CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL1395-2025

Radicación n.° 11001-31-05-012-2020-00379-01

Acta 15

Bogotá, D. C., doce (12) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación que interpuso **MÓNICA MARÍA HIGUITA RESTREPO** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca profirió el primero (1°) de diciembre de dos mil veintidós (2022), en el proceso que le instauró a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM.**

I. ANTECEDENTES

Mónica María Higuita Restrepo llamó a juicio a CAFAM para que se declarara: *i)* la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 11 de abril de 1991 y el 7 de febrero de 2020; *ii)* la ineficacia del despido efectuado en la última calenda anotada, pues se dio sin justa causa y con vulneración del debido proceso; *iii)* la no solución de continuidad en su atadura contractual y, *iv)* lo probado.

Solicitó, en consecuencia, se condenara a la accionada: *v)* a la «*restitución o restablecimiento*» en el cargo que ocupaba antes de su desvinculación y con iguales condiciones; *vi)* al pago del salario integral dejado de percibir, la indexación de todas las acreencias laborales, de lo demostrado y las costas.

Deprecó, en subsidio de la ineficacia del finiquito, que se tuviera como injusto y, en consecuencia, se ordenara el pago de la indemnización del artículo 64 del CST.

Relató que empezó a laborar para la demandada el 11 de abril de 1991, en el cargo de *«analista de subsidio»*; que a partir del 1° de abril de 2005 se desempeñó como *«jefe de sección gestión información»* con la nomenclatura *«PGO023 subdirección financiera administrativa de recursos humanos»*; que desde esa fecha y hasta el extremo final, devengó el salario mínimo integral; que el 7 de febrero de 2020 fue despedida *«bajo presunta justa causa».*

Aseguró que hizo parte de todos los proyectos estratégicos de CAFAM y fue premiada en 2006, 2011, 2015 y 2016; que en ejercicio de sus funciones tenía a su cargo 46 empleados distribuidos en tres grupos, así: 1) el de PQRS integrado por una coordinadora y diecisiete miembros más; *2)* el de *«pagos cuota monetaria»* conformado por una coordinadora y seis integrantes más y, 3) el de *«administración tarjeta»* con una administradora y veinte trabajadores; que en 2017 se le asignó el equipo de *«administración tarjeta integral»*, pero sin cambio en su guía

ocupacional y funciones.

Añadió que en diciembre de ese año se cambiaron las coordinadoras de aquellos grupos por personas sin experiencia, por lo que su carga laboral aumentó considerablemente, lo cual dio lugar a que, en mayo de 2018, se le asignaran dos dependientes más para atención al público, incrementándose así su responsabilidad y demanda de tiempo para el desempeño de las funciones a su cargo; que en la aludida calenda y en 2019, la empleadora cambió el procedimiento de afiliación y lo tercerizó, lo que incrementó en un 50 % y un 40 % los PQRS, respectivamente; que solicitó refuerzo de personal, pero le fue negado por la jefe del departamento; que en dicho año, la accionada retiró a quien ejercía el cargo de *«coordinador (a) de gestión del grupo de pagos de cuota monetaria»* y, aunque pidió que se nombrara un reemplazo, no se accedió a ello.

Indicó que el 22 de enero de 2020, a las 8:09 p. m., se le ordenó responder el Oficio n. ° 2-2020-004089, emitido por la Superintendencia del Subsidio Familiar; que también se le impuso enviar dicha respuesta a su superior inmediato el 23 siguiente a las 10 am, pues el plazo vencía ese día a las 5:00 p. m.; que el *«23 de enero del 2020 la respuesta fue enviada a su superior inmediato a las 4:00 p. m., luego de que ésta fuera revisada, en repetidas veces, por parte de su superior inmediato, Señora Luz Marina Teuta Ríos».*

Explicó que, el día siguiente, a las 8:30 a. m., luego de revisar exhaustivamente toda la información, le advirtió a

esta última que detectó «*inconsistencia en la información entregada de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019; se había tomado la cantidad de afiliados con pago de cuota monetaria y no la cantidad de personas a cargo pagas*»; que inmediatamente solicitó y verificó el procedimiento a seguir, para lo cual elaboró

> […] la información de los meses inconsistentes para entregar a la Revisoría Fiscal, ya que debe ser revisada y firmada digitalmente, las cartas para solicitud de apertura de ruta en el SIREVAC y el trámite respectivo con el jefe de control y análisis (sic) Financiero para la corrección del reporte 3-030A cuota monetaria que también incluye la cantidad de personas a cargo pagas.

