubiera cometido conducta alguna que violara el principio de la buena fe previsto en el artículo 55 del CST, ni que infringiera las obligaciones de obediencia y de fidelidad para con su empleador.

Asevera que el actor no pudo incurrir en violación grave de las obligaciones y/o prohibiciones especiales establecidas en los artículos 58 y 60 del CST, porque no cometió falta alguna, ya que, como atinadamente lo declaró el *ad quem*, «*las decisiones sobre la contratación con la empresa Inassa corresponden y fueron asumidas por el representante de la empresa Triple A señor Ramón Navarro Pereira y por el representante legal suplente Juan Acosta Salazar*».

VIII. CONSIDERACIONES

Previamente, conviene puntualizar que, si bien el recurrente se equivoca al señalar como modalidad de violación, en el único cargo que formula por la vía indirecta, la *«interpretación errónea»*, la cual es propia de la senda directa o jurídica, la Sala entiende que se trató de un *lapsus calami*, en la medida que la sustentación es meramente fáctica, que fue el género seleccionado para orientar el

ataque, cuyo concepto de transgresión por regla general corresponde a la aplicación indebida.

Aclarado lo anterior, se tiene que en el *sub judice* el fallador de alzada, para confirmar la sentencia condenatoria de primera instancia, consideró que de los elementos de convicción era evidente que las conductas presuntamente cometidas por el demandante no coincidían con las causales invocadas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, ya que las disposiciones señaladas en la carta de despido hacían relación al numeral 6 del artículo 62 del CST, atinente a la violación a las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, sin encontrar que el accionante hubiera faltado a la lealtad, buena fe o haya incumplido sus deberes laborales y además, no constituía falta grave.

Expresó el Tribunal que no era procedente calificar como grave la falta endilgada al actor, dado que las decisiones sobre la contratación con la empresa Inassa S.A. corresponden y fueron asumidas por el representante de la sociedad Triple A B/Q S.A. ESP, por lo que mal podría ser el trabajador responsable de dicha tramitación, pues la misma no estaba dentro de sus funciones o facultades. Agregó que, además no se cumplió con la inmediatez para el despido, por cuanto la empleadora tuvo conocimiento de la falta presuntamente enrostrada al subordinado, «*el 31* (sic) *de marzo de 2018*» y el despido se realizó el 31 de julio de igual año, es decir, cuatro meses después.

La censura, por su parte, critica esa determinación, pues considera que la decisión condenatoria de la colegiatura obedeció a la errada valoración de unas pruebas y por no apreciar otras, ya que de ellas se desprende el nivel académico del actor y su larga experiencia profesional, entre la que se cuenta con catorce años en cargos directivos en la sociedad accionada, aspecto que, como confesó, hacían que conociera sus políticas, el manual de compras y contratación, el cual determina que los contratos los debía realizar la secretaría general y que no podían ser fraccionados.

Asevera que, no obstante lo anterior, el trabajador redactó el objeto contractual de los cuatro contratos cuestionados y se encargó de revisarlos, pese a que con ellos se cancelaba un servicio que él mismo, junto con su equipo de trabajo, había prestado a la empleadora y que, según su dicho, le generó grandes utilidades a la empresa y reconocimiento público a él y sus colaboradores, sin dar aviso de esa situación irregular a las autoridades internas de la compañía; y que con su actuar omisivo incumplió el deber de lealtad y contribuyó a que se sustrajeran $4.500.000.000 de la sociedad, lo que se constituye en una falta grave.

Reprocha que el juez plural concluyera que hubo perdón de la falta porque no se cumplió con la inmediatez, pues, en su decir, dadas las complejidades del caso, el término de cuatro meses que trascurrió entre el conocimiento de la falta endilgada al actor y la data de despido resulta razonable, en la medida que la empresa, una vez conoció de

los hechos, debió adelantar una investigación para esclarecer lo referente a la participación de Jorge Navia Pardo en el diseño de los contratos irregulares, y escuchado en descargos, surgieron nuevas dudas que debieron aclararse, fue por ello que el contrato de trabajo se dio por terminado hasta el 31 de julio de 2018.

Así, el problema jurídico que debe elucidar la Corte, consiste en determinar si el Tribunal se equivocó en el ejercicio de valoración probatoria: *i)* al inferir que la circunstancia de que el convocante al proceso no informara a las autoridades internas de la Triple A B/Q S.A. ESP de las irregularidades que se estaban presentando con los cuatro contratos, con los cuales se pagaba un servicio ya prestado por los propios funcionarios de la compañía, no constituía una justa causa para el despido; y *ii)* al concluir que la terminación de la relación laboral fue extemporánea. En este orden se estudiará la acusación:

1-. Justa causa para el despido.

De las pruebas que se denuncian como erróneamente apreciadas y dejadas de valorar, la Sala objetivamente encuentra lo siguiente.

1. Carta de despido.

La misiva que puso fin al nexo de trabajo es de fecha 31 de julio de 2018, y contiene el siguiente texto:

Señor
JORGE NAVIA PARDO.
GERENTE REGULACIÓN Y ASEO.

Ref. Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa.

Por medio. de la presente nos permitimos comunicarle que TRIPLE A S.A. E.S.P., después de garantizarle el ejercicio del derecho fundamental al debido proceso y defensa, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, lo cual se hará efectivo al finalizar la jornada de trabajo del día 31 de julio del año en curso.

La anterior decisión tiene como fundamento los siguientes hechos:

1.1. El día 18 de mayo de 2018, Secretaría General remitió a la Subgerencia de Gestión Humana solicitud de inicio de: proceso disciplinario en su contra con ocasión a la declaración judicial. rendida por la señora Yadira Hernández, dentro del proceso penal por el delito de Administración desleal adelantado por el Juez Quince Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías.

1.2: Dentro de la declaración judicial rendida por la señora Yadira Hernández, lo señaló a usted como participe en la elaboración del objeto contractual de Cuatro (4) contratos de prestación de servicios de lnassa a Triple A, cuyo valor total ascendía a la suma de Cuatro Mil Quinientos millones de Pesos M/L ($4,500.000,000), discriminados así:

- “Estudio de viabilidad normativa para la aplicación de un mercado regional en Triple A con base en la Resolución GRA 628 de 2013”.
- Desarrollo de un modelo económico para sustentar el Mercado regional de Triple A de Barranquilla ante la Comisión de Regulación de agua potable y saneamiento básico”.
- Cálculo de costos unificados por el mercado regional de Triple A de Barranquilla con base en la resolución 287 de 2004”.
- “Acompañamiento y gestión de la CRA y el Ministerio de Vivienda para la presentación y aprobación del Mercado regional de Triple A de Barranquilla”.

1.3 Indicó además la señora Yadira Hernández, que lnassa no realizó la prestación del servicio y que los textos de los contratos arriba mencionados se elaboraron a partir del mes de enero de 2015 poniéndole a cada uno de ellos fechas anteriores a las de su elaboración de manera que aparecieran como suscritos en distintas fechas del año 2014 y fraccionarlos en distintos valores de tal forma que no tuvieran que ser aprobados en junta directiva, así:

- Fecha 25/03/2014 por valor de $900 millones
- Fecha 15/05/2014 por valor de $1.100 millones
- Fecha 15/07/2014 por valor de $1.000 millones
- Fecha 24/09/2014 por valor de $1.500 millones

1.4 ·Los objetos de los contratos elaborados que aparecen relacionados en los numerales 1.2 y 1.3 de la presente comunicación, corresponden al mismo objeto del Proyecto de Tarifa Regional que había sido presentado por Triple A ante la Comisión de Regulación en el año 2014 y que usted como trabajador de Triple A había elaborado junto con el personal a su cargo, proyecto que fue aprobado a través de la resolución 701 del año 2014 y que se empezó aplicar en Triple A a partir del mes de enero del año 2015.

A raíz de lo anterior, la Empresa en aras de garantizarle el derecho al debido proceso y a la defensa conforme a normas legales y constitucionales, el día 22 de mayo de 2018 lo citó, con todas las formalidades legales y constitucionales para ello a diligencia de descargos dentro de su proceso disciplinario, descargos que se realizaron el día 30 de mayo de 2018.

En una diligencia administrativa interna dela empresa efectuada el 5 de junio de 2018, la señora Yadira Hernández Polo sostuvo que el entonces Gerente General de la Empresa, señor Ramón Navarro, lo llamó a usted y "le da la instrucción de que tiene que conseguir cuatro objetos para los contratos, le dice ya no va a ser uno sino ·cuatro porque toca fraccionar los contratos para que no pasen por la Junta Directiva".

Con base en los contratos relacionados en el numeral 1.2 INASSA le cobró a TRIPLE A la suma total de Cuatro Mil Quinientos Millones de Pesos M/L ($4,500.000.000) por unos servicios que nunca le había prestado, pues como antes se mencionó, los objetos de tales contratos correspondían al mismo objeto del Proyecto de Tarifa Regional que había sido elaborado por Triple A -por su conducto como trabajador de ésta última y presentado a la Comisión de Regulación.

De los hechos mencionados. anteriormente, de las pruebas obrantes en el expediente y de la diligencia dé descargos efectuada el 30 de mayo de 2028, se evidencia que usted incurrió en situaciones irregulares graves contrarias a sus deberes y obligaciones laborales. En efecto:

1. Usted reconoció dentro de la diligencia de descargos haber elaborado junto con su equipo de trabajo e1 proyecto de Tarifa Regional, que el mismo culminó con su aprobación el 12 de noviembre de 2014 y que por ello recibió una bonificación adicional cuando responde:

"PREGUNTADO: ¿Usted tenía la responsabilidad de elaborar el proyecto Tarifa Regional para ser presentada ente la Comisión de Regulación, Especifique por qué- era su responsabilidad?

