**ERNESTO FORERO VARGAS**

**Magistrado ponente**

**SL3930-2019**

**Radicación n.° 68461**

**Acta 32**

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la señora **CAROL ANGÉLICA TELLO CABRERA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 19 de marzo de 2014, en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra **BANCOLOMBIA S.A.**

## I. ANTECEDENTES

Carol Angélica Tello Cabrera llamó a juicio a Bancolombia S.A., con el fin de que en forma principal se declare que, entre ella y el banco demandado existió un contrato de trabajo entre el 13 de febrero de 2004 y el 15 de marzo de 2012; que la actora se afilió al Sindicato Nacional de Empleados Bancarios UNEB el 24 de febrero del año antes citado y comunicada la pasiva dicha afiliación el día 7 de marzo de esa misma anualidad, motivo por el cual «*la actora goza de fuero por la afiliación al sindicato*»; que la sociedad demandada por comunicación escrita, terminó dicha vinculación en forma unilateral, ilegal e injusta el día 15 de marzo de 2012, violando los procedimientos legales y sindicales previstos para ello y; que no ha existido solución de continuidad entre la fecha del despido y aquella en sea «*REINTEGRADA*».

Como consecuencia de las anteriores declaraciones demandó como «*CONDENAS PRINCIPALES*»: *i*) «*REINTEGRAR*» a la actora al cargo de asesora móvil o a otro de igual o superior categoría al que ejercía al momento del despido ilegal; *ii*) se le reconozca y pague los salarios, junto con los aumentos legales, contractuales y convencionales dejados de percibir desde el despido y hasta cuando sea reintegrada; *iii*) se paguen las primas de servicio legales y extralegales, los intereses sobre las cesantías, los aportes a la seguridad social en salud y pensiones desde el momento del despido y hasta cuando sea reintegrada; *iv*) al pago de todas las prestaciones legales y extralegales, convencionales

y administrativas que no sean incompatibles con el reintegro; *v*) lo que resulte de aplicar las facultades *ultra y extra petita* y, *vi*) las costas del proceso.

Deprecó igualmente que se efectuaran las siguientes declaraciones para las pretensiones primeras subsidiarias: que entre la demandante y el banco accionado existió un contrato de trabajo entre el 13 de febrero de 2004 y el 15 de marzo de 2012; que la actora se afilió y fue admitida al Sindicato Nacional de Empleados Bancarios UNEB el 24 de febrero del año antes citado y comunicada a la pasiva dicha afiliación el día 7 de marzo de esa misma anualidad; que Bancolombia S.A., citó a descargos a la actora sin la presencia de miembros de la organización sindical, como correspondía; que terminó el contrato de trabajo referido en forma unilateral violando los procedimientos legales y sindicales y por lo tanto no tiene «*efecto alguno*», por ser ilegal e injusto y que no ha existido solución y continuidad desde el momento del despido hasta cuando sea «*REINSTALADA*».

Con base en lo anterior, suplicó como condenas primeras subsidiarias: «*REINSTALAR*» a la demandante al cargo de asesora móvil o a otro de igual o similar categoría al que desempeñaba al momento del despido unilateral e injusto y; a las mismas súplicas ya referidas como «*CONDENAS PRINCIPALES*».

Como declaraciones para fundar las pretensiones segundas subsidiarias, pidió la misma ya referida de la

existencia del contrato y sus extremos, y que la demandada terminó el contrato laboral en forma unilateral e injusta el 15 de marzo de 2012.

Con fundamento en las anteriores declaraciones deprecó como «*CONDENAS SEGUNDAS SUBSIDIARIAS*» a las «*PRIMERAS PRETENSIONES SUBSIDIARIAS*», las siguientes: *i*) La liquidación de la indemnización por despido «*injusto legal y convencional*»; la indexación, las condenas *ultra y extra petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que la demandante prestó servicios a la demandada bajo un contrato de trabajo desde el 13 de febrero de 2004; que solicitó a la UNEB ser admitida como afiliada a esa organización sindical el día 24 de febrero de 2012, habiendo sido admitida en esa misma fecha, hecho que se comunicó a la pasiva el día 7 de marzo de 2012; que fue citada por la accionada el 15 de marzo de 2012 y sin el cumplimiento del procedimiento disciplinario previsto en el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo, se le hicieron falsas acusaciones que atentan contra su buen nombre, siendo despedida ese mismo día en forma ilegal e injusta, conculcándose «*el fuero que gozaba mi mandante*» por ser afiliada a la organización sindical; que instauró acción de tutela contra la entidad financiera demandada, que fue negada en primera instancia, sin que se hubiera resuelto la segunda al momento de interponer esta acción ordinaria; que goza de los beneficios convencionales contenidos en la convención colectiva de trabajo 2011-2014 y que el último

salario promedio devengado ascendió a $2.763.360.

Luego de ser inadmitida la demanda (f.° 77 a 80), fue corregida (f.° 81 a 91), y en relación con el acápite de las pretensiones, quedaron en forma definitiva de la siguiente manera:

> […]
>
> ***DECLARACIONES PARA LAS PRETENSIONES PRINCIPALES QUE TIENEN QUE VER CON LA VIOLACIÓN DEL FUERO SINDICAL Y PRETENDEN EL REINTEGRO DEL TRABAJADOR DESPEDIDO CON FUERO, SIN AUTORIZACIÓN.***
>
> *1.-Que entre* ***CAROL ANGÉLICA TELLO CABRERA y BANCOLOMBIA S.A.*** *existió un contrato de trabajo que tuvo vigencia entre el 13 de febrero de 2004 y el 15 de marzo de 2012.*
>
> *2.- Que la actora se afilió en ejercicio de su derecho fundamental de asociación al sindicato de la UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS UNEB el 24 de febrero de 2012, habiendo sido allí admitida.*
>
> *3.- Que la sociedad demandada fue notificada por el Sindicato el 7 de marzo de 2012 de la afiliación de mi mandante a la organización sindical UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS UNEB.*
>
> *4.- Que la actora gozaba de fuero por la afiliación al sindicato.*
>
> *5.- Que la sociedad demandada, terminó el contrato de trabajo en forma unilateral el día 15 de Marzo de 2012, mediante comunicación escrita.*
>
> *6 - Que la sociedad demandada violó los procedimientos legales y sindicales al terminar el contrato de trabajo de mi mandante.*
>
> *7.- Que la forma de terminación del contrato es ilegal e injusta.*
>
> *8.-Que no ha existido solución de continuidad entre la fecha en la cual se produjo el despido, o sea, el 15 de marzo de 2.012 y aquella en la que sea REINTEGRADA mi mandante, para todos los efectos a que haya lugar.*
>
> ***CONDENAS PRINCIPALES***

*Como consecuencia de las anteriores declaraciones sea condenada la demandada a*

*1).-REINTEGRAR a* ***CAROL ANGÉLICA TELLO CABRERA****, al cargo de ASESORA MÓVIL o a otro de iguales o de superiores condiciones en las que el cargo era desempeñado por la actora en el momento en que se produjo la terminación unilateral e injusta de su contrato de trabajo.*

*2).-Como consecuencia de lo anterior, al reconocimiento y pago de los salarios y sus aumentos legales, contractuales y convencionales, dejados de percibir desde la fecha del despido, o sea el 15 de marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reintegrada.*
*3).- Al reconocimiento y pago de las vacaciones legales y primas de vacaciones dejados de percibir desde la fecha del despido, o sea el 15 de Marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reintegrada.*