Resaltó que ejecutó todos los actos y procedimientos administrativos necesarios y pertinentes para corregir el error y enviar la información correcta a la Superintendencia el mismo 24 de enero de 2020 a las 9:37 a. m., *«integrándola a la base»* de esta; que el 30 siguiente la enjuiciada le formuló pliego de cargos, con base en el numeral 1° del artículo 58 del CST y en los preceptos 1, 2, 6, 9, 13, 17, 22, 24, 27 y 62 *«(57 y 61)»* del reglamento interno de trabajo; que el 3 de febrero de esa anualidad, rindió descargos en los que advirtió que:

> […] en la Sección Gestión Información que ten[ía] a cargo, en el mes de 2017 cambiaron las coordinadoras que tenía para los procesos PQRS y Pagos de Cuota Monetaria. En agosto de 2019 la Coordinadora de Pagos pasó al Departamenteo (sic) de Tecnología quedando vacante la cual no fue reemplazada, ocasionando incremento de trabajo en los funcionarios del grupo y en mis actividades (sic) de análisis, control y seguimiento a los diversos procesos que tenemos a cargo, ya que asumimos todas las actividades que esa funcionaria desempeñaba.

Contó que el día 7 de ese mismo mes y año, mediante comunicación escrita, se le dio por terminado su contrato de

trabajo, invocando como justa causa:

> [...] las obligaciones que establece el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo ? (sic) (núm. 1), Asimismo, la adecuación se realiza respecto de la falta grave enunciada en el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 66 (Lit. d) consistente en la violación grave de "las prescripciones de orden, obligaciones o prohibiciones..." que no se invocó en la formulación de cargos y "... Específicamente encontramos que en el presente caso se vulneró el Reglamento Interno de Trabajo en sus artículos Artículo 60 (núm. 1, 2, 6, 9, 13, 17, 222, 24 y 27) y artículo 62 (57 y 61)".

Denotó que la Superintendencia del Subsidio Familiar no emitió queja, requerimiento, reclamo o llamado de atención a CAFAM por la corrección efectuada; que ella es quien asume los gastos económicos de su núcleo familiar, como el pago de la cuota del *leasing habitacional*, un préstamo financiero y la educación de su hijo menor de 25 años (f.os 1 a 21, cuaderno del juzgado, expediente digital).

CAFAM se opuso a las pretensiones. Aceptó la existencia del contrato laboral, su modalidad y extremos, así como el cargo inicialmente desempeñado por la demandante. Dijo que los restantes hechos no eran ciertos o no le constaban.

Propuso en su favor las excepciones de fondo de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa de la demandante, enriquecimiento sin causa, pago, compensación, existencia de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, buena fe, prescripción y *«genérica»* (f.os 150 a 211, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, el 9 de agosto de 2021, decidió:

> […] **PRIMERO:** Declarar que el contrato de trabajo que existió entre la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CAFAM, como empleador, y la señora MÓNICA MARÍA HIGUITA RESTREPO, como trabajadora, fue terminado unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador, conforme lo expuesto.
>
> **SEGUNDO:** Condenar a la demandada CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM a pagar a favor de la señora MÓNICA MARÍA HIGUITA RESTREPO las siguientes sumas y conceptos:
>
> a. $440.586.888 por indemnización por despido sin justa causa
> b. A la indexación de la suma anterior desde el 10 de febrero de 2020, hasta la fecha de su pago, conforme lo expuesto.
>
> **TERCERO:** Declarar no probadas las excepciones propuestas por la accionada, conforme lo expuesto.
>
> **CUARTO:** Absolver a la demandada de las demás pretensiones contenidas en la demanda.
>
> **QUINTO:** Condenar en costas de esta instancia a […] CAFAM […] (Acta de f.os 444 a 445, en relación con el link de audiencia de f.° 446, *ibidem*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, el 1° de diciembre de 2022, al resolver la apelación que la enjuiciada interpuso, revocó la decisión, la absolvió de todas las pretensiones incoadas por la promotora del juicio, a quien le impuso costas en ambas instancias.