"CONTESTADO: Si era mi responsabilidad como quiera que era un desarrollo regulatorio y cualquier gestión regulatoria es mi competencia este proyecto es solo uno entre varios de los cuales como Gerente de Regulación y como Triple A hemos sido proponentes y desarrolladores ante ANDESCO y el Gobierno regional, como por ejemplo la regulación de esquemas diferenciales y varios ajustes a los marcos tarifarios de acueducto, alcantarillado y aseo, siempre que vemos la oportunidad de solucionar un problema o mejorar las condiciones de servicio o de la empresa, nos gusta motivar iniciativas regulatorias e incluso legislativas como fue el caso de la […] regional.

PREGUNTADO: ¿Según sus respuestas anteriores, indique cuánto tiempo llevó la preparación del Proyecto? y cuándo se presentó el documento definitivo?

CONTESTADO: El proceso de motivación ante el Gobierno duró varios años desde el año 2010 hasta el año 2014 y la presentación de la solicitud como tal ante la comisión de regulación fue en el año 2014, realmente fue un trabajo continuado de varios años.

PREGUNTADO: ¿Manifieste en qué fecha culminó el Proyecto?

CONTESTADO: La fecha de aprobación del mercado regional fue el 12 de noviembre de 2014.

PREGUNTADO: ¿Sirva indicar si usted y su equipo de trabajo recibieron bonificación alguna por la elaboración del Proyecto de Tarifa Regional ante la Comisión de Regulación, en caso afirmativo indique la suma que recibió usted y la fecha en la que la recibió?

CONTESTADO: Así es. Efectivamente la empresa al considerar el impacto tan grande y positivo que tenía la tarifa regional decidió otorgarnos una bonificación a mi equipo de trabajo y a Juan Pablo Fonseca que si bien era Subgerente de Aseo nos apoyó en la gestión ante el Gobierno y para mí. La bonificación que yo recibí fue de ochenta millones de pesos, para el subgerente creo que fue del orden de cuarenta millones y para el resto de los profesionales de regulación creo que estuvo alrededor de cinco millones para cada uno, no tengo preciso en este momento la fecha de la bonificación, pero esta se encuentra en los comprobantes de pago de nómina".

2. Usted reconoció en esa misma diligencia de descargos, haber entregado a la señora Yadira Hernández la información con la

que se elaboraron los objetos contractuales de los cuatro contratos suscritos entre lnassa y Triple A S.A. E.S.P., información que, se repite, correspondía al Proyecto de Tarifa Regional que usted y su equipo de trabajo habían elaborado y presentado en 2014 a la Comisión de Regulación.

En efecto respondió usted.

“PREGUNTADO: ¿Manifieste con qué finalidad elaboró los cuatro objetos contractuales diferentes y los entregó a Yadira Hernández mediante correo electrónico de fecha 22 de enero de 2015?

CONTESTADO: Aclaro que yo no elaboré los mencionados cuatro objetos contractuales. El 22 de enero recibo una solicitud de Yadira donde ella me pide telefónicamente que le envíe las fases en las cuales se desarrollarla una consultoría de tarifa regional que yo le había mencionado a Julia en días anteriores, presumo por tanto que Julia le comentó a Yadira mi respuesta sobre el particular y le pidió a ella que me solicitara a mí, dichas fases. Es Yadira Hernández quien toma mi concepto de fases para el desarrollo de una consultoría en general para cualquier empresa y la convierte en los cuatro objetos contractuales en cuestión”.

Independientemente de que usted haya manifestado en los descargos en el sentido que no fue usted quien elaboró los textos de los contratos que a la postre se firmaron con INASSA, usted sabía que se trababa de los mismos objetos del Proyecto de Tarifa Regional, tanto así que recibió los textos de los “Acuerdos lnassa - triple A – Tarifa Regional” a través de los correos electrónicos que le envío a usted la señora Yadira el día 22 de enero de 2015 a las 3:23 p.m., 3:56 p.m. y 4:31 p.m.

3. Usted confirmó con sus respuestas en la diligencia de descargos, no haber comunicado al Revisor Fiscal y/o al Secretario General de Triple A, con el ánimo de evitarle a la empresa sufrir daños y perjuicios, los hechos alrededor de la elaboración de los cuatro contratos de prestación de servicios suscritos entre lnassa y Triple A, cuando se le preguntó:

"PREGUNTADO: ¿Indique si manifestó a Secretaría General o al Revisor Fiscal de la empresa, la situación que se estaba presentando, donde le solicitaron la realización de cuatro objetos contractuales para la prestación de un servicio por parte de lnassa haciendo uso de invenciones o proyectos de Triple A?

CONTESTADO: Reitero que no me fue solicitado la elaboración de cuatro objetos contractuales, lo que se dio fue un uso distinto a la pregunta que se me hizo sobre las fases que debía tener una consultoría sobre tarifa regional. Dado que no me fue solicitado dicha elaboración tampoco había lugar a comunicar situación alguna".

Con las conductas antes transcritas en que usted incurrió, queda demostrado que usted incumplió gravemente sus obligaciones que como trabajador tenía, (i) al participar en la elaboración de los objetos contractuales de cuatro (4) contratos de prestación de servicios ficticios, cuyo objeto nunca se prestó, y por medio de los cuales Triple A le pagó a lnassa la suma de Cuatro Mil Quinientos Millones de Pesos; y (ii) permitir la configuración de los perjuicios económicos en contra de Triple A al no comunicar al Revisor Fiscal y/o al Secretario General la situación, lo cual constituye justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo dispuesto en los numerales 1 º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y en conjunto con el artículo 85 literales a) y f) del Reglamento Interno de Trabajo, y así se lo estamos manifestando.

Con las conductas antes descritas también i) violó usted en forma grave la obligación contenida en el literal c) del artículo 85 del Reglamento Interno de Trabajo que le impone guardar absoluta lealtad con su empleador, violación que constituye una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, e igualmente ii) violó en forma grave las obligaciones generales contenidas en los artículos 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo consistentes en ejecutar de buena fe el contrato de trabajo y actuar con fidelidad para con el empleador, violación de tales obligaciones que también constituye justa causa de terminación de su contrato de trabajo y así se los estamos manifestando

Adjuntamos orden para que, si así lo decide, se practique examen médico de egreso. Si dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la presente comunicación usted no se ha practicado el referido examen, se entenderá que renuncia a la práctica del mismo.

En la tesorería de nuestra empresa le serán reconocidas y canceladas la totalidad de sus acreencias laborales, lo cual se hará conforme a lo previsto en la ley y en su contrato de trabajo.

Cordialmente,

RAMÓN HEMER REDONDO
Gerente General (E).

Conforme a lo reseñado, a juicio de la Corte, es equivocada la apreciación del Tribunal según la cual las conductas presuntamente cometidas por el demandante no

coinciden con las causales invocadas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, porque hacen relación a la violación de las obligaciones y prohibiciones de los subordinados, no encontrando que el trabajador haya faltado a la lealtad o haya dejado de cumplir con sus obligaciones y además las mismas no constituyen falta grave; pues la Sala observa que en la carta de despido se exhibieron de manera detallada las razones por las cuales se calificó el proceder del accionante como constitutivo de falta grave.

Situación diferente es que, como lo tiene adoctrinado esta corporación, lo consignado en ese documento simplemente demuestra los motivos o causales invocadas, las cuales para su comprobación requieren ser corroboradas con los diferentes medios de convicción obrantes en el proceso. Sobre esta temática la Corte en sentencia CSJ SL, 9 jun. 2010 rad.38322, explicó:

> [...]
>
> Lo que sucede es que, como quedó visto, con la prueba documental de folio 7 y 36, el Tribunal dio por acreditado lo único que es posible tener por demostrado con la carta, nota o boletín de despido, que no es otro aspecto de que el empleador para el rompimiento del vínculo contractual alegó unas causales o motivos que lo llevaron a tomar esa determinación, y por ende esa prueba aunque se tenga como un documento público por sí sola no comprueba la causal allí descrita, que fue lo que concluyó la alzada, lo cual no puede constituir de ninguna manera un error de derecho.
>
> En un caso análogo, la Sala precisó la necesidad de que con otros medios de convicción se demuestren los hechos o motivos invocados por el empleador en la carta de despido o cualquier otro documento que describa las causales imputadas al trabajador, y en sentencia del 26 de agosto de 2008 radicado 33535, se puntualizó:

> "[…] para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos".

2.-Acta de audiencia concentrada realizada por el Juzgado Quince Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Barranquilla.

Previamente cumple puntualizar que la citada audiencia es un documento público y, por ende, apta en la casación del trabajo para estructurar un error de hecho, aunque en ella se encuentre la declaración que interesa a este asunto.

El referido elemento de persuasión que la censura denuncia como dejado de apreciar, es del 21 de marzo de 2018 y allí se escuchó en declaración a Yadira Omaira Hernández Polo, trabajadora de la Triple A B/Q S.A. ESP, quien elaboró los cuatro contratos irregulares a que se refiere la carta de despido, y sobre estos, como de la participación del actor, respondió, entre otros, los siguientes cuestionamientos realizados por la Fiscalía:

> Se le ponen de presente 4 contratos de prestación de servicios con los siguientes objetos: primer contrato: de consultoría para el estudio de viabilidad normativa para la aplicación de un mercado regional de TRIPLE A ESP con base en la realización CRA 6/28 de 2013 celebrado entre la sociedad INTERAMERICANA DE AGUAS Y SERVICIOS S. A, (INASSA) representada […] y la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S. A. ESP

(TRIPLE A), representada […]; igualmente un segundo contrato con el mismo término; el tercer contrato con servicio profesional para consultar el estudio que permita definir los costos de prestación unificados enterados por el mercado regional de TRIPLE A; y un cuarto contrato también contrato de prestación de servicios profesionales; relacionados así para que queden claros: 25/03/2014 por 900 millones; 15/05/2014 por valor de 1.100 millones; 15/07/2014 por valor de 1.000 millones; y, 12/09/2014 por valor de 1.500 millones.

