JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL001-2025
Radicación n.° 68-001-31-05-005-2020-00368-01
Acta 1

Bogotá, D. C., veintidós (22) de enero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por el **BANCO CAJA SOCIAL S.A.**, contra la sentencia proferida el 17 de octubre de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en el proceso que **FERNANDO GARCÍA DELGADO** instauró en su contra.

I. ANTECEDENTES

Fernando García Delgado pidió declarar que el Banco accionado fue su empleador desde el 6 de julio de 2015 hasta el 4 de diciembre de 2017 y que, al despedirlo, vulneró sus derechos. Pretendió el reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales, sin solución de continuidad, la indexación de los derechos adeudados, los perjuicios morales y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones en que prestó servicios como gerente de oficina a la demandada dentro de los

extremos temporales antedichos. Que el gerente de zona, lo acosó laboralmente, al punto que se vio obligado a reportarlo a la línea habilitada por el Banco. Sin embargo, la entidad tomó la decisión de desvincularlo sin justa causa, aunque *«verbalmente»* le informaron que se debió a bajos resultados y mal clima laboral.

La accionada se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago, inexistencia de unidad contractual, prescripción, cobro de lo no debido, compensación, buena fe, mala fe de la parte actora e inexistencia de garantía foral. Aceptó la relación laboral y sus extremos temporales, así como las labores desplegadas. Dijo que no le constaban los hechos alegados y que la desvinculación se produjo en ejercicio de las facultades concedidas en la ley; en particular, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, previo pago de la condigna indemnización.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 16 de septiembre de 2021, el Juez Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga resolvió:

> PRIMERO: DEJAR sin efecto el despido que el BANCO CAJA SOCIAL S.A. realizó el 4 de diciembre de 2017, y en consecuencia se ordena el reintegro de FERNANDO GARCÍA DELGADO al cargo que ocupaba al momento de ser despedido, o a uno de mayor o igual categoría, junto con el pago de los salarios y las prestaciones sociales legales y extralegales que dejó de percibir desde el momento de su desvinculación, debidamente indexados conforme a lo antes expuesto. Para tal efecto, se debe tener en cuenta el último salario devengado por el actor.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de compensación y autorizar al BANCO CAJA SOCIAL S.A. que descuente de la condena ordenada en esta providencia, lo que pagó a la accionante por concepto de indemnización por despido injusto.

TERCERO: ABSOLVER al BANCO CAJA SOCIAL S.A. de las demás pretensiones de esta demanda.

CUARTO: COSTAS a cargo del demandado.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En respuesta a la apelación del demandado, el Tribunal confirmó la decisión de primer grado, con costas al vencido en juicio.

En lo que interesa al recurso extraordinario, dividió las problemáticas traídas a la apelación en jurídicas y fácticas. Resumió las primeras en verificar si: *a)* el *a quo* desatendió el precedente vertical en materia de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa; *b)* resolvió el litigio con fundamento en sentencias que no servían de precedente al conflicto bajo examen; *c)* fijó *«el alcance de la prueba indiciaria desatendiendo el contenido del artículo 240 del CGP»*; *d)* aplicó en forma equivocada *«el principio de desigualdad compensatoria»*; y *e)* dejó de aplicar el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, *«al momento de resolver sobre la caducidad de la acción»*.

Centró las segundas en examinar si el juez singular se equivocó por: *a)* colegir que el actor fue acosado laboralmente por el gerente de zona; *b)* dar por acreditado que el accionante *«interpuso una denuncia de acoso laboral»* en contra de dicho gerente; *c)* ignorar que el demandante *«incurrió en bajo*

rendimiento y en incumplimiento de metas al ejecutar su cargo en el BANCO CAJA SOCIAL S.A.; y *d)* inferir que *«existieron acreencias laborales extralegales»*.

No halló controversial la existencia de un contrato de trabajo entre las partes del 6 de julio de 2015 al 4 de diciembre de 2017, finalizado por decisión del empleador, sin justa causa y previo pago de la indemnización legal por despido.