*4).- Al reconocimiento y pago de las primas de servicios legales y extralegales, dejadas de percibir desde la fecha del despido, o sea el 15 de Marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reintegrada.*

*5).- Al reconocimiento y pago de los intereses a la cesantía dejados de percibir desde la fecha del despido, o sea el 15 de Marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reintegrada.*

*6).- Al pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones desde la fecha del despido, o sea el 15 de Marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reintegrada.*

*7).- A la liquidación y pago de todos los beneficios extralegales, convencionales y administrativos establecidos en favor de los trabajadores de BANCOLOMBIA S.A. que no sea incompatibles con el reintegro, reconocidas por el Banco a sus trabajadores descritas en Convenciones Colectivas de Trabajo.*

*8).-A todo lo que resulte probado Extra y Ultra Petita.*

*9).-A las costas del proceso y a las Agencias en Derecho.*

***DECLARACIONES PARA LAS PRETENSIONES PRIMERAS SUBSIDIARIAS QUE TIENEN QUE VER CON LAS PRETENSIONES DE DEJAR SIN EFECTO LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA ACTORA POR VIOLACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS CONVENCIONALES (sic) Y LEGALES DE PERSONAL AFILIADO AL SINDICATO***

*1-Que entre* ***CAROL ANGÉLICA TELLO CABRERA y BANCOLOMBIA S.A.*** *existió un contrato de trabajo que tuvo vigencia entre el 13 de febrero de 2004 y el 15 de marzo de*

*2012.*

*2.- Que la actora se afilió en ejercicio de su derecho fundamental de asociación al sindicato de la UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS UNEB el 24 de febrero de 2012, habiendo sido allí admitida.*

*3.- Que la sociedad demandada fue notificada por el Sindicato el 7 de marzo de 2012 de la afiliación de mi mandante a la organización sindical UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS UNEB.*

*4.- Que la sociedad demandada citó a mi mandante a descargos sin la presencia de miembros del sindicato como era su deber legal.*

*5.- Que la sociedad demandada, terminó el contrato de trabajo en forma unilateral el día 15 de Marzo de 2012, mediante comunicación escrita.*

*6.- Que la sociedad demandada violó los procedimientos legales y sindicales al terminar el contrato de trabajo de mi mandante.*

*7.- Que no tiene efecto alguno la terminación del contrato de trabajo de mi mandante.*

*8.- Que la forma de terminación del contrato es ilegal e injusta.*

*9.-Que no ha existido solución de continuidad entre la fecha en la cual se produjo el despido, o sea, el 15 de marzo de 2.012 y aquella en la que sea REINSTALADA mi mandante, para todos los efectos a que haya lugar.*

***CONDENAS PRIMERAS SUBSIDIARIAS***

*Como consecuencia de las anteriores declaraciones sea condenada la demandada en forma SUBSIDIRA (sic) a:*

*1)REINSTALAR a* ***CAROL ANGÉLICA TELLO CABRERA,*** *al cargo de ASESORA MÓVIL o a otro de iguales o de superiores condiciones en las que el cargo era desempeñado por la actora en el momento en que se produjo la terminación unilateral e ilegal de su contrato de trabajo.*

*2).-Como consecuencia de lo anterior, al reconocimiento y pago de los salarios y sus aumentos legales, contractuales y convencionales, dejados de percibir desde la fecha del despido, o sea el 15 de marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reinstalada.*

*3).- Al reconocimiento y pago de las vacaciones legales y primas de vacaciones dejados de percibir desde la fecha del despido, o*

*sea el 15 de marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reinstalada.*

*4).- Al reconocimiento y pago de las primas de servicios legales y extralegales, dejadas de percibir desde la fecha del despido, o sea el 15 de marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reinstalada.*

*5).- Al reconocimiento y pago de los intereses a la cesantía dejados de percibir desde la fecha del despido, o sea el 15 de Marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reinstalada.*

*6).- Al pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones desde la fecha del despido, o sea el 15 de Marzo de 2.012 y la fecha en que la actora sea reinstalada.*

*7).-A todo lo que resulte probado Extra y Ultra Petita.*

*8).-A las costas del proceso y a las Agencias en Derecho.*

***DECLARACIONES PARA LAS PRETENSIONES SEGUNDAS SUBSIDIARIAS***

*1 -Que entre* ***CAROL ANGÉLICA TELLO CABRERA y BANCOLOMBIA S.A.*** *existió un contrato de trabajo que tuvo vigencia entre el 13 de febrero de 2004 y el 15 de marzo de 2012.*

*.- Que la sociedad demandada, terminó el contrato de trabajo en forma unilateral e injusta el día 15 de Marzo de 2012, mediante comunicación escrita.*

***CONDENAS SEGUNDAS SUBSIDIARIAS***

*Como consecuencia de las anteriores declaraciones sea condenada la demandada en forma SUBSIDIARIA A LAS PRIMERAS PRETENSIONES SUBSIDIARIAS a:*

*1) La liquidación de la indemnización por despido injusto legal y convencional.*

*2) Indexación.*

*3) Las condenas ultra y extrapetita.*

*4) Las costas y agencias en derecho.*

Bancolombia S.A. al dar respuesta a la demanda se opuso a la prosperidad de las súplicas impetradas y frente a los hechos los negó o manifestó que no le constaban. En su

defensa propuso como excepciones previas la de ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones; habérsele dado a la demanda un trámite diferente al que corresponde, que fueron negadas (f.° 320). Como perentorias, planteó las de inexistencia de las obligaciones reclamadas; enriquecimiento sin causa; mala fe de la actora; pago; compensación; cobro de lo no debido; prescripción y buena fe.

Indicó como argumento de defensa frente al reintegro por el fuero anunciado, que ninguna de las pruebas arrimadas al proceso acreditaba la existencia de fuero alguno, que la organización sindical nunca informó de la existencia de esa garantía a la demandada y por ello, era improcedente el reintegro.

En cuanto a los motivos de terminación del contrato de trabajo con justa causa, señaló que la actora incumplió gravemente los procedimientos que el Banco tiene para efectuar la apertura de productos en esa entidad, poniendo en grave riesgo intereses del mismo y exponiéndolo a un alto perjuicio económico, pese a reiterados avisos y circulares emitidas sobre el aludido proceso.

El apoderado de la parte actora, a través de memorial adiado 21 de agosto de 2013 (f.° 311), desistió:

> *[…] de las* ***DECLARACIONES PARA LAS PRETENSIONES PRINCIPALES*** *que tiene que ver con el fuero sindical y que pretenden el reintegro de la actora, junto con la (sic)* ***PETICIONES DE CONDENAS PRINCIPALES QUE TIENE QUE VER CON EL TEMA DEL REITEGRO*** *(sic)* ***POR FUERO****, para solo perseguir del despacho en el proceso las declaraciones para las pretensiones*

> *primeras subsidiarias que tiene que ver con dejar sin efecto la terminación del contrato por violación a procedimientos convencionales y legales y las condenas primeras subsidiarias, así como las declaraciones para las pretensiones segundas subsidiarias y condenas segundas subsidiarias.* (Subraya la Sala).

La anterior solicitud se estudió por el juzgado de conocimiento, quien en audiencia celebrada el 4 de septiembre de 2013 así la admitió (CD 3, f.° 320), y señaló que continuaba el proceso respecto de: «*las declaraciones para las pretensiones primeras subsidiarias y segundas subsidiarias, con sus respectivas condenas y frente a las mismas se fijará el objeto del debate*».