Precisó que determinaría si se demostraron las justas

causas invocadas por la apelante para terminar el contrato de trabajo y, en caso contrario, establecería si la liquidación de la indemnización era adecuada y si había lugar a modificar la condena en costas.

Tuvo por indiscutido que entre las partes se ejecutó una atadura contractual laboral; que inició el 11 de abril de 1991; que el último cargo fue el *«jefe de sección gestión de información»*; que para el momento del finiquito el salario integral mensual era de $11.412.000 y que el contrato terminó por decisión unilateral de la demandada, todo lo cual, además de ser aceptado por las partes, tenía sustento en la documental de f.os 26, 27, 30 a 34 del *«PDF 01»* y 282 a 284 del *«PDF 04»*.

Explicó que tendría como extremo final del vínculo el 9 de febrero de 2020, en vista que, si bien los contendientes aceptaron que fue el 7, lo cierto era que la liquidación definitiva de prestaciones sociales y la Certificación laboral del 6 de noviembre de 2020, aludieron a aquél y fue el mismo que tuvo en cuenta la primera instancia para estudiar la excepción de prescripción y liquidar la indemnización por despido injusto.

Acentuó que, al tenor del artículo 167 del CGP, le correspondía a la accionante demostrar el despido y a la llamada a juicio la justa causa para la terminación del contrato; que para calificar la ruptura del vínculo, era preciso tener en cuenta el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que modificó los preceptos 62 y 63 del CST, en lo

que atañe con que la parte que termina unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra, en ese momento, los motivos de la decisión.

Especificó, tras reproducir el contenido de la Misiva del 7 de febrero de 2020, que en ella estaban expuestas las razones de la resciliación contractual y se invocó la causal del numeral 6° de la sección A del artículo 62 del CST; que tales fundamentos se centraron en el grave incumplimiento de las obligaciones contractuales; que la demandante, en su interrogatorio de parte, aceptó la ocurrencia de los siguientes hechos:

1) el 22 de enero de 2020 se le encomendó responder un requerimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar respecto de unas posibles inconsistencias en los reportes de septiembre a noviembre de 2019,

2) el 23 siguiente contestó que los informes mencionados estaban correctos,

3) el 24 de ese mes y año los revisó nuevamente y advirtió a su jefe inmediata, Luz Marina Teuta Ríos, que sí existía error y remitió una nueva respuesta con destino al ente de vigilancia, en la cual reportó la novedad, como lo corroboró el testimonio de aquella.

Razonó que lo descrito acreditó que sí incumplió con sus obligaciones conforme la *«descripción del cargo – jefe de sección gestión información»* y la misión del mismo *«(pág. 119*

PDF 04)», pues los informes debían ser ciertos, veraces y reflejar datos reales y verídicos; que las funciones de la servidora no solo estaban plasmadas en la guía ocupacional, sino que además fueron relatadas por la ex trabajadora en los Descargos del 3 de febrero de 2020, donde quedó claro que la elaboración de reportes para los órganos de control estaban a su cargo, pues los debía planear, dirigir y controlar, lo cual omitió con los de septiembre a noviembre de 2019.

Memoró que el numeral 6° del artículo 62 del CST, invocado como razón del finiquito, prevé la violación grave de las obligaciones o prohibiciones previstas en los preceptos 58 y 60 *ibidem*, así como incurrir en falta grave calificada como tal en alguno de los instrumentos legales allí enunciados; que la accionante no incurrió en ninguna de las conductas contenidas en la cláusula sexta del contrato individual de trabajo; que la calificación como justa causa de cualquier violación de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, era genérica y no podía aplicarse en su literalidad, puesto que,

> […]llevaría al absurdo de tener como graves la violación de las obligaciones legales, cuando la propia ley laboral defiere esa calificación al juez y es obvio que esa potestad no puede ser desconocida por las partes, llegando al extremo de calificar como graves conductas que ni si quiera la ley les da esa connotación.