SÍRVASE INFORMAR SI RECONOCE LOS DOCUMENTOS QUE SE LE PONEN DE PRESENTE, INDICANDO TODO EL CONOCIMIENTO QUE TIENE SOBRE DICHOS CONTRATOS. CONTESTÓ: Sí conozco dichos contratos que se me ponen de presente; un día, el 13 de enero de 2015 me llama a mi oficina el señor RAMON NAVARRO, Gerente General de la empresa TRIPLE A de Barranquilla y me dijo que subiera a su oficina, yo subo, ingreso y él me da la siguiente instrucción: "necesito que elabores un contrato en el cual INASSA" nos va a prestar una asesoría a TRIPLE A para el acompañamiento de la presentación de la tarifa regional, cuando el señor RAMÓN me da la instrucción yo le pregunté: ¿Con qué persona del área jurídica me puedo asesorar o me puede ayudar? Porque yo sé tanto de elaborar contratos como de astronomía, el señor NAVARRO se me quedó mirando y me dijo que no podía decirle a jurídica que me asesoraran, pero que me apoyara en FREDERIC VENCE, DIANA DONADO y JORGE NAVÍA; yo le comenté que por qué si él no quería que el área jurídica lo hiciera por qué no le pedía al área de regulación que era el área involucrada en el tema para que elaborara ese contrato y el señor NAVARRO me contestó: “Porque te lo estoy pidiendo a ti”; iba saliendo de su oficina y me hizo regresar y el señor NAVARRO llamó a ALEXANDRA LÓPEZ, funcionaria del área jurídica que maneja todo el tema societario y él solo le hace una pregunta a ella y le dice: "¿Por cámara de Comercio y .por aprobación de la Junta Directiva de TRIPLE A hasta dónde llegan mis atribuciones en monto de dinero para aprobaciones de contratos? Y ALEXANDRA le dijo un monto que no recuerdo, pero debe estar en el registro de Cámara de Comercio de la Junta Directiva, lo que sí recuerdo es que dada la suma que le dio ALEXANDRA el señor RAMÓN NAVARRO me ordenó que no hiciera un solo contrato sino, que se fraccionara en cuatro contratos y me dijo: "Siéntate con JORGE NAVIA y que te dé el objeto de los contratos" […], es así como procedí a llamar a JORGE NAVIA para comentarle la orden que me había dado el señor NAVARRO y JORGE me dictó los cuatro objetos de los contratos los cuales eran diferentes cada uno, empiezo a redactarlos y se los envié a DIANA DONADO por el correo interno de la empresa, DIANA le hace los ajustes y observaciones y me devuelve el correo con la información corregida, […], cuando ya estaban listos se los hago llegar nuevamente a JORGE NAVIA y a DIANA DONADO vía correo electrónico, ambos me llaman a mi teléfono y me dicen: "Están Ok", yo procedí a imprimir los cuatro

> contratos que nos ocupan en esta diligencia, subí a la oficina del señor RAMÓN NAVARRO para que los firmara, ya que estaban a su nombre como Gerente General de TRIPLE A y del señor EDMUNDO RODRÍGUEZ como presidente de "INASA" y cuando yo se los entrego al señor NAVARRO me dijo "espera un momento ya te digo quien los va afirmar" y él llama por celular al señor EDMUNDO RODRÍGUEZ, […] una vez cuelga la llamada me da la siguiente orden: "Quita de los contratos a EDMUNDO como "INASA" y coloca a DIEGO GARCÍA y por TRIPLE A quítame a mi […] y coloca a JUAN ACOSTA", yo salgo de su oficina hice los cambios que me ordenó NAVARRO y volví a su oficina con los cambios ya hechos y me dice: "Llama a JUAN ACOSTA que venga a esta sede de Prado para que firme los cuatro contratos esta tarde sin falta", […]. Quiero aclarar que estos cuatro contratos fueron elaborados y firmados el mismo día y que el objeto de cada uno de ellos eran hechos que ya habían sucedido, la Resolución que había aprobado la tarifa regional fue expedida a finales de diciembre del año 2014 y los cuatro contratos los elaboré en febrero del año 2015, de igual forma quiero agregar que los contratos a pesar de haberlos elaborado yo en febrero de 2015 estos tienen fecha del año 2014, antes de la expedición de la tarifa regional y esas fechas me las dijo JORGE NAVIA, además hubo un fraccionamiento de un contrato ya que debía pasar por la aprobación de la Junta Directiva que por estatuto que para la celebración de cualquier contrato que no tenga el carácter de inversión dicha cuantía será de 1.750 SMLMV, o sea el valor de 1.127 millones de pesos, por tal razón el señor NAVARRO solicitó que el contrato se fraccionara en cuatro contratos en los montos ya indicados anteriormente […] Quiero indicar que la función mía en este tema de los contratos fue netamente secretarial, digitación, toda vez que yo no tengo los conocimientos para elaborar dichos contratos, aclaro que quien dio la orden de hacer esos cuatro contratos fue RAMÓN NAVARRO, que quienes proyectaron los contratos fueron JORGE NAVIA y DIANA DONADO, quienes revisaron los contratos fueron FREDERICVENCE y DIVIER MORENO , como también JORGE NAVIA y DIANA DONADO […]

La referida declaración deja en evidencia, que tal como se señaló en la comunicación que puso fin al nexo laboral, el accionante fue quien redactó y revisó los objetos de los cuatro contratos que se celebraron entre Inassa S.A. y Triple A B/Q S.A. ESP, en los que en apariencia la primera le prestaría un servicio de asesoría sobre tarifa regional a la segunda, aspecto que ya había sido desarrollado por Jorge Navia Pardo, *«GERENTE REGULACIÓN Y ASEA ANC»*, y por el

cual él y su equipo de trabajo habían recibido un reconocimiento y un bono adicional, como lo admitió en las respuestas de la diligencia de descargos que se transcribieron en la carta de despido, las cuales son corroboradas con otros elementos de convicción, como se verá más adelante.

Entonces, si el juez de segundo grado hubiera valorado este documento, habría llegado a la conclusión de que la conducta del trabajador, al redactar los objetos de los contratos por un servicio que en realidad no se iba a prestar, colocándoles una fecha anterior a la de su confección y no comunicar a las autoridades internas de la compañía sobre esa irregularidad, contribuyó a que la empleadora no tomara las medidas del caso para evitar la sustracción de la suma de $4.500.000.000, conducta o proceder que para la Sala se traduce en un incumplimiento grave de sus obligaciones y constituye justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, conforme al numeral 6 del literal A del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Sobre lo regulado en el referido numeral 6 del artículo 62 del CST, la Corte en sentencia CSJ SL499-2013, reiterada, entre otras, en las decisiones CSJ SL2089-2020, CSJ SL4254-2022 y CSJ SL339-2023, tiene dicho:

> El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que

> incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo", otra es "… cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

En consecuencia, el juez plural cometió el yerro endilgado, en relación con la referida audiencia o actuación judicial.

3. Confesión – interrogatorio de parte de Jorge Navia Pardo.

Esta prueba la enlista como apreciada con error; no obstante, la Corte entiende que se trata de un *lapsus* y lo estudiará como dejada de valorar en la medida en que el Tribunal no hizo ninguna referencia a la misma.

La empresa recurrente aduce que el actor al absolver el interrogatorio de parte, informó que su nivel educativo era de maestría, con una larga experiencia profesional, de la cual 14 años fueron al servicio de la accionada en cargos de dirección; que «*confesó*» que conocía el manual de compras y contrataciones, según el cual los contratos que suscribía la compañía los debía realizar la secretaría general y no podían fraccionarse; que sabía que si se encontraba alguna irregularidad debía dar aviso a las autoridades internas de la compañía; aspectos que, para la empresa, dicho trabajador omitió frente a los cuatro contratos que se celebraron por un servicio que el propio accionante y su equipo de trabajo ya había prestado.

Pues bien, efectivamente el promotor del proceso al absolver el interrogatorio de parte informó sobre los cargos directivos que ocupó en la entidad, desempeñando en los tres últimos años el de gerente de regulación y servicio de aseo; así mismo, aceptó que por su posición conocía que el manual de compras y contrataciones de la compañía prohibía fraccionar los contratos; igualmente, que como trabajador tenía la obligación de alertar a la secretaría general y al revisor fiscal sobre cualquier irregularidad que llegara a su conocimiento.

De otro lado, al ser preguntado «*si tuvo participación directa en esos contratos, los cuales imputan haber usted participado de forma irregular*»; puso de presente que la tarifa regional fue un proyecto regulatorio de importancia nacional «*nosotros desarrollamos una regulación que era única en el país y que no existía*», la cual tenía como propósito posibilitar los acueductos que hasta ese momento económicamente eran inviables por ser extremadamente costosos; que producto de ese plan le fue reconocida una bonificación de $80.000.000 y a cada uno de los profesionales de su equipo $5.000.000.