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintiuno Adjunto Laboral del Circuito de Bogotá, al que le correspondió proferir sentencia de primera instancia, mediante fallo del 31 de octubre de 2013 (f.° 334), resolvió:

> *PRIMERO: DECLARAR sin efecto la terminación del contrato de trabajo a término indefinido suscrito por la señora CAROL ANGÉLICA TELLO CABRERA y BANCOLOMBIA SA., con fundamento en lo expuesto en la parte motiva de ésta sentencia.*
>
> *SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, se dispone CONDENAR a BANCOLOMBIA S.A. representada legalmente por RODRIGO VELÁSQUEZ URIBE o quien haga sus veces, a REINTEGRAR a la señora CAROL ANGÉLICA TELLO CABRERA identificada con cédula de ciudadanía No. 52.507.155, al mismo puesto de trabajo o a uno de igual o superior condición, sin solución de continuidad, desde la fecha de su terminación y hasta cuando opere su reintegro, con el consiguiente pago indexado de los salarios dejados de percibir, los aportes a la seguridad social, cesantías e intereses a la cesantía causados, al igual que las vacaciones y primas de servicios legales y convencionales que se generaron durante el periodo de desvinculación comprendida entre el 15 de marzo de 2012 y la fecha en que opere su reintegro.*

*TERCERO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones de la demanda, en virtud a los argumentos expuestos en la parte motiva del presente fallo.*

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 19 de marzo de 2014, al resolver el recurso de alzada interpuesto por la parte actora, revocó la sentencia de primer grado, para en su lugar absolver a la demandada, sin condena en costas en esa instancia.

En lo que en estrictez interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* luego de referir que el juzgado de conocimiento remitió a esa colegiatura la respuesta dada por el Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se allega una copia de la convención colectiva de trabajo, celebrada entre la pasiva y la Uneb 2011 – 2014, con la respectiva constancia de depósito, la que admitió como prueba para el proceso, recordó los antecedentes del proceso, en especial el escrito mediante el cual el apoderado de la parte actora desistió de las pretensiones principales de reintegro por fuero y la aceptación de dicha solicitud (f.° 320).

Al memorar la decisión del juez de primera instancia, señaló que se ordenó el reintegro de la demandante, al no demostrar la pasiva el cumplimiento del procedimiento convencional establecido para poder terminar el contrato de trabajo.

Sobre la apelación formulada por la entidad accionada, dijo el Tribunal, en síntesis, que:

> *[…] la trabajadora no ostentó la condición de aforada, que la organización sindical nunca comunicó dicha calidad de aforada y por tanto señaló igualmente, que la trabajadora fue despedida con justa causa debido a las faltas cometidas en ejercicio de sus funciones, ello después de oírla en descargos, por lo que no había lugar a realizar ningún procedimiento disciplinario convencional, ya que de lo que se trataba era de la terminación del contrato de trabajo, conforme a los hechos que se determinaron en la carta de terminación respectiva; razones por las cuales se opone al reintegro y solicita revocar la sentencia de primera instancia, teniendo en cuenta que el fallador a quo, como lo sostuvo en sus alegaciones, incurrió en un yerro jurídico, al confundir la terminación unilateral del contrato con justa causa con una sanción disciplinaria.*

Dicho lo anterior expresó el Colegiado, que de conformidad con el principio de consonancia de que trata el artículo 66 A del CPTSS, se estudiaría la condena impuesta a la luz de los argumentos contenidos en la apelación.

Con el anterior norte, se detuvo en analizar la condición de aforada, sobre la que dijo expresamente lo siguiente:

> *Frente a este argumento, la Sala estima que resulta irrelevante, de tanto en cuanto la pretensión del reintegro por fuero sindical fue desistida por el actor, mediante escrito de folio 311, manifestación que fue aceptada en el saneamiento del proceso, como se verifica a folio 320, pretensión entonces que, al quedar por fuera del debate, releva a esta colegiatura de emitir pronunciamiento alguno; por lo que en definitiva entonces el estudio de la alzada se limitará a despachar la inconformidad que la apelante plantea en torno a la justeza de la terminación del contrato de trabajo, decisión tomada luego de recibir los descargos a la trabajadora, con los cuales se estructuró la misiva respectiva, sin que tuviese obligación alguna de agotar el procedimiento disciplinario convencional, que solo como sabemos, opera para imponer sanciones.*

El juez de apelaciones revisó la carta de terminación del contrato de trabajo (f.° 11 a 15), con lo cual quedaba acreditado el hecho del despido, correspondiendo verificar si existió justa causa o no, para lo cual se debían atender los artículos 60 y 61 del CPTSS, analizando las pruebas en conjunto, observando que la demandada tomó la determinación aludida de fenecimiento del contrato, fincada en la autonomía de la voluntad de las partes, por cuanto ninguna disposición legal obliga al empleador a someter esa decisión, al trámite de un proceso disciplinario, como lo entendió el juez *a quo*.

Aclaró que una cosa era el trámite para la aplicación de sanciones disciplinarias que ha establecido el legislador, o se ha pactado convencionalmente, como en este caso, y otra, bien diferente, la determinación que en cualquier momento puede adoptar la empleadora de terminar el contrato, quedando por definir, si el despido lo fue o no con un justo motivo, recordando que la jurisprudencia de la Sala respaldaba tal postura.

En consecuencia, sobre la justa causa volvió sobre los hechos endilgados como justas causas y que eran graves, la cual no la graduó el empleador, teniendo en cuenta que la obligación del trabajador, de conformidad con el numeral 1 del artículo 58 del CST, es la de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, acatar y cumplir la órdenes e instrucciones que el empleador imparta, que son concordantes con las del reglamento interno de trabajo, artículo 55, literales e) y g), 60, y en especial el 77;

incumplimiento del aparte A, numeral 6 del artículo 62 del CST, que las consagra como falta grave y justa causa para dar por fenecido el vínculo contractual laboral, apoyándose en la sentencia CSJ SL, 31 en. 1991, rad. 4005, sobre la calificación de las faltas graves.

Relievó que en este caso no se controvertía que la trabajadora hubiera incurrido en los comportamientos endilgados, que incluso aceptó la misma demandante el 14 de marzo de 2012 (f.° 186 y 189), sino en no habérsele dado la oportunidad de defenderse, lo que para la segunda instancia no ocurrió, por cuanto sí pudo ejercer su derecho de defensa como se vio con esa comunicación y que el trámite convencional era para imponer sanciones y no para despidos.

Aludió a la postura que desde julio 7 de 1958 ha sostenido la Corte, sobre que no existe relación directa entre la gravedad de la falta y los procedimientos disciplinarios y, en consecuencia, no podía existir la reinstalación impuesta en la primera instancia, al considerar ineficaz el despido sin el cumplimiento del procedimiento disciplinario convencional; motivo por el cual revocó la sentencia apelada, sin costas en esa instancia.

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la impugnante que la Corte case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la de primer grado. Con tal propósito formula dos cargos los cuales fueron replicados.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta, en la modalidad aplicación indebida y violación medio de los artículos 57 de la Ley 2 de 1984, 66 y 66 A del CPTSS, en armonía con los artículos 305 del CPC y 145 del CPTSS, que produjo la infracción de los artículos 115, 467, 476 y 478 del CST; 25, 29 y 228 constitucionales; 25, 60, 61 y 145 del CPTSS y 27 de la convención colectiva de trabajo 2011 – 2014.

