

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JAIME ANDRÉS GARCÍA CUELLO CONTRA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ ETB

Deferentemente, con la mayoría de la Sala, presento las razones por las cuales salvo mi voto.

La mayoría de la Sala resolvió ordenar la reinstalación del demandante al puesto de trabajo. Se aduce por ella, en síntesis, que si bien no se encuentra claro que hubiera existido un vicio del consentimiento al momento de la suscripción y presentación de la renuncia, si resulta diáfano sostener que la dimisión fue sugerida e inducida por el presidente entrante de la demandada.

Considero que la sugerencia que haga un empleador de que presente la renuncia un trabajador a su cargo, por sí sola no constituye un vicio del consentimiento de error fuerza o dolo.

Sin embargo, en el presente caso se aduce que la demandada, el presidente de la demandada, le solicitó a todos los vicepresidentes de la demandada que si no firmaban la carta de renuncia se les desplegaría en su contra investigaciones disciplinarias e incluso penales.

Con lo cual, por ello el demandante firmó la carta y presentó su renuncia y por ello se afirma que fue sugerida e inducida.

Podría decirse que la amenaza de presentar denuncias disciplinarias o penales en contra del trabajador, por sí solas no constituye un elemento que tipifique un error o fuerza o dolo que permita deducir o coaccionar a una persona a renunciar a su cargo, pues si ello llegare a ocurrir, si la persona no ha cometido ningún hecho disciplinario o delito no tiene por qué temer, pues resultaría infundadas dichas denuncias.

Por ello, considero que no es suficiente para entender que tuviese la suficiente fuerza para motivar o verse obligado a firmar y presentar la carta de renuncia al cargo, teniendo en cuenta las presuntas amenazas antes mencionadas, pues todas las personas podemos estar expuestos a que se nos formulen denuncias infundadas.

Por lo anterior considero que lo pertinente era lo resuelto por el juez de primera instancia.

En tales condiciones y sin que sean necesarias consideraciones adicionales dejo a salvo mi voto

  
LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR

Magistrado

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARON CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A

Los temas a desarrollar en este caso y que se debo abordar previamente para llegar a la conclusión que el suscrito hace en este caso, son los siguientes:

Lo primero la importancia del concepto de trabajo en la Constitución política y en los tratados internacionales. Segundo la estabilidad en empleo como principio y tercero el análisis de la legislación interna respecto de la terminación de los contratos de trabajo, ya sea con justa causa o sin justa causa.

La interpretación que en este caso se hace, relacionado con **el trabajo** es desde el punto de vista de las nuevas orientaciones que últimamente han sosteniendo tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional, en el sentido que las normas legales se deben interpretar a la luz de los principios y valores constitucionales. a partir de la Constitución Política de Colombia desde el año 1991, en cuanto a que estos priman sobre las normas legales que los contrarían, tal como lo establece el artículo 4 constitucional. Igualmente, el artículo 93 ibidem, refiere que **los derechos establecidos en la carta política y la Ley se interpretaran conforme a los estándares internacionales**, por lo tanto, implica darle un repaso a los valores y principios que establece la Constitución y luego, aplicar las normas laborales de carácter legal a la luz de dichos principios y normas constitucionales.

Se establece en la Constitución Política de Colombia del año 1991, que Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República, fundada en el respeto de la dignidad humana, **y en el trabajo** y que son fines esenciales del Estado, entre otros, servir a la comunidad, promover la prosperidad general y **garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes** consagrados en ella, facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica y la vigencia de un orden justo.

Así mismo, se indica que es deber de los nacionales y extranjeros en Colombia, acatar la Constitución y que en ella se establece como uno de LOS DERECHOS FUNDAMENTALES es el trabajo, el cual constituye no solo un derecho sino una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, de ahí que toda persona tenga derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, además de ser libre de escoger profesión u oficio.

En igual sentido, señala la Carta política que el Congreso expedirá el **estatuto del trabajo** y y se debe tener en cuenta por lo menos los **siguientes principios mínimos fundamentales**: igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, **estabilidad en el empleo**, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARON CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A

las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, capacitación, adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, maternidad y al trabajador menor de edad.