Luego, relató que posterior a todo el desarrollo de la tarifa regional, en el año 2015 se le acercó la gerente financiera, Julia Serrano y le indicó que Inassa S.A. que es la contratante de la empresa Triple A B/Q S.A. ESP quería prestar ese servicio de consultoría, «*esto era algo perfectamente normal*»; que le expresó que ellos querían también vender este servicio y le preguntó que si esa

consultoría se prestaba para una empresa grande en general, si tenía sentido que les pagaran 4.500 millones de pesos, «*yo decía hombre claro que tiene sentido para la Triple A S.A. ESP significó más de 25.000 millones adicionales en ingresos al año. Así que cobrar $4500 tiene sentido*». Dice que le explicó que eso tendría varias fases.

Afirmó que luego Yadira Hernández, quien trabajaba directamente para Julia Serrano, le comentó que «*con base en lo que yo le he hecho si le podía mandar esa información, por supuesto yo se la mandé posteriormente»,* que ella le mandó unos contratos que le comentó que *«eran los contratos tipo*» con los que se iba a hacer la consultoría, «*yo los miré y le dije Ok. Sí mira estos son los precios, hasta ese momento para mí era claro que era contratos tipo con los cuales Inassa podía contratar con cualquier empresa este tipo de servicios porque para mí en ese momento no tenía por qué pensar mal*», porque ese contrato tipo ningún gerente lo iba a firmar en la Triple A B/Q S.A. ESP, e insistió que le pareció «*perfectamente normal apoyar esa pregunta que me hicieron porque era un conocimiento que yo tenía y era el experto temático*».

Esgrimió que mucho tiempo después, «*a mí se me hace una auditoría grandísima junto con todo mi equipo de trabajo»*; que al final le preguntaron si él había recibido la consultoría de la tarifa regional, a lo que contestó que ese trabajo lo había desarrollado con su equipo; que *«me sacaron unos libros unas A-Z grandes blancos y me dijeron estamos hablando de esta consultoría en ese momento le dije que yo no conocía esa*

consultoría que esa consultoría no existía y no era necesaria en absoluto porque esa consultoría la hemos hecho nosotros». Afirmó que, esa había sido su única relación con esos contratos y que no es de su resorte «*que se haya utilizado esa información que yo di, yo jamás firmé*».

También el actor al absolver dicho interrogatorio, respondió los siguientes cuestionamientos:

> **P**. Indíquele al despacho, señor juez para esta pregunta solicito por favor que se proyecte este la documental visible a folio 160, señor Jorge Navia usted está visualizando la pantalla usted este logra identificar lo que se le está poniendo de presente lo que se visualiza en la pantalla ¿cómo lo identifica puede explicar al despacho qué identifica de ese documento?
>
> **R**. De ese documento ese es un correo ese es el que creo que es el primer correo que me envía Yadira sobre el tema donde está desarrollando las preguntas que comentaba hace un momento cuando me preguntaron cómo sería un contrato tipo y ella me dijo que me lo iba a mandar para que lo mirara si el contrato tipo tenía sentido si era consistente y me manda ese correo la cosa como dije me pareció muy normal y por eso lo recibo en el correo oficial de la empresa y lo contestó oficialmente porque no tenía absolutamente nada de malo ni nada de raro siquiera que me pudiera sospechar que pensar que este conocimiento se iba a utilizar con un fin oscuro.
>
> **P**. ¿este contrato tipo contenía información como son las fases de la contratación entre Inassa y la Triple A?
>
> **R**. Sí
>
> **P.** Le pregunto con relación a su respuesta a usted ¿no le pareció extraño que conociendo un contrato que usted lideró un proyecto que usted lideró que es el de la tarifa regional, se estuviera elaborando sobre un contrato tipo, usted mismo lo ha dicho, con las mismas fases objetos contractuales del contrato de la tarifa regional que usted lideró siendo Contratante la Triple A?
>
> **R**. no me parece raro que hubiesen utilizado la información que yo les di porque yo soy el experto en el área, o sea que era natural que lo utilizaran además que era consecuente y tenía sentido para una consultoría de este tipo y no tenía razón para pensar que el contrato se iba a ser realmente. como ya lo dije antes era

muy normal que Inassa utilizara nuestros proyectos y los vendiera como pasó muchísimas veces con desarrollos que hicimos en el software comercial en temas regulatorios en consultoría.

P. Señor juez por favor que se le proyecte el segundo correo el del folio 156 gracias, señor Jorge Navia usted está visualizando el correo electrónico en este correo en esta imagen se advierte en una parte del mismo justo donde dice anexo acuerdo Inassa y Triple A tarifa regional 7 punto D OCX eliminado por Jorge Navia regulación y aseo Triple A, ese eliminado por Jorge Navia indíquele al despacho ¿sí o no es cierto que fue que usted el correo que le envió adjunto la señora Yadira Hernández lo eliminó y agregó otro archivo por eso elimina el número 7 que le envía la señora Yadira Hernández y usted le envía entonces la corrección con tarifa regional número 8 como se evidencia en este correo que estamos visualizando?.

R. claro que sí doctora, así es, tal cual, yo eliminé su versión siete porque ella me pidió que le ayudara a revisar varias cosas de ese contrato tipo y eso fue lo que yo hice me pareció insisto perfectamente normal y consecuente con el tipo de consultorías que Inassa brindaba con base en el conocimiento que desarrollamos el personal de la Triple A.

P. ¿sírvase indicarle al despacho sí o no es cierto usted recibió de Yadira Hernández la versión final de los cuatro contratos entre Inassa y la Triple A como se observa en este correo que estamos visualizando?

R. Sí lo recibí.

P. ¿sírvase manifestar al despacho señor Jorge Navia si a usted no le pareció extraño que la señora Yadira Hernández hiciera o proyectara los contratos si esta no era una persona que perteneciera al área de secretaría general ni con tales facultades?.

R. Pues no era lo usual, sin embargo hay que anotar algo cuando alguien en la Triple A, la costumbre y lo que se usaba y lo normal y aceptado era que siempre que alguien tuviera la tarea de efectuar un contrato o liderar un proyecto, siempre era el encargado del mismo de armar la maqueta del contrato, por ejemplo, si yo necesitaba contratar una consultoría especializada algún tipo yo era el encargado de hacer el esqueleto del contrato y ese y ese esqueleto se lo presentaba secretaría general posteriormente para que ella lo perfeccionara lo mejoraran e hicieran las observaciones del caso, entonces no era raro que una persona determinada hiciera este tipo de cosas.

P. A ¿qué área pertenece a la señora Yadira Hernández?

R. En ese momento era directora de planeación financiera.

De las respuestas dadas por el demandante al absolver el interrogatorio de parte, queda en evidencia que efectivamente participó en la confección y revisión de los cuatro contratos que se elaboraron para la supuesta consultoría que ofrecería Inassa S.A. a la empresa Triple A B/Q S.A. ESP sobre la tarifa regional, proyecto que, como ha quedado suficientemente acreditado, ya había sido desarrollado por el actor y su equipo de trabajo; sin embargo, además de indicar cuáles debían ser las fases de la consultoría, una vez elaborados los referidos acuerdos, se encargó de revisarlos hasta encontrarlos «*Ok*», como él mismo lo confesó y así se corrobora con los correos que se le pusieron de presente al ser preguntado.

Ahora, las explicaciones que da el promotor del litigio para justificar su actuación, relativas a que Inassa S.A. usó la información que él le dio y que revisó los contratos con el convencimiento de que se trataba de un «*contrato tipo*», lo que le pareció normal porque esa compañía solía utilizar los proyectos que hacía la Triple A B/Q S.A. ESP y venderlos; para la Corte no son de recibo, porque además de carecer de respaldo probatorio, no resulta lógico que fueran los directivos de esta última entidad los que se encargaran de elaborar el supuesto contrato tipo que Inassa S.A. utilizaría para vender un servicio de consultoría cuyo desarrollo también lo efectuó la demandada.

Entonces, si bien al promotor del litigio, quien se desempeñaba como gerente de regulación y servicio de aseo, le pareció normal que otra compañía quisiera lucrarse económicamente de su proyecto; se tiene que por razón de su nivel académico y experiencia en cargos directivos, para la Sala, el trabajador no podía ver con normalidad que también sea una funcionaria con la jerarquía de Yadira Hernández (directora de planeación financiera), la que se encargara de diseñarles el supuesto «*contrato tipo*»; pues lo razonable era que fueran los trabajadores de Inassa S.A. quienes se encargaran de ello, toda vez que fueron los únicos favorecidos con tal proyecto.

Además, al ser preguntado, si no le pareció extraño que Yadira Hernández hiciera o proyectara los contratos, ya que ella no pertenecía al área de secretaría general ni ostentaba tales facultades; el absolvente contestó que era costumbre en la Triple A S.A. ESP que cuando alguien «*tuviera la tarea de efectuar un contrato o liderar un proyecto, siempre era el encargado del mismo de armar la maqueta del contrato*», que ese «*esqueleto*» se lo presentaba a la secretaría general posteriormente para que ella lo perfeccionara, lo mejorara e hiciera las observaciones del caso, entonces no era raro que una persona determinada hiciera este tipo de cosas.

Luego, esa respuesta deja al descubierto que no se trataba de un «*contrato tipo*» que Inassa S.A. quisiera comercializar con otras empresas diferentes a la Triple A B/Q S.A. ESP, como pretende hacerlo creer el actor; sino que en realidad se estaban elaborando los cuatro contratos

irregulares que, como lo informó Yadira Hernández en su declaración ante la fiscalía, el gerente general de la entidad le ordenó confeccionar, con el apoyo de Jorge Navia, quien también se encargó de revisarlos.

En suma, de lo confesado por el accionante, queda demostrado que, además de colaborar con la elaboración de los contratos en comento, se ocupó de revisarlos y, a sabiendas de que se trataba de actuaciones irregulares porque ese proyecto el mismo demandante ya lo había desarrollado con su equipo de trabajo, no lo informó al secretario general o al revisor fiscal de su empleadora, como era su deber.