Añadió que en los apartados 60 (numerales 1°, 2°, 6°, 9°, 13, 17, 22, 24 y 27), 62 (numerales 57 y 61) y 66 literal d) del RIT, señalados por la accionada, no se calificó de forma clara, concreta, precisa e inequívoca que la conducta de la

petente como una falta grave, en la medida que, si bien en dicho instrumento se señalaron unas como tales, era para aplicar sanciones, que no para extinguir el contrato, incluso, se consignó que en caso de cometer una *«falta de mayor gravedad»* se podría suspender el mismo.

Refirió que, ante la ausencia de calificación en el contrato individual y en el RIT, le correspondía determinar si la falla cometida revestía la gravedad suficiente para el despido, en los términos del numeral 6° del artículo 62 del CST, además con apoyo en lo orientado por la Corte en sentencia CSJ SL3278-2022, para lo cual examinó cada uno de los cargos endilgados por la ex empleadora así:

i) «no haber efectuado las verificaciones a su cargo, para garantizar la confiabilidad de la información reportada mensualmente a la superintendencia del Subsidio Familiar durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019».

Apuntó que la demandante refirió en su interrogatorio de parte que, hasta el 23 de enero de 2020, luego de revisar nuevamente la información desde el sistema base, encontró que lo reportado en esos meses sí contenía un error, empero, aludió a la carga laboral, nivel de su responsabilidad y complejidad del sistema para efectuar los reportes a la superintendencia.

Recabó que era esa complejidad la que implicaba que la ex trabajadora tuviera que ser cuidadosa para evitar reportar

datos erróneos, pero no actuó de esa manera, no solo durante un mes, sino tres consecutivos, con lo cual olvidó que, como jefe de sección de información, era su obligación revisar y aprobar la generación de reportes a los órganos de vigilancia y control, lo que no hizo; que no era de recibo la tesis de la primera instancia consistente en que CAFAM debió establecer un filtro para verificar la información, porque según sus funciones, era precisamente la demandante la encargada de hacer esa constatación ante la importancia de los datos manejados por la caja de compensación, como ella misma lo aceptó al rendir descargos.

Asentó que, aunque se estableció que los reportes de esos meses fueron elaborados por Raúl Girón y Liliana Barrera, esas personas estaban a su cargo y ella lo admitió, de manera que como su jefe era la responsable de que los datos suministrados fueran correctos, pues ello era consustancial con la organización y nivel jerárquico en las empresas.

Recordó que en el escrito inicial y en su interrogatorio de parte, la actora insistió en que sus funciones y cargas aumentaron gradualmente en *«los últimos años»*, por lo que dependía y confiaba en sus subordinados; que ello fue corroborado por el representante legal de la demandada y la testigo Luz Marina Teuta, quienes indicaron que en el 2019 hubo un cambio de procesos que incrementó las PQRS, grupo que también estaba a cargo de aquella; que, no obstante, lo anterior no justificaba las omisiones referidas, pues debió advertir a su jefe inmediata que la situación le

impedía cumplir de forma diligente con otras funciones, como lo era el reporte a los órganos de control.

Precisó que, si bien la declarante mencionada y el representante legal de CAFAM aludieron a auditorías internas, no se acreditó que se tuviesen que hacer mensualmente y sobre los reportes presentados ante la Superintendencia del Subsidio Familiar, de manera que su no realización o la entrega de diferentes premios, no exculpaban a la demandante por el incumplimiento de sus funciones.

ii) «no verificar adecuadamente los datos que se tuvieron en cuenta para dar respuesta al requerimiento que la Superintendencia del Subsidio Familiar hizo a CAFAM mediante oficio. No.) 2-2020-004089»

Destacó que la accionante admitió en el interrogatorio de parte, que el 23 de enero de 2020 le indicó a su jefe inmediata que los reportes de los meses de septiembre a noviembre de 2019 eran correctos, pero luego verificó que no era así; que se excusó en el poco tiempo otorgado para contestar el requerimiento, empero, del Correo del 22 de enero de 2020, a las 15:56, remitido por la superintendencia a CAFAM, se advertía que era la primera la que había impuesto el término y no la empleadora; que, además, dicho mensaje de datos fue enviado a la superior jerárquica a las 5:31 p. m. de ese día y a la demandante a las 8:09 p. m. para que diera respuesta a más tardar a las 10:00 a. m. del día siguiente; que,