Indica que la transgresión normativa denunciada, se dio a consecuencia de los siguientes yerros fácticos:

> 1. *Dar por demostrado sin estarlo, que la apoderada de la entidad Demandada*, «*MOSTRO REPARO POR LA CONDENA PROFERIDA EN CONTRA DE SU PODERDANTE POR DEJAR SIN EFECTO LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO EJECUTADO POR LA DEMANDADA AL TERMINARLO*».
>
> 2. *No dar por acreditado, estándolo, que «LA APODERADA DE LA DEMANDADA SOLAMENTE CUESTIONÓ EN EL RECURSO DE APELACIÓN, EL ASUNTO REFERENTE A LA FALTA DE FUERO SINDICAL DE LA ACTORA, QUE CORRESPONDÍA A LAS PRETENSIONES PRINCIPALES DE LA DEMANDA QUE FUERON DESISTIDAS Y SOBRE LAS QUE EL JUEZ DE PRIMERA*

*INSTANCIA NO SE PRONUNCIÓ*»

Señala que los anteriores dislates se presentaron por la equivocada valoración del recurso de apelación interpuesto por la apoderada del banco accionado, contra la sentencia de primer grado (f.° 334 – 335 y CD).

Para demostrar su acusación, se memoró por la impugnante lo que señaló el juez de primera instancia en referencia al procedimiento para imponer sanciones y que esa violación en la que incurrió la pasiva, al llamar a descargos a la demandante sin cumplir los requisitos legales y convencionales, fue el sustento para la terminación del contrato de trabajo.

Refiere en los siguientes términos el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de Bancolombia S.A. contra la sentencia de primer grado, así:

> *" Interpongo recurso de apelación teniendo en cuenta que no estamos conformes con la decisión tomada y de acuerdo a la interposición de recurso de apelación que presentamos por la sentencia proferida necesario resaltar y destacar conforme a la documental que obra dentro del plenario y las pruebas que se practicaron en el curso del proceso en diligencias anteriores, se demostró que la demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo como lo fue el 15 de marzo del 2012* ***ella no se encontraba y no se demostró su calidad de aforada, razón por la cual no hay lugar a tener en cuenta dicha calidad y por lo tanto su despido fue en debida forma y conforme a lo establecido en la ley."*** *(Subrayado y negrilla fuera de texto)* ***Adicionalmente es del caso destacar que en dicha fecha, la organización sindical en ningún momento ponen en conocimiento a mi representada la calidad de aforada, que como ya se denunció dice la demandante ostentar razón por la cual no había lugar llevar a cabo ningún procedimiento previo como lo establecido e invocado por el señor juez en esta oportunidad,*** *contrario*

*fue que precisamente mi representada* ***en su oportunidad la llamo a los descargos respectivos para que explicara las razones por las cuales incurrió en una falta como fue en el procedimiento de reconocer un crédito a una cliente,*** *quien además como obra en el plenario presentó una queja ante mi entidad por lo cual existió una investigación por las personas competentes funcionarias del banco quienes demostraron que efectivamente la señora en cumplimiento de sus funciones como empleada el banco y como asesora del mismo incurrió efectuando unos trámites que son completamente contrarios a las obligaciones que ella tenía y a los parámetros establecidos por la entidad.*

*Circunstancia que además se confesó y se confirmo (sic) por la misma demandante el reconocer que ella había faltado e incurrido en errores que no son apropiados y aceptados por la entidad,* ***en ese orden de ideas y teniendo en cuenta que dentro del proceso no se demostró la calidad de aforada de la demandante que adicionalmente la organización sindical que el señor juez identifica en las consideraciones del fallo, no notificó a la compañía de la calidad que ostentaba la misma y teniendo en cuenta ello no había lugar a realizar ningún proceso disciplinario conforme a la convención colectiva y que por el contrario mi representada en debida forma y conforme a la ley realizo el tramite,*** *(sic)* ***la investigación y la escucho en diligencia de descargos con forme se establece y demostró la justa causa en la que el incurrió, razón por la cual se decidió terminar el contrato de trabajo como se demuestra además con la documental que obra en el plenario y que claramente se sustrae de los hechos que se establecen en la carta de la terminación del contrato como obra en el expediente.***

*Por las razones expuestas no hay lugar de que se reinstale a la señora al cargo que venía desempeñando y en consecuencia ni mucho menos que se reconozcan los salarios, prestaciones, vacaciones dejadas de percibir con su respectiva indexación, conforme a esas razones es que expongo mi recurso de apelación y le solicito al honorable tribunal sala laboral que revoque la sentencia con relación a la condena expuesta a i (sic) representada y nos absuelva de todas y cada una de las pretensiones incoadas en nuestra contra."*

Cita los artículos 29 y 31 constitucionales y el 66 y 66A del CPTSS sobre el principio de consonancia, para manifestar que existe una regulación específica y completa sobre la forma y contenido del recurso de apelación en

materia laboral, que obliga a la segunda instancia a los argumentos expresados por el apelante y no a otros, para no desconocer dicho principio; lo que implica que quien recurre debe expresar los motivos de inconformidad para determinar el marco de la *litis* a los cuales deberá la segunda instancia resolver.

Afirma que en el recurso de apelación interpuesto por la pasiva, no había duda de que éste se circunscribió «*única y exclusivamente al tema de las pretensiones del reintegro por terminación del contrato con protección de fuero sindical, pretensiones sobre las que mi mandante desistió expresamente y sobre las que la sentencia de primera instancia jamás se refirió*», sin que se hubiera hecho reparo sobre la eficacia o legalidad del procedimiento ejecutado por la demandada al llamar a descargos a la actora, que fue el fundamento del juez de primera instancia, pues lo circunscribió al tema del fuero, que el mismo Tribunal reconoció estar fuera de debate.

Indica que el Tribunal erró al darle «*legitimidad*» a los alegatos presentados por la apelante en segunda instancia, que no podían ser estudiados, recordando que el *ad quem* limitó el estudio de la apelación a lo siguiente:

> *"Por lo que en definitiva entonces el estudio se limitará a respaldar la inconformidad que la apelante plantea entorno a la justa terminación del contrato de trabajo, decisión tomada luego de recibir los descargos a la trabajadora con los cuales se estructuró la misiva respectiva sin que tuviese obligación alguna de agotar el procedimiento disciplinario convencional que como sabemos solo opera para imponer sanciones,* ***sobre este único argumento ampliado en la intervención oral en la segunda***

***instancia la sala decide el recurso****" Subrayado mio.*

Finalmente, señala que, si se hubiera respetado el principio de consonancia, se habría percatado de que en la apelación, no se expresó reparo alguno en contra de los argumentos indicados por el juez de primer grado que dispusieron la ilegalidad del despido por violación del debido proceso convencional previsto en la convención colectiva de trabajo 2011 – 2014.

## VII. RÉPLICA

Manifiesta que sobre el alcance de la impugnación nada se dijo sobre las pretensiones subsidiarias de la demanda, sin que se puedan estudiar de forma oficiosa y que en todo caso la súplica de reintegro concedida en primera instancia fue desistida, lo que impediría confirmar el fallo como se solicita.

Dice igualmente que al invocarse la violación medio se debió acudir a la vía directa, pues no hacen referencia a los medios de prueba, sino a un tema eminentemente procedimental sobre competencia del juez de apelaciones, por lo que se debió acudir a la senda del puro derecho.