De otro lado, también es importante destacar, que **los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna y que ni La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores**, además, es obligación del Estado y de los empleadores, ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, al igual que **el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar** y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Desde otra óptica, el trabajo es el que ha permitido que el ser humano se haya desarrollado hasta los estadios en los que se encuentra hoy la humanidad, en sus actuales condiciones vida y además le ha servido de sustento por la remuneración que recibe, pues sin el mismo no habría podido subsistir, por ello, resulta vital y tan esencial la conservación de un empleo para todos los seres humanos.

En segundo lugar, **la creación del Estado social de derecho se fundó teniendo como esencia el trabajo**, es decir, una de las razones de ser de este, es el trabajo, tal como lo dice el preámbulo de la Constitución, sumado a que es tratado como un derecho fundamental, lo que implica que toda persona tiene derecho al trabajo y así, y se desarrolla este concepto estableciendo el principio a la estabilidad en el empleo. Este principio se establece en la Constitución política sin ninguna condición adicional y por lo tanto se establece como absoluto y solo se puede pregonar como relativo cuando en verdad existe una justa causa, para su terminación, tal como se desarrolla en la ley, tesis que desarrollo posteriormente

Dentro de las garantías inmersas en el derecho al trabajo, se encuentra la estabilidad en el empleo, pues sin este, pierde su esencia, de ahí que la Constitución se repite establezca como principio mínimo fundamental la estabilidad en el empleo sin ninguna restricción. Estabilidad que significa un derecho positivo del trabajador a permanecer en el empleo y por ende, conlleva una idea negativa al empleador para despedirlo, incluso sin justa causa, por la misma legislación interna o las normas legales que en Colombia se encuentran las siguientes:

En primer lugar, se encuentra el artículo 64 del CST, que consagra una indemnización, en caso de despido injusto.

**En segundo lugar se expidió la ley 319 de 1996 (por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARON CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A**

de noviembre de 1988.) la cual en sus artículos 6º y 7º, señala que toda persona tiene derecho al trabajo el cual habrá de gozar en condiciones justas, equitativas y satisfactorias y que el Estado, debe garantizar de manera particular, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones, con las causas de justa separación y en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización, a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

**En efecto, tenemos en la ley 319 de 1996, que en el literal d del Artículo 7, que establece tres opciones para el trabajador, en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional:**

**La dice textualmente:**

*“... d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. **En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional:***

**Esta norma consagra tres derechos a favor del trabajador que es despedido sin justa causa:**

**1 la indemnización. 2 la readmisión en el empleo y 3 cualesquiera otra prestación prevista en por la legislación nacional. (En la legislación en Colombia no está prevista ninguna otra prestación, cuando se habla de otra prestación hace referencia a otra diferente a la indemnización o la readmisión en el empleo, pues la expresión otra, significa a una diferente a las dos anteriores).**

*En efecto, en la legislación nacional, en caso de despido injusto solo se consagra la indemnización, en el artículo 64 del CST, pero también la ley 319 consagra la readmisión en el empleo, por lo tanto, también resulta aplicable esta opción en caso de que el trabajador la prefiere en caso de despido sin justa causa.*

La interpretación que se ha hecho, de aplicar la última opción, entendiendo que es la que consagra la legislación nacional cuando señala que cualesquiera otra establecida en la legislación nacional como es la indemnización, deja sin ningún efecto el protocolo adicional a la convención americana antes mencionada que también consagra el reintegro en caso de despido injusto, y considero que no se ajusta a lo que debe ser, de acuerdo con los principios del derecho laboral, al no aplicarse la interpretación más favorable que se desprende de esta última norma de acuerdo con el artículo 53 de la CP, pues al interpretar que lo que consagra esta norma se traduce solo a la última opción señalada, es decir, “la prestación prevista en la legislaciones nacional” decir la del CST, es restarle eficacia a la otra opción que establece dicha norma (el protocolo), como lo es, **la readmisión en el empleo.** En efecto, la norma, consagra por sí misma, que en caso de despido injustificado tiene derecho el trabajador a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o si la legislación nacional, tiene prevista una prestación diferente a las dos anteriores, entonces el trabajador puede escogerla, pero es opcional para que el trabajador la acoja.