Esa conducta omisiva permitió que la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. ESP no tomara las medidas del caso para que no se le sustrajeran la suma de $4.500.000.000, monto que canceló la empleadora a Inassa S.A. por un servicio que nunca se prestó, porque del mismo ya se había encargado el actor y sus colaboradores, como se encuentra establecido ampliamente.

Es de señalar que, aunque es cierto que el promotor del proceso no era el responsable de la contratación, como lo coligió el Tribunal, esa circunstancia no lo exonera de la obligación que tenía de alertar a la secretaría general y revisor fiscal sobre la existencia de cualquier irregularidad.

Así, resulta palmario que si el juez de la alzada hubiera analizado el interrogatorio de parte que absolvió el actor, no hubiera concluido equivocadamente que: las conductas cometidas por el demandante no coinciden con las causales invocadas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, porque se refieren a la violación de las obligaciones y prohibiciones de los subordinados, no encontrando, en su decir, que el trabajador hubiera faltado a la lealtad o haya dejado de cumplir con sus obligaciones laborales, y que además las mismas no constituyen falta grave.

En efecto, a diferencia de lo considerado por la colegiatura, el convocante al litigio al no informar, como le correspondía, de las irregularidades que se estaban cometiendo con la elaboración de los cuatro contratos ficticios por los que la demandada canceló la suma de $4.500.000.000, incumplió la obligación consagrada en el numeral 5 del artículo 58 del CST que atañe a «*Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios*»; pues de haber actuado acatando sus deberes como trabajador, posiblemente se hubiera evitado la pérdida económica que sufrió la entidad, todo lo cual constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en los términos del literal A numeral 6 del artículo 62 del CST.

En consecuencia, en lo que respecta a la confesión del demandante, el colegiado cometió la omisión probatoria en comento.

4. Contratos irregulares suscritos entre la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. ESP – Triple A B/Q S.A. EPS e Inassa S.A.

En el expediente aparecen cuatro contratos con título y objeto muy similares, todos tienen fecha de elaboración 25 de marzo de 2014, consta que actuaron los representantes legales suplentes, por Inassa S.A. Diego García Arias y por Triple A B/Q S. A. ESP Juan Acosta Salazar, y son del siguiente tenor literal:

> 1. CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES DE CONSULTORÍA PARA EL DESARROLLO DE UN MODELO ECONOMICO QUE SUSTENTE EL MERCADO REGIONAL DE TRIPLE A S.A. E.S.P ANTE LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BASICÓ CELEBRADO ENTRE SOCIEDAD INTERAMERICANA DE AGUAS Y SERVICIOS S.A. INASSA Y SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. E.S.P.
>
> **PRIMERO.-OBJETO**.INASSA prestará servicios profesionales para desarrollar un modelo económico que sustente el mercado regional de Triple A S.A. E.S.P. ante la comisión de regulación de agua potable y saneamiento básico, este modelo debe soportar la declaratoria por parte de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico del mercado regional que permitirá definir los costos de prestación del servicio unificados o integrados de conformidad con la metodología tarifaria expedida por la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico.

El valor que Triple A B/Q S.A. ESP debía cancelar en este caso corresponde a la suma de $1.100.000.000.

> 2. CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO Y GESTION ANTE LA COMISIÓN DE REGULACION DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BASICO Y ANTE EL MINISTERIO DE VIVIENDA PARA LA APROBACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN MERCADO REGIONAL DE TRIPLE A S.A. E.S.P, CELEBRADO ENTRE SOCIEDAD INTERAMERICANA DE AGUAS Y SERVICIOS S.A. INASSA Y SOCIEDAD DE

ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. E.S.P.

PRIMERO. -OBJETO. INASSA prestará servicios profesionales para realizar el acompañamiento y gestión ante la CRA y el Ministerio de Vivienda para la presentación y aprobación del mercado regional. Este acompañamiento debe llevar a la declaratoria por parte de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico del mercado regional que permita definir los costos de prestación del servicio unificados o integrados de conformidad con la metodología tarifaría expedida por la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico.

Este contrato se pactó por la suma de $1.500.000.000.

3. CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES DE CONSULTORIA PARA EL ACOMPAÑAMIENTO EN EL ESTUDIO DE LA EXISTENCIA DE UN MERCADO REGIONAL, QUE PERMITA DEFINIR LOS COSTOS DE PRESTACIÓN UNIFICADOS O INTEGRADOS, DE CONFORMIDAD CON LA METODOLOGIA TARIFARIA VIGENTE CELEBRADO ENTRE SOCIEDAD INTERAMERICANA DE AGUAS Y SERVICIOS S.A. INASSA Y SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. E.S.P.

PRIMERO. -OBJETO. INASSA prestará servicios profesionales para realizar el análisis de viabilidad de un mercado regional en los términos de la resolución CRA 628 de 2013 para los municipios donde presta servicio Triple A S.A. E.S.P., este acompañamiento debe llevar a la declaratoria por parte de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico del mercado regional que permita definir los costos de prestación del servicio unificados o integrados de conformidad con la metodología tarifaría expedida por la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico.

El costo de este contrato es de $4.500.000.000.

4. CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES DE CONSULTORIA PARA EL ACOMPAÑAMIENTO EN EL ESTUDIO DE LA EXISTENCIA DE UN MERCADO REGIONAL, QUE PERMITA DEFINIR LOS COSTOS DE PRESTACION UNIFICADOS O INTEGRADOS, DE CONFORMIDAD CON LA METODOLOGÍA TARIFARIA VIGENTE CELEBRADO ENTRE SOCIEDAD INTERAMERICANA DE AGUAS Y SERVICIOS S.A. INASSA Y

SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. E.S.P

PRIMERO. -OBJETO. INASSA prestará servicios profesionales para realizar el estudio de existencia de un mercado regional en los términos de la resolución CRA 701 de 2014 para los municipios donde presta servicio Triple A S.A. E.S.P., este acompañamiento debe llevar a la declaratoria por parte de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico del mercado regional que permita definir los costos de prestación del servicio unificados o integrados de conformidad con la metodología tarifaría expedida por la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico y de realizar el proceso de certificación de que trata la Ley 1176 de 2007 en la gestión del ciclo integral del agua.

También figura que el costo fue de $4.500.000.000.

Los referidos documentos corroboran que entre Triple A B/Q S.A. ESP e Inassa S.A. se contrató un servicio de consultoría sobre la tarifa regional, proyecto que, se itera, ya se había adelantado por parte del demandante y su equipo de trabajo, lo que les generó un reconocimiento de la empleadora, así como una bonificación.

Si bien todos los contratos aparecen con fecha de elaboración 25 de marzo de 2014 y los dos últimos con un costo de $4.500.000.000 millones, de las «*AUDIENCIAS CONCENTRADAS*», especialmente del interrogatorio que le efectuó la Fiscalía a Yadira Hernández atinente a que relatara lo relacionado con los contratos, allí el ente acusador para darle claridad relacionó las fechas y valores así: «[…] *para que queden claros: 25/03/2014 por 900 millones; 15/05/2014 por valor de 1.100 millones; 15/07/2014 por valor de 1.000 millones; y, 12/09/2014 por valor de 1.500 millones*».

En otras palabras, se encuentra demostrado que aunque esos documentos fueron elaborados en enero de 2015, como lo muestran los correos electrónicos que se le pusieron de presente al actor cuando absolvió el interrogatorio de parte, tal data fue modificada, además que la empresa demandada efectivamente canceló un total de $4.500.000.000 por un servicio que nunca recibió, aspectos todos conocidos por el demandante, quien además de contribuir con la elaboración y revisión de dichos contratos, guardó silencio y no informó de esas actuaciones a las autoridades internas de la compañía.

En consecuencia, tales documentos no fueron debidamente apreciados por el juez plural.

5. Correos electrónicos cruzados entre Jorge Navia Pardo y Yadira Hernández.

Estos documentos fueron denunciados como no valorados, aparecen a folios 156, 158 y 160 del expediente. Allí consta, como lo reconoció el actor al absolver el interrogatorio de parte, que él y Yadira Hernández en enero de 2015 se cruzaron tres correos electrónicos relacionados con «*acuerdo Inassa-Triple A –Tarifa regional*». También hay evidencia, en uno de ellos, que Jorge Navia borró el documento y de sus afirmaciones en la citada diligencia queda claro que lo hizo para corregirlo.

En ese orden, si el Tribunal hubiera apreciado tales correos en conjunto con los demás medios de persuasión,

habría colegido que el actor se encargó de revisar los textos contractuales y que a pesar de ser consiente que se referían a un servicio que no iba a suministrar Inassa S.A., no informó de tal irregularidad a las autoridades internas de la empleadora, conducta con la que violó gravemente sus obligaciones legales y, por tanto, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el vínculo laboral, en la medida que tal omisión, se itera, permitió que la empresa no adoptara los mecanismos necesarios para impedir la sustracción de la suma de $4.500.000.000.

6. Citación a descargos y acta de la diligencia.

Estos elementos de persuasión se denuncian como no estimados por el Tribunal, en ellos se observa que el director de relaciones laborales de la empresa Triple A B/Q S.A. ESP, el 21 de mayo de 2018, con fundamento en una comunicación de la secretaría general de la entidad del 18 de igual mes y año, en la que ordenó «*iniciar proceso disciplinario con ocasión a declaración judicial surtida dentro de proceso penal donde indican su presunta participación en una situación irregular*», citó al convocante al litigio a descargos, diligencia que se adelantó el 30 del mismo mes y año.