Señala que el recurso de apelación no tiene la condición de prueba calificada para soportar un cargo por la vía indirecta y que los yerros enrostrados no corresponden a aspectos de hecho, sino a temas procedimentales.

También afirma que no se atacaron, dada la vía

indirecta escogida, todos los supuestos fácticos en que se fundó la decisión recurrida; tales como la existencia de las faltas graves que suscitaron la terminación del contrato de trabajo y la confesión de la actora en el interrogatorio de parte. Así mismo, que no se explicó cómo el desconocimiento de la norma procesal derivó en la violación de la sustancial y que la cita del artículo 27 de la convención colectiva de trabajo, pues ésta no es ley sino una prueba.

## VIII. CONSIDERACIONES

Le corresponde a la Corte definir, si como lo aduce la censura, el Tribunal se equivocó al desconocer en la sentencia acusada, el principio de consonancia, al estudiar aspectos distintos a los que se plantearon en el recurso de alzada por parte de la pasiva, en particular, el de si era necesario adelantar por la demandada, el proceso disciplinario convencional para poder despedir a la actora con justa causa, pues a juicio de la recurrente, el recurso de alzada solo atacó el tema del fuero sindical y nada más, a lo que se suma lo dicho en los alegatos en segunda instancia no podía ser considerado por el *ad quem* al desatar el recurso vertical.

En tal virtud, se analizará la única pieza procesal denunciada, que fue el recurso de apelación interpuesto por la demandada.

Recurso de apelación (f.° 334 – 335 y CD).

Es pertinente memorar, que el fundamento del juez de primera instancia para condenar a la pasiva a reintegrar a la demandante, estuvo en que era necesario adelantar el procedimiento convencional previsto en el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo 2011 – 2014, previo al despido con justa causa de la actora, so pena de violarse el debido proceso.

El contenido del recurso de apelación interpuesto por la accionada es el siguiente:

*[…]*

*Interpongo recurso de apelación teniendo en cuenta que no estamos conformes con la decisión tomada y de acuerdo a la interposición de recurso de apelación que presentamos por la sentencia proferida necesario resaltar y destacar conforme a la documental que obra dentro del plenario y las pruebas que se practicaron en el curso del proceso en diligencias anteriores, se demostró que la demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo como lo fue el 15 de marzo del 2012 ella no se encontraba y no se demostró su calidad de aforada, razón por la cual no hay lugar a tener en cuenta dicha calidad y por lo tanto su despido fue en debida forma y conforme a lo establecido en la ley." Adicionalmente es del caso destacar que en dicha fecha, la organización sindical en ningún momento ponen en conocimiento a mi representada la calidad de aforada, que como ya se denunció dice la demandante ostentar razón por la cual no había lugar llevar a cabo ningún procedimiento previo como el establecido e invocado por el señor juez en esta oportunidad, contrario fue que precisamente mi representada en su oportunidad la llamo a los descargos respectivos para que explicara las razones por las cuales incurrió en una falta como fue en el procedimiento de reconocer un crédito a una cliente, quien además como obra en el plenario presento una queja ante mi entidad por lo cual existió una investigación por las personas competentes funcionarías del banco quienes demostraron que efectivamente la señora en cumplimiento de sus funciones como empleada el banco y como asesora del mismo incurrió efectuando unos trámites que son completamente contrarios a las obligaciones que ella tenía y a los parámetros establecidos por la entidad.*

*Circunstancia que además se confesó y se confirmó por la misma demandante el reconocer que ella había faltado e incurrido en errores que no son apropiados y aceptados por la entidad, en ese*

*orden de ideas y teniendo en cuenta que dentro del proceso no se demostró la calidad de aforada de la demandante que adicionalmente la organización sindical que el señor juez identifica en las consideraciones del fallo, no notificó a la compañía de la calidad que ostentaba la misma y teniendo en cuenta ello no había lugar a realizar ningún proceso disciplinario conforme a la convención colectiva y que por el contrario mi representada en debida forma y conforme a la ley realizo el trámite, la investigación y la escucho en diligencia de descargos conforme se establece y demostró la justa causa en la que el incurrió, razón por la cual se decidió terminar el contrato de trabajo como se demuestra además con la documental que obra en el plenario y que claramente se sustrae de los hechos que se establecen en la carta de la terminación del contrato como obra en el expediente.*

*Por las razones expuestas no hay lugar de que se reinstale a la señora al cargo que venía desempeñando y en consecuencia ni mucho menos que se reconozcan los salarios, prestaciones, vacaciones dejadas de percibir con su respectiva indexación, conforme a esas razones es que expongo mi recurso de apelación y le solicito al honorable Tribunal sala laboral que revoque la sentencia con relación a la condena expuesta a mi representada y nos absuelva de todas y cada una de las pretensiones incoadas en nuestra contra.* (Subraya la Sala).

Si bien es cierto que el recurso de alzada referido no goza de la mayor precisión y del mismo se extrae que el planteamiento del tema del fuero sindical de la actora, también lo es que la apelante sí refirió su glosa en relación a que no era necesario aplicar el procedimiento convencional en el caso de la demandante y por eso su alusión expresa a lo que se subrayó en precedencia del contenido de su intervención, esto es, que la accionada pese a lo anterior, realizó el trámite disciplinario respectivo, en el cual se investigó la conducta endilgada, se formularon cargos y se permitió que la trabajadora ejerciera su derecho de defensa frente a dichas acusaciones, para luego la empresa adoptar la decisión de terminar en forma unilateral y con justa causa el contrato de trabajo de la actora.

No debe olvidarse que el recurso de alzada no puede ser visto como una pieza procesal rígida, en el que se impone el exceso ritual manifiesto, al punto que se ha aceptado la competencia del Tribunal para revisar asuntos que expresamente no se ha formulado, pero que van de la mano con el tema apelado, o para dejar de lado los argumentos del apelante y resolver en derecho conforme al entendimiento de las normas que gobiernen el asunto materia de debate.

A propósito de lo anterior, se memora lo que esta Sala en sentencia CSJ SL, 20 sep. 2017, rad. 56551, enseñó. Allí se dijo:

> *En segundo lugar, cabe igualmente recordar que el principio de consonancia fue consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los siguientes términos:*
>
> *«La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación».*
>
> *Conforme a tal disposición, el juez de apelaciones debe resolver el litigio en consonancia con los términos en que le haya sido planteada la impugnación por el recurrente en la alzada, lo cual le impide emitir juicios sobre aspectos no controvertidos adecuadamente por éste. En el sentido indicado, y por la mayoría de sus miembros, se ha pronunciado múltiples veces esta Sala de la Corte. Para citar apenas un ejemplo, basta transcribir lo pertinente de la sentencia de 4 de noviembre de 2015 (Radicación SL15203-2015 e interna 44932), así:*
>
> *Previamente a resolver el ataque formulado por la vía indirecta, conviene recordar por la Sala la postura jurisprudencial relacionada con la aplicación del principio de la consonancia y el deber de sustentación del recurso de apelación, parámetros que determinan la competencia del juez de alzada y que ha sido puesta en entredicho en este caso por la censura a través de la acusación sometida a estudio por la Sala, verbigracia la contenida en la sentencia CSJ SL 774 de 2015, así:*
>
> *«… el cargo se sustenta con base en lo dicho por la jurisprudencia*