Acotó que si bien, por regla general, la condición resolutoria envuelta en todo contrato laboral faculta a las partes para terminarlo, aun sin mediar justa causa (art. 64 CST), la ley y la jurisprudencia han creado una serie de excepciones al ejercicio de esa prerrogativa. Dentro de estas, recordó que el trabajador *«goza de temporal protección por el hecho de formular una petición, denuncia o queja de acoso laboral. (Art. 11, Ley 1010 de 2006)»*.

Consideró que los testimonios de John Jairo Jaimes Vega y Luis Ernesto Rojas Borrero dieron cuenta suficiente del acoso laboral a que fue sometido el actor por parte del gerente de zona, su superior inmediato. Que esas versiones, junto con *«los medios documentales»*, dejaron en evidencia que la línea de trasparencia empleada por el actor para entablar la queja, *«es un canal adecuado para que los trabajadores del BANCO CAJA SOCIAL S.A., formulen todo tipo de denuncias contra la ética, incluidas las relativas a las conductas de acoso laboral»*.

Acreditado lo anterior, concluyó que era viable presumir que el trabajador fue despedido por razón de la queja que presentó, por manera que el acto devino ineficaz. En ese orden, asentó que *«si el propósito del demandado era despojarse de los efectos desfavorables que contra él configuraba la norma, le resultaba necesario comprobar que el despido tuvo un móvil distinto a la presumida retaliación, lo que en este caso no ocurrió»*. Agregó que la ineficacia del despido imponía la necesidad de *«ordenar el pago de todas las acreencias a que hubiera tenido derecho el trabajador, tanto de orden legal, como extralegal»*.

Reflexionó que cuando se busca la declaratoria de una situación jurídica, como la de ser titular de la protección por haber denunciado una situación de acoso laboral, *«la acción carece de caducidad»*. Desde luego, sin perjuicio de que prescriban los derechos laborales causados y exigibles más de 3 años antes de la reclamación, teniendo en cuenta que el término de 6 meses *«de que trata el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 opera únicamente respecto de los derechos derivados de la acción especial»*.

Conforme lo anterior, desestimó todos los argumentos de la apelación y dispuso confirmar la sentencia de primer grado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el Banco, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante 7 cargos, replicados en tiempo, pretende que la Corte case la sentencia recurrida. En sede de instancia, aspira a que se revoque la del *a quo* y, en su lugar, se le absuelva totalmente o, en subsidio, del pago de las prestaciones de orden extralegal. Por razones de método, los 6 primeros cargos serán estudiados en conjunto.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, del artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, que produjo infracción directa del artículo 27 del Código Civil y aplicación indebida del artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 181 del procesal laboral. Todo lo anterior, en relación con los artículos 29, 53 y 230 de la Constitución Política, 64, 127, 141, 186, 193, 249, 253 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, 99 de la Ley 50 de 1990, 17 del Decreto 2351 de 1965, 1 y 2 de la Ley 52 de 1975, 18 y 30 del Código Civil y 118 A del procesal del trabajo.

Cuestiona que el colegiado de instancia entendiera que la *«caducidad»* contemplada en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, solo aplica a los actos sancionatorios que prevé la misma norma, mientras para cualquiera asociado al acoso laboral, *«como sucede con el trámite del reintegro por ineficacia del despido, opera la regla general de tres (03) años»*.

Estima que dicho precepto no se encuentra restringido al proceso especial, ni a las medidas sancionatorias derivadas del acoso laboral. Por el contrario, explica, *«el legislador claramente sostuvo que "las acciones", sin hacer distinción a alguna de ellas, que se deriven de una conducta de acoso, tienen un término específico de caducidad»*. Acota que ese término es de 6 meses y solo se amplió a 3 años con la Ley 2209 de 2022, que *«no afecta al proceso de*[l] *asunto pues los hechos sometidos a conocimiento de la judicatura ocurrieron mucho antes de la modificación legislativa aludida»*.