Las respuestas dadas por el trabajador y consignadas en el acta de descargos son similares a las vertidas en el interrogatorio de parte que absolvió ante el juzgado de primera instancia, como se colige de las que fueron transcritas en la carta de despido, y que la Corte considera innecesario volver a referir.

Las citadas contestaciones dadas por el actor corroboran que el servicio de consultoría que la accionada contrató con Inassa S.A. ya se había cumplido de su parte y su equipo de trabajo, proyecto por el que recibieron reconocimiento y bonificaciones, dado el éxito del mismo; que el accionante contribuyó a la elaboración de los contratos irregulares y a pesar de que, por su cargo era conocedor que cualquier irregularidad debía ser informada a la secretaría general y al revisor fiscal, guardó absoluto silencio, proceder que facilitó la sustracción a la empresa de $4.500.000.000.

7. Certificado laboral y descripción del puesto de trabajo para el cargo de gerente de regulación, aseo y ANS.

La censura relaciona estos documentos como dejados de apreciar por la colegiatura. Argumenta que demuestran que para la data en que se firmaron los contratos irregulares, el actor desempeñaba la referida posición, la cual exigía tener conocimiento de las políticas de la empresa y cumplir con sus procedimientos y normas, los que prohibían el fraccionamiento de los contratos.

Ciertamente, como lo pone de presente la sociedad recurrente, en la certificación laboral expedida el 6 de julio de 2021, consta que el accionante ocupaba el cargo de gerente de regulación, aseo y ANS, en la descripción de ese puesto de trabajo, en el ítem «*CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO*», en el numeral 12 se indica «*políticas de la empresa*», en el acápite «*RESPONSABILIDADES ESENCIALES DEL CARGO*» y en el

numeral 17 se establece *«Cumplir con las normas, reglamentos y procedimientos adoptados por la Empresa»*.

Por tanto, era una política de la empleadora prohibir el fraccionamiento de los contratos y dentro de sus procedimientos estaba el poner en aviso de la secretaría general y el revisor fiscal cualquier conducta irregular; sin embargo, el demandante, desconociendo esa reglamentación, contribuyó en la confección y revisión de cuatro contratos para ejecutar el mismo objeto, el cuál él ya había desarrollado con sus colaboradores y no informó de tal proceder a las autoridades internas de la sociedad.

Del contenido de todas las pruebas reseñadas queda al descubierto que el actor con esa conducta omisiva incurrió en falta grave constitutiva de justa causa de despido, como se le indicó en la misiva que puso fin al nexo laboral.

De ahí que, al quedar acreditado con prueba apta en la casación del trabajo que el Tribunal incurrió en los desaciertos fácticos que se le endilgan, se abre paso la valoración de los medios de convicción no calificados que menciona el recurrente, que en este caso se trata de las testimoniales, para el punto que ahora nos ocupa, las rendidas por David Chávez Angulo, Luis Orlando Juliao Carrasquilla y Andrea Paola Anillo Yepes.

El recurrente aduce que los referidos testigos corroboran lo afirmado por el accionante, atinente a que, si

conocían de alguna irregularidad, debían de dar aviso a las autoridades internas de la compañía.

Pues bien, sobre ese específico aspecto el declarante David Enrique Chávez Angulo quien afirmó que estuvo vinculado a la Triple A B/Q S.A. ESP desde 1994 hasta el 5 de diciembre de 2017, respondió:

> **P.** Indíquele al despacho teniendo en cuenta, por supuesto, el tiempo que usted estuvo vinculado a la compañía entre el año 1994 hasta el año 2017, ¿si un empleado de Triple A advierte alguna irregularidad anomalía en los procedimientos o en las políticas establecidas en la compañía qué debía hacer cuál era el procedimiento?
>
> **R.** Denunciarlo
>
> **P.** ¿Ante quién se denuncia?
>
> **R.** Bueno, podía ser ante su jefe, podía ser al área de gestión humana, eee al área de seguridad, se dejaba como la comodidad de…ósea…no tienes que hacerlo literalmente de esta forma sino a que sea el jefe que si analizaba si la denunciaba la recibía él o si denunciaba directamente a gestión humana, pues ahí se recibía, si denunciaban en seguridad física porque era algo delicado ahí se recibía.

A su turno, Andrea Paola Anillo Yepes contó que desde febrero de 2020 es gerente de regulación y análisis de la empresa demandada, pero que se vinculó desde finales de 2012, narró que el actor lideró el proyecto de tarifa regional y explicó en qué consistía. También respondió, en lo que al asunto interesa, lo siguiente:

> **P**. ¿conoce usted las circunstancias de tiempo, modo y lugar por la cual se terminó el vínculo entre el Señor Jorge Navia pardo y la sociedad demandada?
>
> **R.** Sí señor juez, fue un despido por justa causa, según los documentos que reposan en la compañía y que fueron aportados

a la contestación de la demanda el contrato finalizó por unas declaraciones que dio la señora Yadira Hernández en la que indicó que el señor Navia había participado en la elaboración de unos contratos con Inassa.

P. Teniendo en cuenta que usted en respuesta inicial manifestó ser subalterna del señor Navia, ¿puede indicarle al despacho si usted tuvo conocimiento de primera mano respecto de ese tipo de contrato del cual se le acusa?

R. No señor juez

P. Señora Andrea Sírvase manifestar el despacho ¿Si usted tiene conocimientos si al interior de Triple A se gestó algún proyecto relacionado con la tarifa regional?

R. Sí en el año 2014 incluso fue aprobado el proyecto de tarifa regional liderado por el área de regulación al interior de la compañía.

P. Indíquele al despacho ¿si usted tiene conocimiento qué debe hacer un empleado de Triple A cuando advierte alguna irregularidad o actos alejados de los procedimientos establecidos en la compañía y las políticas previstas por la compañía para todos sus procesos?

R. Hacer la denuncia ante las áreas correspondientes para que se tomen las acciones al lugar

Por su parte, Luis Orlando Juliao Carrasquilla, quien afirmó ser subgerente de gestión humana de Triple A B/Q S.A. ESP y que había entrado a la compañía como director de relaciones laborales el 28 de abril de 2014, relató que tuvieron conocimiento de los hechos por unas indagaciones penales que estaba haciendo la Fiscalía General de la Nación al interior de la empresa, por administración desleal de varios gerentes de la época; que una de las que permitió dar inicio al proceso disciplinario fue la declaración surtida por la doctora que en ese momento trabajaba al interior de Triple A B/Q S.A. ESP, Yadira Hernández.

Al ser preguntado si conocía ¿cuáles fueron las razones que tuvo la compañía para dar por terminado el contrato del señor Jorge Navia?, respondió:

> Todo inicia, me voy a hacer un breve recuento, pero todo inicia cuando digamos se expone a la Fiscalía General de la Nación la elaboración de cuatro contratos ficticios para la sustracción ilícita de 4.500 millones de pesos Esa modalidad contractual digamos, cuando se empieza a revisar sale a la luz que era por un trabajo realizado al interior de la empresa muchos años atrás por personal propio de la de la Triple A en cabeza del Señor Jorge Navia que era el gerente de regulación aseo y que eran los encargados de hacer el estudio de la tarifa regional puntualmente así se llamaba el estudio, ¿qué fue lo que pasó? se elaboraron de manera ficticia con el asocio o con el apoyo del señor Jorge Navia la elaboración de cuatro contratos en los que presuntamente Inassa iba a prestar un servicio o había prestado un servicio a la Triple A estos contratos se elaboraron con conocimiento del señor había pues tenía el conocimiento técnico necesario para realizarlos participó en la corrección elaboración y división de los contratos, cosa que además la división del contrato permitía exonerarse de la participación de la junta directiva en la decisión de contratar uno el servicio, pues el fraccionamiento de contratos de una u otra forma, eludía la las digámoslo así, como los seguros que tiene el manual de compras y contrataciones para evitar perjuicios o situaciones irregulares y finalmente conllevaron a que se pudiera extraer por una situación o por un contrato que nunca se prestó, la suma de 4500 millones en favor de Inassa.
>
> **P** ¿Indíquele al despacho si usted tiene conocimiento qué debe hacer un empleado de Triple A cuando advierte alguna irregularidad o actos alejados de los procedimientos y políticas establecidos en la compañía.
>
> **R**. Pues nosotros, bueno, actualmente tenemos muchos otros canales obviamente a partir de todo lo que sucedió, pero en esa instancia en que ocurrieron los hechos que era alrededor del 2015, cuando se efectuaron los contratos estaba bien se podía ir a acudir ante el revisor fiscal ante el secretario general o ante auditoría interna que eran mecanismos internos que en ese entonces existían y que obviamente podían de una u otra manera salvaguardar los intereses del empleador en este caso Triple A.

Las referidas versiones, especialmente los dichos de Luis Orlando Juliao Carrasquilla, corroboran lo afirmado por Yadira Hernández en la declaración que rindió ante la

fiscalía, respecto a que el accionante participó en la elaboración y revisión de cuatro contratos para desarrollar un proyecto sobre tarifa regional que ya había sido implementado por el propio actor, y por cuyo supuesto servicio la empresa canceló $4.500.000.000; que, a pesar de que Jorge Navia sabía de la irregularidad, no informó a las autoridades internas de la empresa, aunque era de su conocimiento que al presentarse este tipo de conductas era su deber alertarlas.