*de la Sala, contenida en las sentencias del 14 de agosto de 2007 (Rad. 28474) y 12 de diciembre de 2007 (Rad. 30952), sobre los alcances del principio de consonancia regulado por el artículo 66 A del CSTSS, antes de darle contestación al cargo, deben hacerse ciertas precisiones al respecto, que se expresaron en el fallo igualmente de esta Corporación, del 24 de julio de 2002, radicación 44980, que igualmente vienen al caso y complementan lo ya dicho en los anteriores pronunciamientos a que se refiere la censura.*

*"Respecto al principio de consonancia, que, denuncia la censura, fue violado por el Tribunal al pronunciarse sobre temas no planteados por la demandada en su recurso de apelación de la decisión de primer grado, ya ha tenido oportunidad la Corte de fijar sus alcances, como en la sentencia del 19 de octubre de 2011, radicación 42818, en donde se dijo:*
*"Es indiscutible que la misión principal del juez es la de realizar la voluntad concreta de la ley en un caso en particular, para cuyo cumplimiento goza de autonomía en sus decisiones, garantizada por el artículo 230 de la Constitución Nacional, que expresamente establece: "Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley…"*

*"En este sentido el juez es autónomo al momento de la calificación jurídica de los hechos debatidos y demostrados en juicio y solo se encuentra limitado por los extremos de la litis que fijen las partes al inicio del proceso.*

*"De esta manera, sobre una base fáctica impuesta por las partes desde la demanda y su contestación (extremos de la litis), puede moverse libremente el juez al momento de definir las consecuencias jurídicas que se desprendan de lo demostrado y debatido en juicio, sin que para ello se deba someter a las calificaciones que de los hechos hagan las partes, pues el llamado a interpretar y aplicar la ley es él.*

*"Conforme con ello, el principio de congruencia o consonancia no se ve afectado porque en la sentencia el juez o tribunal se aparte de la calificación o connotación jurídica que sobre determinada realidad fáctica haga una de las partes, de modo que, en lo que atañe específicamente con la apelación, el Tribunal solo estará sujeto a los temas que le proponga el apelante en su recurso, en aplicación del artículo 66 A del CPL, mas ello no quiere decir que deba someterse al análisis jurídico que ella le proponga sobre un tema en especial, pues el sentenciador es libre para encontrar e interpretar la norma aplicable al caso concreto, eso si, siempre que no se varíen los elementos constitutivos de la causa petendi que delimitan la litis».*

*Igualmente, en sentencia del 24 de abril de 2013, radicación 42192, precisó la Sala al respecto:*

*«Se ha dicho en diversas ocasiones por la Sala que, conforme al principio de consonancia que contempla el artículo 66 A del CPTSS, la competencia del Tribunal se encuentra circunscrita a las materias objeto del recurso, sin que, por tal motivo, se vea éste limitado por los argumentos que al respecto le presenten las partes, pues en la valoración de las pruebas y calificación jurídica de los hechos el juez es autónomo, estando sometido tan solo a la libre formación del convencimiento conforme a los principios científicos que informan la crítica de las pruebas, para lo primero, y a la ley, para lo segundo; de donde no asiste razón al recurrente en cuanto afirma como sustento del cargo, que el ad quem debió limitarse a los argumentos expuestos por el apelante.”.*

*De igual forma, no sobra destacar que el fallador de segundo grado no omitió el criterio jurisprudencial de esta Corporación en cuanto al principio de consonancia, en el sentido de que éste impone a la parte inconforme con la sentencia de primer grado a explicitar los puntos de reproche frente a la misma, sin que por ello dicha parte esté obligada a fórmulas sacramentales o fijas en la exposición de sus motivos así como al fallador a pronunciarse solamente sobre las objeciones expresadas…».*

En el mismo sentido de la decisión anterior, en la sentencia CSJ SL, 6 dic. 2017, rad. 58774, se manifestó:

*A efecto de zanjar esta controversia, debe recordarse que el artículo 66 A del CPTSS, prevé que «[l]a sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación». Dicha disposición fue declarada exequible condicionadamente por la Corte Constitucional mediante sentencia C-968 de 2003, en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador.*

*Es necesario advertir que no existe una fórmula ritual que deba seguir el recurrente para interponer el recurso de apelación, basta que se presente el motivo del disentimiento para abordar el estudio a partir de inferencias lógicas derivadas del mismo; al respecto vale la pena memorar lo asentado por esta Corporación en sentencia CSJ SL13226-2014, del 27 de ago. 2014, rad. 36949, en cuanto a que «la expresividad de un cuestionamiento a través de un acto procesal no requiere de frases sacramentales, fórmulas literales o enunciados rituales o inflexibles, pues ello, fuera de traducir un excesivo rigorismo propio de teorías procedimentalistas desuetas, va en desmedro del derecho de acceso a la administración de justicia y de la tutela efectiva del*

*derecho».*

Es por lo anterior, que para la Corte la expresión antes resaltada del recurso de alzada interpuesto por la parte demandada, sí involucró la revisión de la obligación de aplicar el procedimiento convencional cuando se está en presencia de un despido justo y no de una sanción de tipo disciplinario y por ello, se alude a la comprobación de las conductas sobre las que se fincó la justa causa de despido, previa investigación, formulación de cargos a la implicada, su comprobación, determinación final de despido dentro del «*trámite*» legal, y no a través del convencional disciplinario.

Y aunque la censura acude a los alegatos en segunda instancia para comprobar la violación de la competencia que se le achaca al *ad quem*, la verdad es que simplemente uno de los motivos de la apelación, como lo entendió esa colegiatura, fue «*ampliado en la intervención oral en la segunda instancia*», y por eso su análisis y resolución en la alzada; motivo por el cual el Tribunal no cometió los dislates endilgados.

En todo caso, lo cierto es que como el Tribunal lo manifestó, la petición principal del reintegro con base en el fuero sindical fue desistida por la parte actora y con base en ello, orientó el estudio de su competencia como segunda instancia al tema de la reinstalación por violación del procedimiento convencional, condenas primeras subsidiarias tal como ya se dejó reseñado en los

antecedentes de esta providencia.

Así las cosas, el *ad quem* no cometió el yerro fáctico endilgado, el cargo por ende no prospera.

## IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta, a través de la aplicación indebida, los artículos 115, 467, 468, 476 y 478 del CST; 25, 29, 39 y 228 constitucionales*;* 25, 60, 61 y 145 del CPTSS y 27 de la convención colectiva de trabajo celebrada entre la demandada y sus sindicatos vigente para 2011-2014.