Insiste en que *«la acción ordinaria laboral, es el camino, que permite la ineficacia del despido, dando vía a la garantía creada por el legislador, derivada de la conducta de acoso, acción que el artículo 18 original de la Ley 1010, impuso que, debe ser ejercida en seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas»*. Agrega que el Tribunal ignoró que la regla general de 3 años solo opera para los derechos regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, pues así lo dispone la norma.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación directa, por aplicación indebida, del artículo 62, parágrafo, del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 21 y 64 *ibídem.*

Recrimina al *ad quem* por estimar inviable aducir razones objetivas en el propósito de desvirtuar la presunción de acoso laboral, si ello no se plasmó en la carta de despido.

Sostiene que como se trató de un despido sin justa causa, debía acudirse a la norma que regula esa situación de hecho; esto es, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Arguye que, como es sabido, esa norma no exige exteriorizar los motivos de la desvinculación. Por ello, dice, el juzgador de la alzada *«vulneró el principio de inescindibilidad o conglobamiento de la ley en cual en la Ley laboral (sic) se encuentra establecido en el artículo 21 del CST».* Añade que el Tribunal *«pasó por alto la facultad legal que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa».*

VIII. CARGO TERCERO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, del artículo 62, parágrafo, del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 21 *ibídem* y 18, 27 y 30 del Código Civil.

Afirma que el fallador de segundo grado consideró con desacierto que *«en la norma denunciada se contempla una restricción para todo tipo de despido»*, en tanto asumió que solo serían válidas las causales o motivos contemplados en el escrito que comunica la decisión del empleador.

Arguye que tal razonamiento lleva a concluir, también en forma equivocada, que *«en todo tipo de desvinculación y en especial en el despido sin justa causa se debían anotar las razones de despido, para poder ser atribuidas en un eventual proceso».* Craso error, sostiene, pues *«este deber no está en*

esa disposición», que se refiere únicamente a los casos en los que se despide con justa causa.

Explica que exigir que se justifique la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, es ir contra su propia naturaleza. Recuerda que allí no es necesaria la expresión de razones o motivos.

IX. CARGO CUARTO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que generó aplicación indebida del parágrafo del artículo 62 del mismo cuerpo normativo, en relación con los artículos 21 *ibídem* y 18, 27 y 30 del Código Civil.

La acusación puede resumirse en el siguiente aparte:

> […] el ad quem aplicó el artículo 64 del CST para entender que de este se podía desprender la potestad de despedir sin justa causa a trabajadores, pero que esa facultad estaba limitaba ante diversos escenarios de estabilidad, caso en el que la terminación sería ineficaz. Lo anterior, salvo que se demuestre por parte del empleador la acreditación de circunstancias objetivas en la carta de terminación de contrato sin justa causa. Sin embargo, de tal precepto no puede indicarse tal deducción. Esto ya que, de su tenor literal y contextual, solo puede advertirse que en caso de que se opte por esta modalidad de ruptura contractual, el empleador debe reconocer una indemnización tarifada. De modo que en principio es claro que tal precepto no establece en ningún aparte el reintegro del trabajador. Por ello, es palpable el yerro hermenéutico en este sentido.

X. CARGO QUINTO

Denuncia violación indirecta, por *«infracción directa del artículo 281 del CGP»,* que conllevó aplicación indebida de los

artículos 2, 7 y 11, numeral 1, de la Ley 1010 de 2006, y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

A título de errores manifiestos de hecho, imputa:

1. Dar por demostrado sin estarlo, que dentro del proceso adelantado, el demandante persiguió la declaratoria de acoso laboral.
2. No dar por demostrado, estándolo, que dentro del proceso, el actor pretendió la reinstalación de su contrato por desconocimiento de sus derechos de orden fundamental.
3. No dar por demostrado, estándolo, que no existió nexo causal entre las conductas denunciadas como discriminatorias y el despido.
4. No dar por demostrado, estándolo, que se evidenciaron razones objetivas para la desvinculación del demandante.
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que los motivos alegados por el demandante incidieron sustancialmente en su despido.

Aduce que por la equivocada valoración de la demanda y del auto que fijó el litigio, el Tribunal violó el principio de congruencia, como quiera que entendió que lo pretendido por el actor era demostrar que fue víctima de acoso laboral, siendo que el propósito del litigo era definir *«si existió algún abuso de la facultad contenida en el artículo 64 del CST»*.