Finalmente, debe señalarse que, aunque la censura denunció como valorados con error el contrato de trabajo que suscribió con la demandada y la contestación del escrito inaugural, así como dejada de apreciar la Resolución CRA 701 de 2014, proferida por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; en el desarrollo del cargo no cumplió con su deber de indicarle a la Corte qué es lo que demuestran contrario a lo establecido por el Tribunal o qué hubieran acreditado de haberse apreciado y su incidencia en la decisión confutada, pues, simplemente, de manera general, aduce que de haberse apreciado correctamente el acuerdo contractual hubiera concluido «*que algo extraño ocurría en la suscripción de los cuatro contratos que él mismo revisó e integró comentarios*», pero no expone cuál es su contenido que le hubiera permitido llegar a esa conclusión; por ende, dado el carácter dispositivo y rogado del recurso de casación la Sala no abordará el estudio de esas pruebas y pieza procesal.

En suma, los motivos de la terminación del contrato de

trabajo invocados por la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. ESP quedaron debidamente acreditados en el plenario, los cuales reflejan que la conducta asumida por su trabajador Jorge Navia Pardo, al participar en la elaboración de los objetos de cuatro contratos de prestación de servicios ficticios, que nunca se ejecutaron, y por los cuales la aludida compañía canceló a lnassa S.A. la suma de cuatro mil quinientos millones de pesos ($4.500.000.000); y permitir la configuración de los perjuicios económicos en contra de su empleadora, resulta abiertamente irregular y alejada de la lealtad contractual que rige todo contrato de trabajo.

Con tal proceder el accionante incumplió gravemente sus obligaciones como trabajador, lo que constituye justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en el literal A) numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST, en concordancia con el numeral 5 del artículo 58 del CST, junto con el artículo 55 *ibidem*, en cuanto a que los contratos de trabajo deben ejecutarse de buena fe.

Por todo lo expuesto, no le asiste razón a la colegiatura cuando afirma que el trabajador no faltó a la lealtad y buena fe ni dejó de cumplir con sus deberes, no revistiendo gravedad su proceder; cuando realmente inobservó sus obligaciones e incurrió en la omisión de informar cualquier irregularidad, máxime la jerarquía del cargo que ocupaba, donde le era exigible un comportamiento acorde con sus deberes y «*con mayor razón si se trabaja en entidades y*

empresas que tengan a su cargo la prestación de servicios a la comunidad o cuya labor comprometa a los empleados y empleadores en la resolución de problemas sociales o de aspectos que interesan al bien común» (CSJ SL16798-2015), como es el caso de Triple A B/Q S.A. ESP, que se encarga de los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo de Barranquilla, cuyo silencio del accionante impidió a la empresa advertir lo que venía sucediendo, para evitar la pérdida de $4.500.000.000, configurándose así, en definitiva, una falta grave y la consecuente justa causa legal.

Así mismo, aunque es verdad, como afirmó el *ad quem*, que las decisiones de la contratación con la empresa Inassa S.A. correspondían al representante legal de la demandada, no es menos cierto que el demandante con su conducta omisiva faltó a la lealtad a que estaba obligado con su empleadora y olvidó que los contratos se deben cumplir de buena fe, ello en la medida que la jurisprudencia de esta Sala ha señalado que estos postulados son de contenido ético que suponen una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico, en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar, además se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Sobre el tema en sentencia CSJ SL4537-2019, la Corte adoctrinó:

> El artículo 83 de la Constitución política estatuye que *«Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas».*

> Por su parte, el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que *«El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella»*.
>
> En el horizonte trazado por la Carta superior y la ley la buena fe debe presidir la ejecución del contrato de trabajo, pues, a no dudarlo, es un principio cardinal que gobierna la relación laboral, en aras de que se lleve a cabo de manera respetuosa y armónica.
>
> Adviene pertinente memorar que esta Corte en providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, trajo a colación la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, perjudicar ni dañar. Más aún, implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos. La Corporación destacó que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Agregó que ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos objetivos. En la existencia o no de la buena fe los puntos subjetivos no son los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia.

En definitiva, el Tribunal cometió los yerros fácticos endilgados, con el carácter de ostensibles, lo que amerita que se case la sentencia impugnada, frente a la existencia de la justa causa legal para la desvinculación laboral del accionante.

2. Extemporaneidad del despido.

Como ya se indicó, mientras que para el juez plural no se cumplió con la inmediatez para el finiquito del vínculo, por cuanto la empleadora tuvo conocimiento de la falta presuntamente enrostrada al subordinado «*el 31* (sic) *de*

marzo de 2018» y la desvinculación se realizó el 31 de julio de igual año, es decir, cuatro meses después; para la censura el término transcurrido desde el conocimiento de la falta y el despido resulta razonable, pues dadas las complejidades del asunto la entidad debió adelantar investigaciones internas.

Sobre esta temática, debe recordarse que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna, toda vez que, si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, es necesario que medie un plazo razonable entre lo uno y lo otro (CSJ SL, 24 jul. 2013, rad. 41155 y CSJ SL15492-2017), término que necesariamente depende del momento en que el empresario se entera de la conducta de su trabajador.

La Corte así lo precisó en sentencia CSJ SL10137-2015, al explicar:

> Respecto del tema de la falta de inmediatez entre la fecha en la que ocurrieron los hechos que dieron lugar al despido y aquella en la que éste se produjo, pues en sentir del recurrente transcurrieron más de tres (3) años entre unos y otro, tampoco se demuestra la ocurrencia de los yerros fácticos en torno a este tema, en tanto de la prueba documental acusada se desprende que la empresa tuvo conocimiento de la falta imputada al trabajador el 7 de noviembre de 2003, […] mientras que el despido se produjo el 11 del mismo mes y año, lo que significa que entre una fecha y otra no transcurrieron más de cuatro (4) días, lo cual, a todas luces da al traste con la acusación que en este aspecto hace la censura a la sentencia de segundo grado, pues debe tenerse en cuenta que muy a pesar de que los hechos ocurrieron mucho antes del 7 de noviembre de 2003, según el dicho del censor, tres (3) años antes, es lo cierto que el empleador

> se enteró en la fecha antes anotada y es a partir de este momento que se deben examinar las circunstancias para establecer si la relación de causalidad entre la falta y el despido es oportuna.
>
> En esos términos se pronunció esta Corte en la sentencia del 5 de octubre de 1984, en la que se dijo:
>
> La jurisprudencia tiene establecido, como bien lo dice el censor, que el hecho que se invoque como motivo de la terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito, pero el presente y pretérito de ese hecho está indudablemente vinculado al conocimiento que de él tenga el patrono, o el trabajador en su caso, de acuerdo con las modalidades del hecho que se invoquen como determinantes de la terminación unilateral del contrato, puesto que si se trata, por ejemplo, de que el patrono sufrió engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, y aquél no se da cuenta de inmediato de esa situación, sino posteriormente, pues se daría el engaño, y si tan pronto el patrono tiene conocimiento de ese hecho, que pudo ocurrir mucho tiempo antes, desde la fecha de ingreso del trabajador, lo invoca como motivo del despido y demuestra que hasta el momento de esa determinación fue cuando tuvo conocimiento de ese hecho, es lógico que este sea presente y no pretérito. Distinto sería si habiendo tenido conocimiento del engaño deja envejecer ese hecho para luego apoyarse en él como motivo del despido, en este caso la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo no existe porque se volvió tardío.

La corporación también ha adoctrinado que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos que soportan la justeza del despido. En sentencia CSJ SL11969-2017, que reiteró la decisión CSJ SL, 17 may. 2001, rad. 36014, frente a esta temática señaló:

> […] no está de más recordar que, sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, ha dicho esta Corte:
>
> […] En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin

> olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.
>
> "Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores.

En el *sub judice* no puede considerarse que el despido fue inoportuno, pues como se encuentra acreditado, la empleadora conoció de la falta el 21 de marzo de 2018 y el finiquito del nexo ocurrió el 31 de julio de igual año, lo que traduce que desde que Triple A B/Q S.A. ESP se enteró de la presunta irregularidad y la desvinculación laboral pasaron algo más de cuatro meses.

Para la Corte, este término es razonable si se tiene en cuenta que, como quedó probado con la declaración rendida por Yadira Hernández, el conocimiento por parte de la empleadora surgió a raíz del proceso penal que se adelantaba; tal situación también es corroborada con la declaración de Luis Orlando Juliao Carrasquilla, quien afirmó que fue el encargado de adelantar el proceso disciplinario en contra de Jorge Navia Pardo y expuso que conocieron del asunto «*producto de unas indagaciones penales que estaba haciendo la Fiscalía General de la Nación*

al interior de Triple A por administración desleal del gerente de la época del señor Ramón Navarro».

El testigo aseveró que el área de gestión humana se enteró del asunto cuando la secretaría general, quién participó de las indagaciones que adelantaba la Fiscalía, en el mes de mayo de 2018 les mandó una solicitud de apertura del proceso disciplinario para llamar a descargos y conocer las razones, motivos y circunstancias que se estaban presentando. Explicó que *«desde que se hacen los descargos empezamos a surtir una serie de investigaciones al interior de la empresa y finalmente se hace una junta con digamos los directivos que estaban al principio al frente de Triple A*», sobre toda la situación que se estaba viviendo de los delitos de administración desleal y se termina finalmente el 31 de julio del 2018, «*quiere decir que pasaron dos meses*»; y que previamente se debieron analizar los descargos frente a las pruebas que existían para tomar una decisión respecto a lo acontecido con el accionante.

Por su parte, Lina María Mosquera Restrepo, quien dijo que se desempeñaba como gerente de gestión humana desde el año 2019 y que para la época en que la empresa conoció de los hechos era la subgerente de esa área, expuso que el contrato de Jorge Navia Pardo terminó por justa causa, en julio de 2018, tras unos descargos que rindió ante el encargado de liderar los procesos disciplinarios, después de que se adelantara igualmente una audiencia por un juzgado penal, *«en donde surgen una serie de detalles que luego son compartidos ante la gerencia de gestión humana y se abre un*

proceso disciplinario digamos posterior a esta audiencia y a una auditoría que realiza la compañía para tratar de esclarecer todas las situaciones que fueron declaradas durante la audiencia», garantizando el derecho a la defensa al hoy demandante.