La violación de las normas citadas, se afirma, ocurrió como consecuencia de los siguientes errores de hecho manifiestos:

> *"1-. NO DAR POR DEMOSTRADO, ESTÁNDOLO, QUE LA DEMANDADA SIGUIÓ UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INTERNO PARA INVESTIGAR LA CONDUCTA DE LA TRABAJADORA, SOBRE LA CUAL EDIFICÓ LA CAUSAL DE DESPIDO.*
>
> *- NO DAR POR DEMOSTRADO, ESTÁNDOLO, QUE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA DEMANDADA Y SUS SINDICATOS VIGENTE PARA 2011- 2014, DISPUSO UN PROCEDIMIENTO EXPRESO PARA LA INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE SUS TRABAJADORES, EN ESPECIAL LOS SINDICALIZADOS, QUE LA OBLIGABA A CUMPLIRLO FRETE A LA INVESTIGACIÓN DE LA CONDUCTA DE LA ACTORA, CONFORME LO DISPONE EL ARTÍCULO 27 DE LA CONVENCIÓN CITADA COMO NORMA VIOLADA.*
>
> *- NO DAR POR DEMOSTRADO, ESTADANDOLO, (sic) QUE LA DEMANDADA VIOLO (sic) EL PROCEDIMIENTO CONVENCIONAL DESCRITO EN ARTÍCULO 27 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA DEMANDADA Y SUS*

*SINDICATOS VIGENTE PARA 2011- 2014, EN LA INVESTIGACIÓN INICIADA EL DÍA ANTES DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE LA ACTORA, SOBRE LA CUAL EDIFICO (sic) LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE LA ACTORA, EN DETRIMENTO DE SUS DERECHOS CONVENCIONALES Y LEGALES.*

*4. NO DAR POR DEMOSTRADO ESTÁNDOLO QUE LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE LA ACTORA ES NULA POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO.*

Aduce que los anteriores yerros se presentaron por la errónea apreciación de los siguientes medios de persuasión:

*- Metodología de Investigación y Respuesta al fraude interno. Folio 182- 185 -Respuesta de la trabajadora a la metodología de la investigación propuesta por la demandada. Folio 186-189.*

*-La carta de terminación del contrato de Trabajo. Folio 11 a 15.*

*-Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre BANCOLOMBIA S.A. Y LOS SINDICATOS SINTRABASCOL Y UNEB 2011- 2014. Folios 339 a 400.*

Con el fin de acreditar la comisión de los dislates fácticos endilgados, la censura recordó algunos apartes de los argumentos con los cuales el *ad quem* revocó la decisión de primer grado, señalando que se desconoció por esa colegiatura la voluntad de las partes al suscribir la convención colectiva de trabajo con vigencia 2011 – 2014, en la que se pactó un procedimiento previo para las faltas cometidas por un trabajador sindicalizado, que está contenido en su artículo 27.

Alega que la demandada sí inició un trámite investigativo disciplinario contra la demandante, solo que no con fundamento en la norma convencional ya comentada, con base en el cual adoptó la decisión de

finiquitar la relación contractual con justa causa, desconociendo el debido proceso.

Insiste la censura en que el Tribunal señaló que para terminar el contrato de trabajo no hacía falta el seguimiento de un proceso disciplinario previo, pero que en este caso sí se inició uno, solo que no el previsto en la convención colectiva de trabajo, tal como aparece a folios 182 a 185.

Aduce que al desconocerse el procedimiento convencional se debía tener como nula el acta de descargos que se realizó a la actora y, por ende, declarar la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo.

## X. RÉPLICA

Señala varios errores de técnica que tendría el cargo, como el de señalarse en la proposición jurídica disposiciones de carácter procedimental, sin que se haya alegado ningún defecto de carácter adjetivo que hubiera violado una norma sustancial; se alega la violación de normas convencionales desatendiendo su naturaleza de prueba; que el cuarto error endilgado no era una situación de hecho, sino una consecuencia jurídica; no se confutaron todos los cimientos sobre los que se estructuró la sentencia gravada y nada se dijo sobre la existencia de las justas causas.

En cuanto al fondo de la acusación, manifiesta que no es cierto que el Tribunal no hubiera dado por demostrado

que se había adelantado una investigación administrativa previa al despido y que se le violara el derecho de defensa, pues el juez de apelaciones hizo expresa referencia a la solicitud de explicaciones y la respuesta dada por la demandante (f.° 186 y 189); que no era cierto que de la documental que se dice fue mal valorada, se evidenciara que se hubiese iniciado un trámite disciplinario y menos el de la convención colectiva de trabajo, sino que se adelantó un procedimiento investigativo para esclarecer situaciones irregulares detectadas por el empleador y con base en las explicaciones dadas, se determinó que existía justa causa para terminar dicho contrato de trabajo.

Señala que no existen yerros con la connotación de manifiestos y que el Tribunal sí dio por establecido que se había llevado a cabo un procedimiento investigativo previo por parte de la pasiva, dejando sin fundamento el primer error endilgado.

Respecto de los yerros segundo y tercero, dice que en manera alguna se desconoció el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo 2011 – 2014, sino que cosa distinta fue que considerara que su ámbito de aplicación era la imposición de sanciones disciplinarias y no ampara la terminación con justa causa de un contrato de trabajo y que de la lectura de dicha disposición convencional, se establece que ese procedimiento sea para el despido con justa causa, interpretación en la que acertó el Tribunal, que respeta la libre formación del convencimiento y deja sin sustento la comisión de un error de hecho con el carácter

de evidente.

## XI. CONSIDERACIONES

Como se dejó establecido, con las pruebas denunciadas como mal valoradas, la censura pretende demostrar que el Tribunal se equivocó al no percatarse de que la demandada siguió un procedimiento administrativo interno, con base en el cual fincó la justa causa de despido, obviando el trámite convencional para la investigación de las faltas cometidas por sus empleados, contenido en el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo 2011 – 2014 y por ende, la carta de terminación del vínculo contractual laboral que ataba a la actora con la pasiva es nula, por violación del debido proceso.

Desde ya la Sala observa que no le asiste razón a la censura en los dislates fácticos endilgados, por lo siguiente:

1. No es cierto, como lo afirma la recurrente, que el Tribunal no hubiera dado por demostrado que la demandada siguió un procedimiento administrativo interno para investigar la conducta de la demandada sobre la cual edificó la causal de despido, pues en forma por demás expresa, en su sentencia se hizo alusión a ese trámite, para incluso deducir de él, que a la demandante se le brindó la oportunidad de defenderse de las imputaciones efectuadas en su contra, cosa que hizo y por lo cual se concluyó por la segunda instancia que no se violó su derecho al debido proceso.

Ciertamente, el juez de apelaciones cuando relievó que nunca se controvirtió la ocurrencia de las conductas endilgadas como justa causa para fenecer el contrato de trabajo, aceptadas por la misma demandante, sino que no se le había dado la oportunidad a la actora de defenderse de las mismas, aludió a la respuesta que la misma accionante brindó a la demandada (f.° 186 a 189), para con base en ella concluir que para esa colegiatura eso no ocurrió, por cuanto sí pudo ejercer su derecho de defensa como se vio con esa comunicación. Adicionalmente, precisó el *ad quem* que el trámite convencional echado de menos era para imponer sanciones disciplinarias y no para despidos.

En consecuencia, es infundada la afirmación de la censura sobre el primer yerro enrostrado.

2. Tampoco es verdad, que el Tribunal no hubiera dado por demostrada la existencia del procedimiento convencional para la investigación de las faltas de sus trabajadores, contenido en el artículo 27 de ese acuerdo colectivo, pues como precedentemente se estableció; el *Ad quem* al memorar el fundamento de la condena en primera instancia aclaró, que una cosa era el trámite para la aplicación de sanciones disciplinarias establecido por el legislador o el pactado extralegalmente por vía convencional, como en este caso, y otra bien distinta la determinación que en cualquier momento, por el ejercicio de la voluntad de las partes para terminar el contrato de trabajo; de tal suerte que no es que no haya dado por

establecida la existencia del procedimiento convencional, como erradamente lo dice la censura, sino que concluyó que el mismo no era aplicable en este asunto, cosa bien distinta y la cual no confutó la impugnante.

3. Como ya se indicó, para la demandada el procedimiento contenido en el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo 2011 – 2014, no es aplicable en tratándose de terminaciones de contratos de trabajo en los que se invoca motivos justos, pues solo lo es para eventos de imponer sanciones disciplinarias, que no era el tema del presente conflicto jurídico; superponiendo la voluntad de las partes en el ejercicio de dicha atribución, por encima del contenido de la referida cláusula convencional, por no tratarse de la imposición de sanción alguna disciplinaria, sino de la extinción en forma unilateral con justa causa de un contrato de trabajo.