En el caso del artículo 64 del CST se establece una indemnización en el artículo 64 del CST, es decir, que no se establece sino una sola de las opciones que trae el protocolo adicional a la

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARON  
CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM  
GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A

convención americana. y por lo tanto. no resulta diferente y es una de las que consagra dicho Protocolo.

SE repite que, que para que pudiese aplicarse la tercera opción que trae el protocolo tendría que ser establecida. en la legislación nacional, una diferente a las dos iniciales que establece este protocolo, al señalar “o a cualquiera otra prestación establecida en la legislación nacional”

La Corte Constitucional respecto de la cláusula de favorabilidad en la interpretación de los derechos señala:

“14- El artículo 4º consagran una regla hermenéuticas que es de fundamental importancia, pues señala que no podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, invocando como pretexto que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado. **Esta regla interpretativa ha sido denominada por la doctrina como la cláusula de favorabilidad en la interpretación de los derechos humanos, según la cual, en caso de conflictos entre distintas normas que consagran o desarrollan estos derechos, el intérprete debe preferir aquella que sea más favorable al goce de los derechos. Esta regla, cuya constitucionalidad y carácter vinculante en el ordenamiento colombiano ya ha sido reconocida por esta Corte en relación con otros convenios de derechos humanos[30], muestra además que el objeto del presente Protocolo no es disminuir sino aumentar las protecciones brindadas a los derechos económicos, sociales y culturales.” (C251 de 1997)**

Igualmente la misma Corte en dicha sentencia clarifico que lo que consagra el artículo 7 es la estabilidad en el empleo, así:

“16- Los artículos 6º a 15 presentan los distintos derechos que son objeto de protección específica por el tratado, los cuáles pueden ser clasificados con el único fin de facilitar su presentación en esta sentencia. **Así, los artículos 6º a 8º desarrollan una especial protección al trabajo.** De un lado, el artículo 6º establece el alcance del derecho al trabajo y a un remuneración digna, así como el deber del Estado de “adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial, las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional”. De otro lado, el artículo 7º especifica algunas importantes consecuencias de esta especial protección al trabajo a fin de que éste se realice en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Así, se prevé que la remuneración debe ser suficiente para asegurar una subsistencia digna y decorosa para el trabajador y su familia, que a trabajo igual debe darse un salario igual, y que los trabajadores son libres de escoger empleo y tienen derecho a ser promocionados de acuerdo a sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio. **Igualmente esta norma protege la estabilidad del empleo, la seguridad e higiene en el trabajo, y establece estrictas limitaciones en relación con el trabajo de menores.** Finalmente, la disposición consagra limitaciones a la extensión de las jornadas laborales y protege el derecho a las vacaciones, al goce del tiempo libre y al descanso...”

La Corte Interamericana de derechos humano, en el caso Almonacid Arellano contra Chile, señalo, la obligatoriedad de la aplicación de los tratados y convenios internacionales:

“117. Esta Corte ha afirmado en varias oportunidades que [e]n el derecho de gentes, una norma consuetudinaria prescribe que un Estado que ha celebrado un convenio internacional, debe introducir en su derecho interno las modificaciones necesarias para asegurar la ejecución de las obligaciones asumidas. Esta norma aparece como válida universalmente y ha sido calificada por la jurisprudencia como un principio evidente (“principe allant de soi”; Echange des populations grecques et turques, avis consultatif, 1925, C.P.J.I., série B, no. 10, p. 20). En este orden de ideas, la Convención Americana establece la obligación de cada Estado Parte de adecuar su derecho interno a las

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARON  
CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM  
GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A

disposiciones de dicha Convención, para garantizar los derechos en ella consagrados<sup>143</sup>. 118. A la luz del artículo 2 de la Convención, tal adecuación implica la adopción de medidas en dos vertientes, a saber: i) la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención, y ii) la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías<sup>144</sup>. Es necesario reafirmar que la obligación de la primera vertiente sólo se satisface cuando efectivamente se realiza la reforma<sup>145</sup>. 119. ....