Añade que si el Tribunal lo hubiera percibido así, habría concluido que el empleador no violó los derechos fundamentales del trabajador por desvincularlo con sustento en la referida facultad.

Deplora que el Tribunal no advirtiera *«las razones objetivas que permitían evidenciar el bajo desempeño del*

actor». Alude al *««Ranking Acumulado Gerente Oficina» de 2015 a 2017»*, que exhibe que el demandante presentaba *«uno de los cumplimientos más bajos en metas. En efecto, se acreditó un cumplimiento del 67% para el año 2016 cuando la media de sus compañeros era entre el 87% y el 101%. Y del 80% cuando la media era del 95% y 101% para el año 2017»*.

Destaca que, en su declaración, el actor reconoció que no tenía un buen nivel de cumplimiento de metas, de donde se sigue que el Tribunal debió colegir que, *«en el transcurso del tiempo, sus funciones no venían realizándose de una forma óptima»*. Acota que esa fue la razón para tomar la decisión de desvincularlo *«de manera unilateral, ya que, pese a su bajo rendimiento, dichas conductas, no alcanzaban a constituirse como una falta grave, constitutiva de justa causa de despido»*; empero, agrega, *«el empleador, no quiso involucrarse en un debate sobre la existencia o no de una justa causa, situación que el Tribunal se negó a analizar»*.

XI. CARGO SEXTO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que propició aplicación indebida del artículo 62, parágrafo, del mismo compendio y el numeral 1 del artículo 11 y los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006.

Asevera que si el propósito del litigio era verificar un abuso en la facultad de terminación del contrato, el Tribunal debió ocuparse de examinar el *«nexo causal entre «el ejercicio*

de la libertad fundamental o la condición protegida, y el acto de despido»». Para ello, explica, era necesario que el trabajador demostrara los indicios que así lo sugieran y que el empleador demuestre razones objetivas para el retiro.

Acota que solo de encontrarse acreditados esos indicios, y la ausencia de elementos válidos para la desvinculación, es posible evaluar si *«el acto de discriminación fue o no determinante para el retiro, esto es, que pueda entenderse que la intención real del empleador fue la de trasgredir derechos»*.

Lamenta que el Tribunal no siguiera ese derrotero, sino que realizara un ejercicio totalmente contrario, como crear *«una presunción de despido discriminatorio, sin posibilidad de ser desvirtuada. Lo dicho ya que impuso que debía cumplirse con lo requerido en el parágrafo del artículo 62 del CST, que no regula el asunto»*.

XII. RÉPLICA

El demandante asevera que la censura confunde un trámite especial, como la queja por acoso laboral, con un proceso ordinario laboral, donde se debate si un despido violó derechos fundamentales, como aquí ocurrió. Agrega que una vez halló demostrado el acoso y la queja, el Tribunal exigió justificar la terminación del vínculo, algo remoto cuando el despido se produjo al amparo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Acota que, en todo caso, el empleador no acreditó razones objetivas para desvincularlo.

Desde lo fáctico, precisa que la censura no desarrolla en qué consistieron concretamente los errores en la valoración de medios de prueba calificados.

XIII. CONSIDERACIONES

No es controversial en casación, ni lo fue en las instancias, que del 6 de julio de 2015 al 4 de diciembre de 2017 las partes estuvieron unidas mediante un contrato de trabajo, finalizado por decisión del empleador, sin justa causa y previo pago de la indemnización legal por despido.

De la confrontación entre el razonamiento del Tribunal y los cargos compendiados, se infiere que la Corte debe ocuparse de verificar, inicialmente, si aquel juzgador se equivocó por haber entendido que el litigio estaba orientado a la búsqueda de protección por un despido efectuado en el contexto de una situación de acoso laboral que afectaba al trabajador, que no a discutir un exceso en la facultad empresarial de resolver el contrato de trabajo y pagar una indemnización tarifada (art. 64 CST).

En este horizonte, corresponde clarificar si, como lo plantea la censura, el juzgador de la alzada desconoció el legítimo ejercicio de la referida facultad, que no exige justificar el despido bajo los supuestos previstos en la ley (art. 62 *ibídem*) o, en el peor de los casos, ignoró que la decisión del empleador estaba plenamente respaldada en el bajo desempeño del trabajador.