[…] incluso la señora Luz Marina Teuta Ríos, manifestó que la Superintendencia normalmente da 72 horas para contestar un requerimiento, pero en ese caso solo dio 24 horas, a lo que se debe descontar las horas en que se demoró el contador de la caja en remitir el requerimiento al departamento de subsidios a su cargo; por tanto, no se advierte que haya sido capricho de CAFAM dar un plazo corto para que la demandante pudiera verificar si los datos reportados en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019 tenían inconsistencias o no. Por otro lado, se advierte que pese a la advertencia que se le hizo a la actora de tener "*especial cuidado en la consistencia y fiabilidad de los datos",* no lo hizo, pues la misma demandante en el interrogatorio de parte señaló que confió en la información que le había entregado el señor Raúl Girón y la señora Liliana Barrera, personas a su cargo, y que por esa razón le dijo a la jefe que la información estaba correcta. Asimismo, en la respuesta que dio a los descargos, a la pregunta "*Indique las razones por las cuales no evidenció oportunamente que los datos que la Superintendencia de Subsidio Familiar solicitó justificar efectivamente presentaban información errada",* señaló: "*Se tomaron los archivos con los cuales se había generado la información de las personas a cargo y las cuotas pagas en el mes del proceso (septiembre, octubre y noviembre de 2019), sin imaginar que la información no estaba correcta, se procedió a colocarle la empresa y el estado para identificar los ítems* (sic) *que se querían resaltar; como empresas retiradas, empresas nuevas, empresas que continuaba con las mismas cuotas o personas a cargo y empresas que tenían más o menos personas a cargo pagas con relación al año anterior* (2018-2019)". (pág. 57 PDF 01), manifestación que permite evidenciar que la demandante tuvo por sentado que la información reportada estaba correcta, cuando lo que precisamente se le estaba pidiendo era que verificara si se había reportado inconsistencias, por tanto, no solo omitió verificar la información al momento que se hizo el reporte mensual, sino que volvió a incurrir en la misma falta cuando se le pidió que la revisara, con el antecedente que la Superintendencia estaba señalando que había encontrado inconsistencias en la variación de algunos datos reportados, pese a que la diferencia que se presentaba era notoria, pues el número de personas a cargo reportada en el año 2018 respecto a los reportados en el año 2019, había disminuido en 475.256, y el número de cuotas pagas según el reporte había disminuido en 98.429, tal como se relaciona en la primera respuesta que envió Cafam a la superintendencia, donde aparece número de personas cargo en el año 2018: 3.628.632 y en el 2019: **3.153.376**, y el número de cuotas pagas en el 2018 4.017.599 y en el 2019: 3.919.170. (pág. 63 PDF 01), contrario a ello, en la respuesta remitida el día siguiente, luego que la demandante detectara los errores, se indica que el total de personas a cargo en el año 2019 es de **3.522.293** (pág. 65) […]

Acentuó que la diferencia reportada era considerable; que si la actora no estaba segura de que la información reportada era correcta, debió indicárselo a su jefe y solicitarle más tiempo para revisar las bases de datos, máxime cuando el reporte se remitió a la Superintendencia a las 4:00 p. m. del 23 de enero de 2020 y, durante todo el día, le realizó varias correcciones a la solicitud de esta, sin que acreditara haberle manifestado sus inquietudes, sino que, por el contrario, le aseguró que los datos eran acertados; que si bien la señora Teuta Ríos era la encargada de firmar los reportes, al ser la jefe del departamento del subsidio, no le correspondía validar directamente el contenido de estos, pues el aplicativo exigía conocimientos técnicos con los que no contaba.

Acotó que no tenía incidencia alguna que el actuar de la demandante no estuviera mediado por la mala fe o que su omisión no originara un perjuicio económico a la empresa (CSJ SL4840-2018), en vista que no podía considerarse como un acto grave únicamente el fraudulento o que dañino, porque la ley no exige tales resultados para que se califique la conducta en esa medida; que, en todo caso, en el asunto era relevante que la información errada iba dirigida a un ente estatal con funciones de vigilancia sobre la caja de compensación accionada.