... 121. El Estado, desde que ratificó la Convención Americana el 21 de agosto de 1990, ha mantenido vigente el Decreto Ley No. 2.191 por 16 años, en inobservancia de las obligaciones consagradas en aquella. Que tal Decreto Ley no esté siendo aplicado por el Poder Judicial chileno en varios casos a partir de 1998, si bien es un adelanto significativo y la Corte lo valora, no es suficiente para satisfacer las exigencias del artículo 2 de la Convención en el presente caso. En primer lugar porque, conforme a lo señalado en los párrafos anteriores, el artículo 2 impone una obligación legislativa de suprimir toda norma violatoria a la Convención y, en segundo lugar, porque el criterio de las cortes internas puede cambiar, decidiéndose aplicar nuevamente una disposición que para el ordenamiento interno permanece vigente. 122. Por tales razones, la Corte encuentra que el Estado ha incumplido con los deberes impuestos por el artículo 2 de la Convención Americana, por mantener formalmente dentro de su ordenamiento un Decreto Ley contrario a la letra y espíritu de la misma. d) La aplicación del Decreto Ley No. 2.191 123. La descrita obligación legislativa del artículo 2 de la Convención tiene también la finalidad de facilitar la función del Poder Judicial de tal forma que el aplicador de la ley tenga una opción clara de cómo resolver un caso particular. **Sin embargo, cuando el Legislativo falla en su tarea de suprimir y/o no adoptar leyes contrarias a la Convención Americana, el Judicial permanece vinculado al deber de garantía establecido en el artículo 1.1 de la misma y, consecuentemente, debe abstenerse de aplicar cualquier normativa contraria a ella. El cumplimiento por parte de agentes o funcionarios del Estado de una ley violatoria de la Convención produce responsabilidad internacional del Estado, y es un principio básico del derecho de la responsabilidad**

146 Cfr. Caso Barrios Altos. Interpretación de la Sentencia de Fondo. (art. 67 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Sentencia de 3 de septiembre de 2001. Serie C No. 83, párr. 18. 147 Cfr. Caso Barrios Altos, supra nota 140, párr. 44. 148 Cfr. Ciertas Atribuciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (arts. 41, 42, 44, 46, 47, 50 y 51 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-13/93 del 16 de julio de 1993. Serie A No. 13, párr. 26. 53 internacional del Estado, recogido en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en el sentido de que todo Estado es internacionalmente responsable por actos u omisiones de cualesquiera de sus poderes u órganos en violación de los derechos internacionalmente consagrados, según el artículo 1.1 de la Convención Americana<sup>149</sup>. 124. La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de "control de convencionalidad" entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana.

125. En esta misma línea de ideas, esta Corte ha establecido que "[s]egún el derecho internacional las obligaciones que éste impone deben ser cumplidas de buena fe y no puede invocarse para su incumplimiento el derecho interno"<sup>150</sup>. Esta regla ha sido codificada en el artículo 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969. 126. En el presente caso, el Poder Judicial aplicó el Decreto Ley No. 2.191 (supra párr. 82.20 y 82.21), lo que tuvo como efecto inmediato el cese de las investigaciones y el archivo del expediente, dejando en la impunidad a los responsables de la muerte del señor Almonacid Arellano. De acuerdo a lo anterior, se impidió a los familiares que ejercieran el derecho a ser oídos por un tribunal competente, ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARON CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A

independiente e imparcial, a través de un recurso efectivo y adecuado que repare las violaciones cometidas en perjuicio de su ser querido y les permitiera conocer la verdad.....”

La Corte reitera, en la sentencia antes determinada, que declaro exequible la ley 319 que aprobó el protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos;