Lo anterior, demuestra que no se incurrió en el segundo de los errores enlistados, así como el tercero, en el que se le achaca al Tribunal haber conculcado el procedimiento convencional ya aludido, pues como ya se concluyó, dicho trámite, es para eventos de imposición de sanciones disciplinarias y no para despidos con justa causa, que entre otras, es la tesis que ha sostenido esta Corte en asuntos de similares contornos fácticos y jurídicos, máxime si de la lectura del artículo 27 convencional no se evidencia que dicho procedimiento esté dispuesto para supuestos fácticos de despido con justa causa, sino todo lo contrario, parar imponer sanciones de tipo disciplinario.

El referido artículo 27 dispone:

***ARTÍCULO 27°.- PROCESO DISCIPLINARIO.***

*El proceso disciplinario se adelantará, permitiendo el derecho de defensa del trabajador, cumpliendo el siguiente trámite:*

***1. Llamada a descargos:***

*Mediante memorando se le comunica al trabajador la presunta falta en que ha incurrido, dando inicio en esta forma al trámite disciplinario. Se enviará este memorando dentro de los 60 días calendario contados a partir de la fecha en que EL BANCO tenga conocimiento del hecho por escrito, a través del superior inmediato del trabajador o de los superiores inmediatos de aquel. En dicha comunicación se le advierte al empleado que debe, en el término de quince (15) días calendario, presentar los descargos por escrito o verbalmente, a su escogencia, asesorado si lo considera conveniente por dos (2) representantes del sindicato al que esté afiliado.*

*En el caso de los trabajadores afiliados al sindicato EL BANCO enviará copia de la comunicación anterior así: si está afiliado a SINTRABANCOL la copia se enviará a la Subdirectiva o Comité Seccional, si los hay o, en su defecto, a la Junta Directiva Nacional; si está afiliado a UNEB la copia se enviará a la Subdirectiva o Comité Seccional ó, en su defecto, al Comité Nacional de Empresa.*

*No se podrá iniciar proceso disciplinario después de transcurrido el término de 60 días antes indicado.*

***2. Respuesta a descargos:***

*Recibido el memorando al que se refiere el numeral anterior, el empleado dispone de 15 días calendario para optar por una de estas dos alternativas:*

*2.1 Presentar por escrito sus descargos con su firma, la cual puede estar acompañada de la de los representantes del sindicato al que esté afiliado. El empleado podrá solicitar a la Gerencia de Gestión Humana de la Región correspondiente, cuando sea el caso y si así lo requiere para presentar sus descargos por escrito, la exhibición de documentos y pruebas que tenga EL BANCO sobre los hechos objeto de investigación.*

*2.2 Solicitar una audiencia para efectuar los descargos verbalmente, la cual se realizará dentro de los 15 días calendario siguiente a la solicitud del empleado, dentro de la jornada*

*ordinaria de trabajo del trabajador citado. En dicha audiencia el trabajador sindicalizado deberá estar asistido de dos representantes del sindicato al que esté afiliado y el empleado podrá solicitar, cuando sea el caso, la exhibición de documentos y pruebas que tenga EL BANCO sobre los hechos objeto de investigación. De la audiencia [se levantará un acta, en la que se deje constancia de los descargos • presentados.*

*Si en el término de 15 días calendarios el trabajador no presenta sus descargos se considerará aceptada la falta.*

***3. Análisis de descargos:***

*Recibidos los descargos, por escrito o verbalmente, el funcionario del BANCO que esté conociendo del proceso disciplinario analiza las explicaciones y puede optar, dentro de un término de 15 días calendario, por una de estas dos alternativas;*
*3.1 Declarar justificadas las explicaciones, en cuyo caso se absuelve al empleado, hecho que se le debe hacer saber por medio de comunicación escrita.*

*3.2 Decidir la aplicación de la sanción, si considera que los descargos no son aceptables. Dicha determinación se le comunica por escrito al empleado inculpado, quien puede apelar de ella para ante el inmediato superior de quien tramita el proceso disciplinario. Al momento de la notificación de la sanción, deberá indicarse expresamente ante quién podrá surtirse la apelación.*

*EL BANCO deberá decidir dentro de estos 15 días calendario so pena de que su decisión sea extemporánea y, por tanto, no produzca efectos. En e! evento de que la sanción no se apelare en el término de 10 días calendario se procede a comunicar al empleado, también por escrito, la fecha en que se hará efectiva la sanción.*

*Si el empleado hubiere apelado la decisión de sancionar, el respectivo superior dispone de 10 días calendario para revocarla, modificarla o confirmarla. En cualquier caso, su decisión se considerará definitiva.*

*Tanto la revocatoria, la modificación ó la confirmación deben comunicarse por escrito a quien tomó la decisión de sancionar y al empleado vinculado al proceso disciplinario. En caso de confirmación, el funcionario de primera instancia deberá comunicar al empleado la sanción y hacerla efectiva.*

*No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo lo establecido en este artículo.*

*Una vez notificada por EL BANCO la decisión final de sancionar a un trabajador, ésta se deberá aplicar dentro de los treinta (30)*

*días calendario siguientes, si esto no ocurriere en este término ésta quedará sin efecto alguno.* (Subraya la Sala).

En efecto, en la sentencia CSJ SL, 12 jul. 2017, rad. 47251, sobre este particular se dijo:

*Así mismo, resulta importante destacar que la posición del Tribunal, según la cual el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, es acertado y ajustado a derecho, como en varias ocasiones lo ha dicho la Corporación, recientemente en la sentencia SL 13691 – 2016, de ago.24 de 2016, rad. 52134, en los siguientes términos:*

*Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 Nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.*

*De tal manera que la legalidad y justeza del despido no podía verse afectada porque la diligencia de descargos se hubiere surtido sin la asistencia de dos compañeros del trabajador.* (Subraya no original).

Es por lo anterior, que el tercer error endilgado no se configuró.

4. En consecuencia, resulta claro para la Corte, que la carta de terminación del contrato de trabajo no es nula por violación del debido proceso, como lo afirma la censura, pues ya se acreditó que a la actora no se le transgredió dicha garantía fundamental y legal, sino por el contrario se respetó plenamente, al punto que rindió por escrito las

explicaciones que consideró hacer, frente a los comportamientos que le endilgó la entidad demandada. Cosa bien diferente, es que el Tribunal, en forma acertada por demás como ya se ilustró, haya señalado que el procedimiento extralegal contenido en el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo 2011 – 2014, no era aplicable, por tratarse de un despido con justa causa y no de la imposición de una sanción disciplinaria, como ya se expresó.

Por lo explicado, el Tribunal no incurrió en los errores de hecho enrostrados, por consiguiente, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo de parte recurrente demandante, por cuanto su acusación no salió victoriosa y la demanda fue replicada. Como agencias en derecho se fija la suma de $4.000.000, que se incluirán en la liquidación con arreglo en lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

## XII. 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, **NO CASA** la sentencia proferida el 19 de marzo de 2014 por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por la señora **CAROL ANGÉLICA TELLO**

**CABRERA** contra **BANCOLOMBIA S.A**.

Costas como se indicó en la parte motiva de la sentencia.

Notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**

**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**

**ERNESTO FORERO VARGAS**