Bajo el entendido de que no hubiera errado en lo anterior, corresponderá discernir si el fallador de segundo grado aplicó equivocadamente la regla general de prescripción de 3 años para las acciones laborales, que no la especial de 6 meses de caducidad, vigente en la época de los hechos para el ejercicio de las acciones encaminadas a la protección contra actos de acoso laboral.

Desde lo fáctico, la Sala no observa que el Tribunal hubiera incurrido en los desaciertos enrostrados, al apreciar la demanda, ni al percibir la forma en que fue delimitado el litigo.

Basta una lectura de la demanda para comprobar que, en efecto, el actor puso sobre la mesa la violación de derechos fundamentales, dado que el despido se produjo en un escenario de acoso laboral de parte de su superior inmediato. Fue en ese horizonte que reclamó su reintegro, sin solución de continuidad, junto con la indemnización por los perjuicios causados, a partir de hechos asociados a la persecución de que fuera víctima y que pueden resumirse en los siguientes antecedentes fácticos extraídos del texto de la demanda:

> VEINTICUATRO: El Dr. Javier Fino Tarazona, decidió hacer algunos cambios trasladando funcionarios entrenados y capacitados por mi cliente; y enviando personal nuevo para entrenar, lo que desmejoró el rendimiento de la oficina en cabeza de mi asistido.
> VEINTICINCO: Mi mandante no recibió el debido acompañamiento como Gerente de la Oficina de Asturias, pues durante el tiempo que estuvo al servicio de esta oficina, fue objeto de rotación de su personal a cargo, y de la continua persecución laboral por Fino Tarazona.

VEINTISEIS: El Dr. Javier Fino Tarazona, impuso a mi mandante la obligación de cerrar la puerta principal de la oficina todos los días a las 4:00pm, interrumpiendo su agenda de citas comerciales (función que es designada y de responsabilidad especifica de la Subgerente de cada oficina).
VEINTISIETE: Esta nueva designación fue impositiva y de forma verbal. Asignación que nace porque Fino Tarazona no estaba de acuerdo que una persona "nueva" para la banca haya avanzado en tan corto tiempo en la entidad. En un comité de Gerentes lo expresó públicamente con la siguiente frase: "no estoy de acuerdo que personas de afuera lleguen a Gerenciar, para ser Gerentes deben hacer el curso dentro del Banco."
VEINTIOCHO: Durante el tiempo que el Señor García Delgado, se desempeñó como Gerente de la oficina Asturias, se presentaron diferencias profesionales con el Señor Javier Fino en calidad de Jefe Directo, (celos profesionales), por el buen desempeño y proyección de crecimiento que mi cliente tenía en ese momento y porque sus pares veían en él un mayor apoyo que por parte del señor Fino; llevando la situación al límite de hacerle el cambio de dos asesores comerciales con excelente desempeño laboral, que le daban crecimiento comercial en todos los productos a la oficina mes a mes.
(…)
TREINTA Y TRES: Durante la vigencia contractual la entidad Banco Caja Social, no capacitó a mi cliente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Acoso Laboral. Las campañas que se hacían internamente eran respaldando la línea de trasparencia, por lo que mi cliente se dirigió a ella para hacer el respectivo denuncio de acoso laboral, contra Fino Tarazona.
TREINTA Y CUATRO: Como consecuencia del Acoso Laboral, el Maltrato y la persecución dado por el Señor Javier Fino Tarazona, a mi cliente, este decide hacer el reporte de forma Telefónica ante la Línea de Transparencia del Banco caja social, el día 14 de noviembre del año 2017 a las 11:55 am, recibiendo dicho reporte la Sra. Isabel Martínez, bajo el Radicado BCS#017111402, quien le toma la versión y le solicita que lo envíe al correo reportes@lineatransparencia.com.
TREINTA Y CINCO: Por la presión laboral ejercida por Fino Tarazona, para el cumplimiento de metas, mi cliente hace el reporte el día 04 (de) Diciembre del 2017 a las 3:00pm, desde su puesto de trabajo, oficina Asturias; al correo electrónico reportes@lineatransparencia.com, ASUNTO: BCS#017111402 DENUNCIA MALTRATO GERENTE DE ZONA ORIENTE. Es de mencionar que el correo enviado por mi cliente tiene una hora