Concluyó que,

> […] se acreditó no solo la ocurrencia de las conductas endilgadas como justas causas para fenecer el contrato de trabajo, sino que las mismas revisten de gravedad, pues no se trata de una falla

> asilada, sino que se repitió tres meses seguidos, y luego la demandante se mantuvo en su error, a pesar del requerimiento de la Superintendencia de Subsidio Familiar, y si bien ella misma fue que se percató del error, lo hizo después de asegurarle a su jefe inmediata que la información estaba bien, y así se envió a la superintendencia inicialmente, evidenciándose con ello, que el error era detectable, solo bastaba realizar una revisión en debida forma, lo cual debió hacer desde el principio y no confiarse en los reportes tal como se habían hecho, y suponer que estaba bien, pues precisamente se estaba advirtiendo sobre la presencia de unas inconsistencias. Adicional a ello, tampoco advirtió en su momento que la cantidad de trabajo que tenía a cargo le estaba impidiendo cumplir con la obligación de revisar los reportes remitidos al ente de control ni tampoco le solicitó a su jefe inmediata más tiempo para realizar la revisión en debida forma, previo a emitir una repuesta al requerimiento de la Superintendencia de Subsidio Familiar, lo que no impide anotar que esos informes se hacían mensualmente, lo que permitía contar con tiempo suficiente para la elaboración y revisión de los mismos.

Refirió que el artículo 115 del CST establece que, antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador debe dar al trabajador la oportunidad de ser oído en compañía de dos representantes del sindicato; que en la sentencia CC C593-2014 se declaró exequible dicha norma en el entendido que, previo cualquier sanción contenida en el RIT, la patronal debe garantizar el respeto por las garantías propias del debido proceso.

Agregó que esta Corporación en decisiones como la CSJ SL2351-2020 orientó que dicho derecho debe ser respetado cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado para que el empleador pueda hacer uso de las justas causas del artículo 62 del CST, así como que la obligación de escuchar al dependiente solo es exigible respecto de la causal 3, literal a) de dicho precepto; que se precisó que el finiquito contractual con amparo en una justa causa no tiene la

naturaleza de sanción disciplinaria, por manera que aquél no está atado a seguir ningún procedimiento, excepto si existe convenio en contrario.

Subrayó que en este caso no existía un *«proceso disciplinario»* establecido como etapa previa a que la accionada acudiera ante la existencia de causales justas para terminar el vínculo, de manera que, cuando comunicó su decisión a la demandante, no tenía la obligación de otorgarle un término para recurrir la determinación; que no le vulneró el derecho al debido proceso, pues incluso le brindó la oportunidad de pronunciarse frente a los cargos endilgados (f.os 28 a 55, cuaderno del Tribunal, expediente digital).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la del juzgado (f.° 7, archivo *«0004Demanda»*, cuaderno de la Corte, ESAV).

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y pasan a estudiarse.

VI. CARGO PRIMERO

Cuestiona la legalidad de la decisión del Tribunal, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 58, 60, 62, 64, 104, 107, 114, 115 del CST; 60, 61 y 145 del CPTSS; 8° de la Ley 153 de 1887; 164, 165, 166, 167, 176, 243, 246, 250, 257, 280, 281, 283 y 303 del CGP como violación medio *«en armonía»* con los preceptos 25, 29 y 53 de la CP.

Plantea que ello fue consecuencia de los siguientes errores de hecho:

> **1)** Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que (...) tenía la función de ingresar a las fuentes primarias para validar la información requerida para dar respuesta.
>
> **2)** Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que (...) ostentaba el cargo de coordinadora en la empresa CAFAM.
>
> **3)** Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que (...) no efectuó las verificaciones a su cargo, para garantizar la confiabilidad de la información reportada.
>
> **4)** Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que las obligaciones y deberes (...) eran las adecuadas para detectar los datos erróneos de las fuentes primarias de las bases de datos.
>
> **5)** Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que (...) era la encargada de revisar la información y bases de datos en su generalidad.
>
> **6)** Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que (...) aceptó el incumplimiento de sus funciones frente a las validaciones propias de su cargo.
>
> **7)** Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que de acuerdo a la organización de la empresa, (...) debía hacerse responsable de actividades que eran competencia de otros trabajadores y otras dependencias.