“Así, desde sus primeras decisiones, esta Corporación ha insistido en que la incorporación de la noción de Estado social y democrático de derecho, como fórmula política e ideológica del Estado colombiano, no es una proclama retórica, ya que tiene profundas implicaciones jurídicas y políticas[11]. Y tales consecuencias están estrechamente ligadas con la idea de que el Estado tiene frente a los particulares no sólo deberes de abstención sino que debe igualmente realizar prestaciones positivas. sobre todo en materia social, a fin de asegurar las condiciones materiales mínimas, sin las cuales no es posible vivir una vida digna. A partir de lo anterior, la Corte ha considerado, desde sus primeras decisiones y en forma invariable, que **toda persona tiene derecho a un mínimo vital o a un mínimo de condiciones para su seguridad material, lo cual “es consecuencia directa de los principios de dignidad humana y de Estado Social de Derecho que definen la organización política, social y económica justa acogida como meta por el pueblo de Colombia en su Constitución”[12]. Existe entonces una íntima relación entre la consagración del Estado social de derecho, el reconocimiento de la dignidad humana, y la incorporación de los llamados derechos de segunda generación. tal y como esta Corporación lo ha destacado....”.**

En conclusión, el Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, de acuerdo con el artículo 93 de la CP, constituye un tratado internacional que prima en el orden interno, por lo tanto, tiene prioridad en su aplicación sobre el CST, si se solicita su aplicación en un caso concreto

Lo que significa, que la estabilidad en el empleo es un derecho y que, para conservarlo, deben interpretar las normas legales de conformidad con los principios y valores constitucionales y para garantizar ese derecho, no se logra con facultar el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, si no existe una justa causa, entonces la facultad que establece el artículo 64 del CST, de dar por terminado el contrato sin justa causa, torna ineficaz el principio de estabilidad en el empleo y el derecho al trabajo y se torna contradictorio y por ello para garantizar el principio debe ser aplicable la opción del tratado internacional establece para el trabajador de optar la reinstalación en el empleo en caso de que este lo solicite desechando la respectiva indemnización.

Sin embargo debe dejarse claro que si el trabajador opta por la indemnización también es procedente cuando se produzca un despido sin justa causa también desde el punto de vista de la ley 319 de 1996, en esas mismas condiciones en caso de despido injusto, pues también lo permite esa norma a elección del trabajador. De acuerdo, con la anterior ley, en caso de despido injustificado lo que impera de acuerdo con ella es que si el trabajador está conforme con la indemnización por despido injusto es porque está optando por ella, y no hay ninguna objeción, pero si el trabajador opta por la reinstalación en el empleo o lo que es lo mismo el reintegro, también está establecido el mismo como derecho, en esa misma norma.

Se debe también concretar que la argumentación anterior, está conforme a lo que señala la jurisprudencia de la CSJ, en el sentido de *los motivos que aduce el recurrente pueden ser compartidos o no por el juez o tribunal, vale decir, que quien debe resolverla puede fundar la solución del recurso en consideraciones diferentes a las que proponga el recurrente para revocar*

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARON  
CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM  
GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A

*o reformar su propia providencia. Es decir, que Apelación en materia laboral. La sustentación no exige requisitos especiales. "Por regla general para todos los recursos la ley impone al recurrente la carga procesal de sustentación. En el caso de la reposición se ha considerado que el impugnante asume la necesidad de expresar las razones que lo llevan a solicitar la revocatoria o la reforma del auto que impugna, de manera que si no lo hace el funcionario que lo profiera no está obligado a resolver la reposición; pero la sustentación de la reposición no está sometida a requisito alguno, aunque debe haber precisión sobre su alcance cuando es parcial, y los motivos que aduce el recurrente pueden ser compartidos o no por el juez o tribunal, vale decir, que quien debe resolverla puede fundar la solución del recurso en consideraciones diferentes a las que proponga el recurrente para revocar o reformar su propia providencia. Lo mismo que se predica de la reposición es aplicable, en principio, para los demás recursos ordinarios. El único recurso que debe ser adecuadamente sustentado es el recurso de casación —y en materia civil el de revisión—, por su carácter extraordinario que le impone al impugnante, y no a la Corte, la carga de romper la presunción de certeza que ampara la sentencia, pues el legislador, partiendo de que el proceso concluye con la sentencia de segunda instancia, grava al recurrente con la demostración cabal del error judicial del sentenciador, y la Corte, como juez de casación, no puede salirse ni de las causales ni de las argumentaciones que trace el impugnador aunque encuentre en la actuación de instancia o en el fallo errores procesales o sustanciales.*