> contraria a la realidad, pues se puede observar que la hora de las 10:43:37pm, por error del servidor.
> (…)
> TREINTA Y OCHO: Siendo este el objetivo de la línea de transparencia del Demandado, no realizó ningún trámite, ni remitió a la oficina competente la denuncia por acoso laboral, persecución y discriminación, realizada por mi representado, solo se remitió a su terminación unilateral, que reitero de forma coincidencial se da un mes después de haber accionado en contra del señor Javier Fino, en la línea de transparencia.
> TREINTA Y NUEVE: Hecho Eliminado. El texto es adicionado en las Fundamentos y Razones de Derecho.
> (…)
> CUARENTA Y UNO: La terminación del contrato se dio el día señalado; pero su jornada de trabajo finalizó a las 6:00pm, hora de salida de la oficina, pese al maltrato verbal y corporal que le dio Fino Tarazona.
> CUARENTA Y DOS: El denuncio por acoso laboral, se radicó de fecha 14 de noviembre del 2017, tiempo prudente y suficiente para que el Banco Caja Social, hubiese aplicado el Debido Proceso en compañía del comité de convivencia laboral, garantizando los Derechos fundamentales, el Buen Trato a mi cliente, promulgados abiertamente por el Banco.
> (…)
> CUARENTA Y CINCO: Una vez mi cliente recibe la carta de terminación en la oficina principal del Banco; no pasa más de una hora en que el Señor Fino Tarazona llega al sitio de trabajo de mi cliente, con el objetivo de sacarlo de la oficina a la fuerza; lo agrede de palabras, le da un trato no digno de una persona que aun funge como Gerente, lo discrimina y le da un trato de delincuente al pedirle que se marche de manera inmediata que su presencia no es grata en la oficina, y que él se encargaría de hablar con las personas de la oficina.

La censura tampoco acierta cuando aduce que en la delimitación del litigio la discusión se redujo a comprobar si hubo exceso en el ejercicio de la facultad prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. En el auto que obra a folios 28 a 30 del cuaderno 4 de la primera instancia, se vislumbra un derrotero amplio, que no riñe con el relato de los hechos de la demanda. Así se planteó:

> La cuestión, entonces, gira en torno a determinar si la terminación del contrato de trabajo por parte del demandado, se dio con violación de los derechos fundamentales tales como Trabajo, Debido Proceso, Contradicción y Defensa, Buen Nombre, Dignidad, la vida, Seguridad Social, Libertad de Expresión, Conciliación de Conflictos Laborales del demandante y como colofón si tiene derecho al reintegro junto con los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, dejados de percibir.
> Asimismo, de conformidad con el reintegro referido si tiene derecho al incentivo de quinquenio referido en la demanda, junto con la devolución de la suma de $4.751.000, por concepto de declaración de renta y lo cancelado por concepto de aporte al sistema de seguridad social integral desde que estuvo desempleado.
> Y finalmente, si tiene derecho a los perjuicios morales que se reclaman en la demandada por despido injustificado.

En ese contexto, queda claro que la parte actora aludió a sucesos relacionados con el acoso laboral de que era víctima, no para que se adoptara el trámite previsto en la Ley 1010 de 2006, sino para que su relato hiciera parte de un análisis más profundo, bajo la cuerda del proceso ordinario laboral, en el propósito de que se declarara la ineficacia del despido por violación de derechos fundamentales y se ordenara el reintegro.