8) No dar por demostrado, estándolo, que (...) ostentaba una carga laboral alta, la cual era de pleno conocimiento de los superiores jerárquicos de la Demandada **CAFAM.**

9) No dar por demostrado, estándolo, que el proceso de reporte a entidades de control es un proceso compuesto por diferentes actores, con niveles de acceso diferentes y diferentes dependencias que debían tener un control sobre los datos.

10) Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que no existían filtros adecuados para la entrega de los datos en las diferentes actividades desarrolladas por **CAFAM**, siendo ésta, una obligación a cargo del empleador.

11) No dar por demostrado, estándolo, que el proceso de captación y gestión de información es un proceso complejo y compuesto que se materializa, con responsabilidades y obligaciones de múltiples actores.

12) No dar por demostrado, estándolo, que la empresa **CAFAM** tiene la obligación de generar procesos de relatoría internos para asegurarse de la confiabilidad de los datos.

13) No dar por demostrado, estándolo, que el cargo (que tenía) no es el encargado de velar por la confiabilidad de los datos de la base primaria de información.

14) Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que el fundamento para dar por terminado el contrato de trabajo (...) fue el presunto incumplimiento de una obligación o prohibición, consagrada en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

15) No dar por demostrado, estándolo, que los motivos y causales por los cuales se finiquitó el contrato, fueron distintos a los cargos y causales imputadas en la formulación de cargos del proceso disciplinario.

16) Dar por demostrado sin estarlo, que (...) incurrió en violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que el empleador le asigno.

17) Dar por demostrado, sin estarlo, que se configuro la justa causa prevista en el artículo 62 literal a) numeral 6 del C.S.T., para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

18) No dar por demostrado, estándolo, que el despido efectuado al demandante fue injusto al no tipificarse en lo normado en el artículo 62 del C.S.T.

Enlista como pruebas apreciadas con error:

- Modificación contrato de trabajo suscrito entre la señora Mónica María Higuita Restrepo y la empresa **CAFAM.**

- Interrogatorio de parte rendido por el representante legal de **CAFAM**.

- Interrogatorio de parte rendido por la demandante Mónica María Higuita Restrepo.

- Testimonio de la señora Luz Marina Teuta Ríos.

- Memorando de cargos formulado a la Demandante Mónica María Higuita Restrepo, con fecha del treinta (30) de enero del 2020.

- Descargos remitidos por la señora Mónica María Higuita Restrepo con fecha del tres (03) de febrero del 2020.

- "División Administrativa Descripción de Cargo" emitido por **CAFAM,** cargo ocupado por Mónica María Higuita Restrepo.

- Reglamento Interno de Trabajo.

- Carta Terminación contrato de trabajo con fecha del siete (07) de febrero del 2020.

- Contrato de trabajo suscrito entre la señora Mónica María Higuita Restrepo y la empresa **CAFAM.**

- Código de Buen Gobierno.

- Reglamento Interno de Trabajo.

- Carta Terminación contrato de trabajo con fecha del siete (07) de febrero del 2020.

- Constancia del seis (06) de noviembre del 2020 sobre las condiciones laborales de Mónica María Higuita Restrepo.

Afirma que en el proceso no se demostró de manera suficiente la existencia de una justa causa con la connotación de violación grave al tenor del literal 6° del artículo 62 del CST, en concordancia con el 58 y 60 del mismo estatuto, pues CAFAM únicamente le manifestó *«otras faltas de graduación no grave, aunado a la ausencia de*

claridad argumentativa de la demandada, al invocar esta causal, argumento acogido tanto por el juez de primera instancia por el Tribunal […]»; que no se le imputó la primera hipótesis de la norma.