La declarante, respecto al tiempo que corrió desde que se conoció la presunta irregularidad y la diligencia de descargos, fue preguntada así:

> **P**. puede indicarle al despacho entonces…eeee…el lapso…o el interregno…de la…del momento en que ocurrieron los hechos hasta cuando se da el descargo, ¿cuánto tiempo pasó?
>
> **R.** Perdón, me puede repetir la pregunta.
>
> **P.** El momento de los hechos aparentes, de la irregularidad, a la fecha del descargo, ¿cuánto tiempo pasó?
>
> **R.** […] Con respecto a la pregunta de que en el momento se conocieron los hechos y el momento en que se toma la decisión de retiro, nosotros conocimos la audiencia frente al Juzgado Penal fue en marzo de 2018, si la memoria no me falla, nosotros fuimos notificados en mayo…e…y en julio se da el retiro.

De lo precedente, puede colegirse que la secretaría general de la Triple A B/Q S.A. ESP conoció de los hechos el 21 de marzo de 2018, por la declaración que Yadira Hernández rindió en el proceso penal; eso generó que se adelantara en la entidad una auditoría, como lo relata la testigo Lina María Mosquera Restrepo y también la dio a conocer el actor, cuando al absolver el interrogatorio de parte señaló que a él, junto con todo su equipo, «*se me hace una auditoría grandísima*»; resultado de lo anterior, en mayo de igual año la citada dependencia remitió una comunicación a talento humano solicitando adelantar investigación

disciplinaria contra Jorge Navia Pardo y surtido el trámite correspondiente fue despedido el 31 de julio de 2018.

De lo expuesto se desprende que el despido del demandante, a diferencia de lo colegido por el juez plural, no dejó de ser oportuno, pues los cuatro meses que transcurrieron desde que la entidad conoció de lo ocurrido hasta que se realizó la desvinculación, es un término razonable que utilizó para poder constatar la responsabilidad del trabajador. La entidad, antes de tomar una decisión definitiva sobre finalizar o no el nexo laboral, tenía que cerciorarse de la comisión de la falta, de su gravedad e incluso de la ausencia de justificación del trabajador, pues, una medida precipitada sin tener certeza sobre al menos esos aspectos, indudablemente que redundarían en perjuicio de los intereses del actor.

No sobra destacar que, si bien la declaración de Lina María Márquez Restrepo fue tachada de sospechosa por ser la gerente de talento humano, la Corte no le resta credibilidad a sus dichos, toda vez que, precisamente, su posición le permitió tener información de primera mano, además sus afirmaciones son coincidentes con las de los demás testigos e incluso con lo afirmado por el propio demandante al absolver el interrogatorio de parte, por manera que mal podría señalarse de parcializada.

Consecuente con lo anterior, el Tribunal también se equivocó al colegir que el despido fue extemporáneo.

Por todo lo expresado, hay lugar a casar la sentencia impugnada.

Sin costas en el recurso extraordinario de casación por cuanto la acusación salió avante.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

La Sala, en su labor como juez de instancia, entra a decidir el recurso de apelación formulado por la demandada.

El *a quo* consideró que el punto álgido del presente litigio era la temporalidad alegada por el actor entre la diligencia de descargos y la carta que le puso fin al nexo de trabajo. Para resolver, luego de aludir a que el despido no era una sanción sino el ejercicio de la potestad discrecional del empleador, adujo que la inmediatez implicaba que la desvinculación debía ser consecuencia inmediata de la falta cometida o por lo menos próxima, es decir, dentro de un tiempo prudencial y razonable entre la conducta desplegada por el subordinado y la culminación del nexo laboral.

Explicó que, en este asunto, la pasiva solo tuvo conocimiento de la presunta participación del actor en la elaboración del objeto de cuatro contratos de prestación de servicios entre Inassa S.A. y Triple A B/Q S.A. ESP con la declaración rendida por Yadira Hernández el 21 de marzo de 2018, dentro del proceso penal por el delito de administración desleal; que 58 días después, el 18 de mayo de esa anualidad la secretaría general de la entidad remitió

al área de gestión humana solicitud de inicio del proceso disciplinario contra Jorge Navia; que esa dependencia lo citó a descargos el siguiente 23 y la diligencia se llevó a cabo el 30 de igual mes y año, y luego, practicadas las pruebas, se le dio por terminado la relación contractual el 31 de julio de la anualidad en cita.

Aseveró que a juicio de ese operador judicial no existió inmediatez desde el conocimiento de la falta y el finiquito del contrato, entendiéndose que la pasiva exculpó o perdonó la falta del trabajador, corolario de lo anterior el despido sufrido por el accionante se tornaba en injusto.

Por lo precedente, impuso la condena a la indemnización por despido indexada.

La parte demandada apeló esa determinación; arguyó que si bien la empresa tuvo conocimiento de los hechos el 21 de marzo del 2018, con ocasión a la declaración rendida por Yadira Hernández al interior del proceso penal que cursa en contra de Ramón Navarro; antes de solicitar el inicio de la investigación disciplinaria debió adelantar diligencias de verificación sobre la conducta que se le endilgaba al trabajador; que una vez efectuadas las declaraciones y con los documentos que soportaban un llamado a descargos, la secretaría general de la compañía le solicitó al área de talento humano que iniciara un proceso disciplinario, con el fin de brindarle la oportunidad al trabajador de escucharlo en descargos, que pudiera defenderse y controvertir las pruebas.

Alegó que luego de los descargos efectuados el 30 de mayo de 2018 se practicaron las pruebas, como la verificación de correos electrónicos cruzados entre Yadira Hernández y el demandante, lo cual se efectuó el 22 de junio de la anualidad en cita; que a partir de ahí la compañía inició la validación de la información que se recaudó durante el trámite del proceso disciplinario y después de hacer la evaluación del caso, tomó la decisión de dar por finalizado el contrato el 31 de julio 2018 invocando justas causas de despido.

Añadió que el término transcurrido fue razonable y que hubo inmediatez, por lo que no comparte la decisión del fallador de primer grado, además que el *a quo* no se pronunció sobre la gravedad de la falta cometida por el actor, ya que estudió únicamente la temporalidad.

Pues bien, para resolver, la Corte se remite a las argumentaciones esbozadas en sede de casación, respecto a que los cuatro meses que transcurrieron desde que la empresa Triple A B/Q S.A. ESP conoció de la conducta del trabajador y la data del despido, para el *sub lite* es un término razonable, pues como quedó establecido de lo ya analizado en sede extraordinaria, una vez la compañía supo de los hechos presentados, adelantó investigaciones a efectos de establecer la participación del accionante y luego sí le pidió a la dependencia de gestión humana que llevara a cabo el respectivo proceso disciplinario, en el cual se escuchó en descargos a Jorge Navia Pardo, se adelantaron otras diligencias y pruebas para esclarecer lo afirmado en el acta

de descargos y finalmente se desvinculó el 31 de julio de 2018.

En un asunto de similares contornos, en sentencia CSJ SL2959-2023, esta Sala explicó:

> [...]
>
> Que el juez de la alzada estimara que el lapso transcurrido desde que la entidad accionada supo de las acciones u omisiones del trabajador hasta el despido, fuese razonable, no comporta una equivocación desde la óptica jurídica, pues tal como se refirió, esos cuatro meses se dieron en razón de la investigación interna adelantada por la compañía, aspecto que, tal como se anotó, se acompasa con el periodo razonable con el que cuenta el empresario para verificar la conducta de su colaborador y de que trata la jurisprudencia de esta Sala sobre la materia.
>
> En ese sentido, tampoco le asiste razón al recurrente cuando manifiesta que las faltas endilgadas por la empresa las dispensó, pues ello solo hubiera sido posible si en aras de la desvinculación se hubiese presentado una tardanza injustificada, pero este no es el caso.

(Subraya la Sala).

Por todo lo expuesto, es dable colegir que el juez de primer grado se equivocó en este puntual aspecto, ya que el despido fue oportuno y la conducta desplegada por el trabajador fue constitutiva de falta grave, como quedó ampliamente explicado en sede de casación, por ende, existió justa causa para el despido.

Como consecuencia de lo anterior se revocará la decisión de primer grado y, en su lugar, se absolverá a la empresa demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

No se generan costas en la alzada y las de primer grado estarán a cargo del demandante.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 30 de junio de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JORGE NAVIA PARDO** contra la **SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. ESP – TRIPLE A B/Q S.A. ESP**.

En instancia, se **REVOCA** la sentencia dictada el 23 de junio de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Barranquilla y, en su lugar, se **ABSUELVE** a la empresa demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

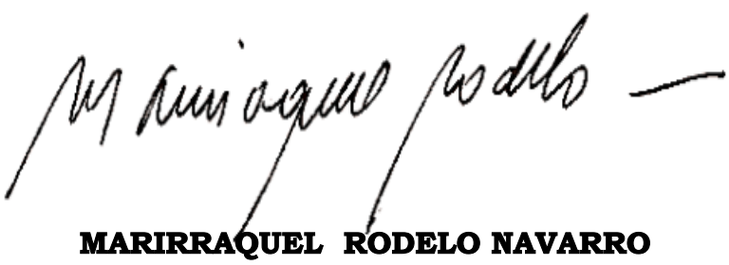
Costas como quedó dicho en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: F209DE5A5A53AE34F6A9EA4CF83A7673B0EDEBD3012B2AAD99ECE7B6532E9899
Documento generado en 2024-10-10