La Corte ha explicado que cuando se persigue la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y el reintegro, por despidos asociados a situaciones de acoso laboral o en los que media una queja por esa clase de hechos, bien puede acudirse al proceso ordinario laboral. En este juicio es posible solicitar, por ejemplo, una condena plena de perjuicios o, como en este caso, el reintegro, que no procede

dentro del proceso especial (CSJ STL15113-2024). En esa oportunidad se explicó adicionalmente que:

> […] en sentencia CSJ STL4000-2018, esta Sala precisó que la ley del acoso laboral busca la protección del trabajo a través de la prevención y corrección de las acciones que impidan el desarrollo de presuntas conductas de tal prerrogativa, de modo que en un procedimiento de esta índole no es posible adelantar un estudio correspondiente a un proceso ordinario laboral que, valga precisar, a pesar de no tener la celeridad del proceso especial, cuenta con otras garantías como ocurre con el recurso extraordinario de casación.
> Y es que lo expuesto cobra relevancia en el asunto, toda vez que al adecuar el proceso a uno especial conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, el Tribunal declaró probada la excepción de caducidad de la acción, pese a que, se insiste, la demandante no inició la acción establecida en el artículo 18 *ibidem*, sino una ordinaria, que debe analizarse bajo un enfoque diferente.

Así las cosas, no es atendible el planteamiento de la censura de que para resolver el litigio, el *ad quem* no podía tener en cuenta el escenario de acoso laboral que tuvo a la vista, al margen de que el debate se diera en el contexto del proceso ordinario instaurado por el demandante.

Otro tanto ocurre con la tesis de que el Tribunal debía restringir su análisis a la posibilidad de la empresa de resolver el contrato de trabajo y pagar una indemnización tarifada, sin explorar otros escenarios, como el de la existencia de justa causa para despedir. Si no está en discusión que el empleador despidió al promotor del pleito el 4 de diciembre de 2017 sin ocuparse de dar trámite a la queja por acoso laboral, el juzgador de la alzada tenía la obligación de corroborar, adicionalmente, la presencia de razones objetivas, como las del artículo 62 del Código Sustantivo del

Trabajo, lo que descartó rápidamente dada la evidente ausencia de motivos por quien acudió a la condición resolutoria del artículo 64 *ibídem.*

Tal panorama no cambia con la revisión del documento denominado *««Ranking Acumulado Gerente Oficina» de 2015 a 2017»* que, en palabras de la censura, acredita *«las razones objetivas que permitían evidenciar el bajo desempeño del actor»*. Además de que, evidentemente, ese *ranking* no hizo parte de las razones para despedir, la recurrente olvida que para que se constituya en causal objetiva de desvinculación, el rendimiento deficiente del trabajador exige el agotamiento de procedimientos legales y reglamentarios (CSJ SL704-2024), que la censura no se ocupa de demostrar.

Nótese que la propia recurrente reconoce que *«pese a su bajo rendimiento, dichas conductas, no alcanzaban a constituirse como una falta grave, constitutiva de justa causa de despido»*. Por ello, prefirió no *«involucrarse en un debate sobre la existencia o no de una justa causa»*. De esta suerte, resulta por lo menos contradictorio que, en esta sede, reprenda al Tribunal por no ocuparse de dicha justificación para proceder al despido.

Ante tal escenario, lo que sigue es verificar si el Tribunal se equivocó por acudir a la regla general de prescripción de 3 años para las acciones laborales, que no a la especial de 6 meses de caducidad, vigente en la época de los hechos para el ejercicio de las acciones encaminadas a la protección contra actos de acoso laboral. Sin mayores elucubraciones,

la Sala considera que al resultar claramente viable acudir al proceso ordinario laboral, como se explicó líneas atrás, en ningún error incurrió el fallador de segundo grado al analizar la oportunidad de la acción judicial desde la perspectiva del artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

Corolario de lo expuesto, los cargos no prosperan.

XIV. CARGO SÉPTIMO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, del numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con los artículos 108-18, 128, 469 y 481 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asegura que el Tribunal erró por haber dado por demostrado, sin estarlo, que *«dentro del proceso adelantado, se acreditaron prestaciones extralegales que deban seguirse pagando después del 4 de diciembre de 2017»*.

Considera que el Tribunal se equivocó en la *«valoración de las planillas de pago de nómina»*, porque no fueron aportadas al proceso. Por tal razón, aduce, el fallador de segundo nivel partió de una prueba inexistente, de suerte que no era posible ordenar el pago de prestaciones extralegales.