*La apelación es un recurso ordinario y esta sola circunstancia descarta la posibilidad legal de exigir una sustentación especial, o sea una que, como la del recurso extraordinario, sea la adecuada por asumir forzosamente el impugnante la necesidad de romper la presunción de legalidad que ampara la providencia que censura. En la apelación, lo mismo que en la reposición, el juez de la alzada no está sometido a los argumentos que aduce el recurrente y desde luego conserva su propia iniciativa para fundamentar, con independencia de aquéllos, los motivos que informen la decisión del recurso de apelación. Esa circunstancia no varió con la expedición del artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 que se introdujo al proceso para impedir el ejercicio abusivo del recurso, pero para alcanzar ese fin se limitó a imponer la carga de la sustentación sin adicionarle el cumplimiento de requisitos especiales y sin excluir de la competencia funcional del superior la decisión sobre asuntos que, no obstante estar impugnados, no registraran todas las razones o motivos de la inconformidad del recurrente. Ello es así, porque la norma establece que quien interponga el recurso de apelación deberá sustentarlo por escrito ante el juez que haya proferido la decisión correspondiente antes de que venza el término para resolver la petición de la apelación, de modo que si el recurrente no sustenta la apelación oportunamente, el juez, mediante auto susceptible del recurso de reposición, lo declarará desierto y en el caso contrario lo concederá y enviará el proceso a su superior. Por esto, y porque realmente la norma no impone la necesidad de una fundamentación reglada, la jurisprudencia de esta Corporación ha considerado que el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 obliga a sustentar el recurso de apelación con el fin de que el juez de la alzada circunscriba su decisión a las materias sobre las que los litigantes estén inconformes, lo que no significa que haya desistimiento de la impugnación porque se pasen por alto algunos de los motivos de inconformidad con la providencia de la primera instancia y que el juez de la apelación pierda competencia para decidir sobre aspectos de la resolución de su inferior que no contenga la sustentación adecuada.*

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARON  
CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM  
GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A



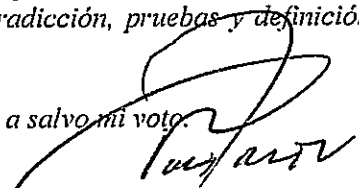
Por lo anterior, y como en este caso es claro que la sociedad demandada propuso el recurso de apelación para que el Tribunal revocara la condena que impuso el juzgado por indemnización moratoria y expresó motivos para solicitar su información, aunque no todos, como quedó visto, sería contrario a la realidad de los hechos del proceso sostener que con esa sustentación hubiera pretendido declinar la posibilidad de obtener la revocatoria de la dicha condena, pues si eso hubiera sido así sencillamente se habría abstenido de apelar ese aspecto de la decisión del juzgado, de manera que el Tribunal sí tenía competencia para estudiar la condena por indemnización moratoria en forma plena de acuerdo con una correcta inteligencia del artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, pues esta norma, como se vio, no ha sido entendida con el alcance que el recurrente le asigna". (CSJ, Cas. Lab. Sec. Segunda, Sent. dic. 19/95. Rad. 7954) (1 pág).

No sobra precisar, también, que haciendo referencia a la norma convencional, que es objeto de análisis en este proceso, de su texto también se puede interpretar que ese procedimiento allí establecido también es aplicable a todas las causales que establece el CST para efectuar un despido, incluso para un despido sin justa causa, pues en estos casos si existe una causa que el empleador no manifiesta expresamente, pero que prefiere mantener oculta y que en un momento dado, con esa decisión por ello prefiere pagar la indemnización, pero tácitamente si existe una causa, y que debiera expresarse concretamente, para que el trabajador pudiera ejercer también el derecho a la defensa y pudiese conservar el empleo en un momento dado que el trabajador pudiese clarificarle su posición y el empleador reconsiderar el despido, dando prioridad al trabajo y la estabilidad en el empleo, efectuando un procedimiento previo, así lo da a entender también, la Corte Constitucional sentencia SU 449 de 2020, señaló:

"(...) Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, si envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada".

"En todo caso, el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso (...). Esto implica que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada".

En los anteriores términos dejo a salvo mi voto.

  
LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR  
Magistrado

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DR. LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR, EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE WILLIAM GUEVARA CRUZ CONTRA UNE EPM TELECOMUNICACIONES S A

000