Sostiene que, si en gracia de discusión, el Tribunal se hubiera referido a la liquidación final del contrato de trabajo, el hecho de que allí se plasmara una prima extralegal *«no*

podía conllevar a dar por demostrado que existían derechos extralegales en favor del demandante que debían ser otorgados».

XV. RÉPLICA

El demandante afirma que la censura pretende obviar la incidencia salarial de los beneficios económicos a que tenía derecho en vigencia del contrato. Que ello significaría *«denegar los efectos de la ineficacia del acto de despido».*

XVI. CONSIDERACIONES

De manera concreta, la censura cuestiona al Tribunal porque confirmó no solo la orden de reintegro, sino también el pago de los beneficios extralegales que el actor dejó de percibir desde la desvinculación. Aduce que tales derechos no fueron acreditados.

Dada la senda escogida, sería del caso descender a los medios de prueba denunciados como mal valorados. Sin embargo, de la lectura del cargo aflora una contradicción insalvable, toda vez que la censura recrimina al Tribunal por equivocarse en la valoración de las *«planillas de pago de nómina»»*, pero a renglón seguido reconoce que estas no fueron adosadas al expediente, lo que torna inviable pensar en algún desacierto en su apreciación.

De cualquier manera, la lectura detenida de la sentencia gravada pone de presente que el razonamiento del Tribunal sobre este tópico no fue de índole fáctico.

Simplemente, hizo un análisis de referencia de cara a lo resuelto por el juez singular, pero no incursionó en un análisis probatorio. Fue así como asentó que, si el fallador de la instancia inicial advirtió que, antes del despido, el trabajador recibía pagos extralegales, la orden de continuar sufragándolos no pudo ser equivocada. En ese horizonte, recordó que, dada la ineficacia del despido, *«con todas las consecuencias jurídicas y económicas que ello aparejaba, se imponía necesario ordenar el pago de todas las acreencias a que hubiera tenido derecho el trabajador, tanto de orden legal, como extralegal»*.

Para abundar en razones, importa acotar que esas reflexiones del fallador de segundo grado coinciden con la doctrina de esta Sala. Se ha reiterado que la ineficacia de la terminación del vínculo y la consecuente orden de reintegro sin solución de continuidad, supone retrotraer la situación del afectado al mismo estado en que estaría de no haber ocurrido el despido (CSJ SL1489-2023).

Dicho de otro modo, la ineficacia impone entender que el acto de desvinculación no produjo consecuencias jurídicas y, por ende, el nexo contractual permaneció vigente con todas sus consecuencias y en las mismas condiciones de trabajo existentes con anterioridad (CSJ SL890-2021). De esta suerte, si en el curso del cumplimiento de la orden de reintegro fluye evidente la existencia de derechos extralegales que venían siendo devengados antes del despido, resulta connatural a dicha orden su reconocimiento y pago, sin solución de continuidad.

Con mayor razón si, como lo admite la censura, la liquidación final del contrato de trabajo hace referencia a conceptos extralegales, como es el caso de la prima extralegal que, indiscutiblemente, le venía siendo reconocida al actor en el curso de la relación laboral.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario, a cargo del Banco recurrente y a favor del demandante. Fíjense $11.800.000 a título de agencias en derecho, a incluir en la liquidación que realice el juez de primera instancia, conforme el artículo 366 del Código General del Proceso.

XVII. 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 dictada el 17 de octubre de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **FERNANDO GARCÍA DELGADO** contra el **BANCO CAJA SOCIAL S.A.**

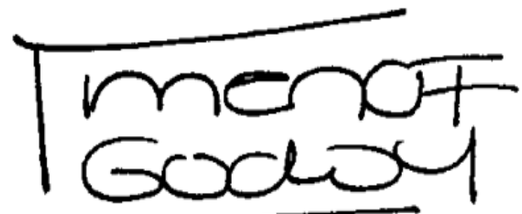
Costas, como se dejó dicho.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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

Código de verificación: C5627CF7611EF6060A8761BF5B65572F5295494F10A5DE273C0145B13D9F23B0
Documento generado en 2025-01-23