Sostiene que la prueba a evaluar es la Carta de terminación del contrato del 7 de febrero de 2020, en tanto contiene los motivos y causales *«determinantes»*; que en el Memorando del 30 de enero de ese año se le formularon dos cargos y se aludió a una serie de obligaciones correspondientes al cargo de «*jefe de sección de gestión de información»*, las cuales no se ajustaban a las funciones propias e inherentes al mismo, como tampoco las supuestas faltas, de acuerdo con el cotejo entre ambos documentos, pues en el primero de ellos no se expresaron cargos en concreto, mientras que, en el segundo, se indicó que:

> […] dentro de sus responsabilidades como "JEFE DE SECCIÓN GESTIÓN DE INFORMACIÓN" le corresponde la administración de las bases de datos del subsidio familiar y la generación de reportes periódicos con destino a los ente (sic) de control. **Para ello, se requiere que la información sea actual, oportuna, consistente y veraz** (negrillas de la recurrente)

Arguye que lo anterior difiere de la carta de finiquito, pues lo resaltado implicaba asignarle una responsabilidad ajena a sus funciones, máxime cuando ese proceso involucraba múltiples actores y dependencias, por lo que no podía recaer sobre una sola persona; que el juez inicial se centró en el documento aludido para determinar la gravedad de las circunstancias allí descritas, mientras que el colegiado, con error, fijó su atención en los cargos imputados el 30 de enero de 2020.

Enfatiza que las conclusiones del Tribunal se fundaron en apenas un fragmento de su interrogatorio de parte, en el que únicamente explicó en qué consistió la falta de información, así como en una transcripción *«fuera de contexto»* de una de las respuestas dadas en el documento de descargos, lo cual resultaba insuficiente en perspectiva de todo el material probatorio habido en el expediente y con el cual se advertía que la falta grave no ocurrió.

Indica que en el primero no asumió ninguna responsabilidad por la información que generó el error, como tampoco que el proceso de validación de la información primaria o gestión general de la misma fueran de su competencia o responsabilidad; que del interrogatorio en su totalidad emergía que se trataba de un proceso conjunto y complejo, en el que cada trabajador debía realizar actividades asignadas y existía responsabilidad distribuida con otras dependencias, pues en su versión afirmó que:

> […] "(…) Todas las Cajas tienen que entregar a la superintendencia todos los datos estadísticos poblacionales contables, que tiene la caja, en el departamento de subsidio estaba la responsabilidad de entregar la información de los 5 archivos diferentes, el primero era de las empresas afiliadas el segundo de afiliados trabajadores el tercero personas a cargo, el cuarto cantidad de personas a cargo pagas y cuotas pagas, el quinto empresas morosas … el, cinco, esos son … en total mensualmente se entregaba esta información. **Esta información se generaba del sistema SAP que el doctor Daniel mencionó**, **que es el sistema general del subsidio para realizar las afiliaciones, el pago del aporte y la generación del subsidio familiar.** Esta información se entrega mensualmente, de cada archivo se debe revisar, cada archivo tiene más o menos entre 20 y 30 campos diferentes, hay que **validarla gestionarla y confirmar que esté correcta**, el total es la validación de esta información son promedio mensual de 1´650.000 registros que

> hay que procesar **y verificar con responsabilidad de que esta información esté correcta.** Es muy importante, en … **un segundo término el proceso de personas a cargo; los archivos de personas a cargo, la superintendencia indica que esos archivos deben tener una firma digital del director de la caja, y de la revisoría fiscal. Los archivos de cuota monetaria, son firmados y revisados después por la revisoría fiscal** (…)" (Desde el tiempo 01:10:58 del 09AudioProcesoOrdinarioAudiencia).

Agrega que en los acápites de *«órganos de control»* y de *«control interno»* del Código de Buen Gobierno también se podía verificar que las actividades para consolidar los reportes mensuales o de requerimiento, dependían de un proceso de validación realizado por múltiples personas y departamentos, en vista que, en el primer apartado se estableció:

> […] "(…) El Revisor Fiscal es el ente encargado de velar por **la protección de los recursos que maneja la Corporación y de los derechos de los afiliados**. En este sentido obrará en interés de la comunidad, con sujeción a las normas de auditoría generalmente aceptadas, correspondiéndole dictaminar los estados financieros y revisar y evaluar sistemáticamente los componentes y elementos que integran el control interno de forma oportuna e independiente en los términos que señala la Ley, los Estatutos y este Código. (…)" (Énfasis fuera de texto) (Pág. 188 documento 04ContestacionCafam.pdf)

Y, en el segundo, se previó que,

> "(…) El control interno de la Corporación es responsabilidad de todos y cada uno de sus
> integrantes.
>
> La función de que éste (sic) control se verifique estará en cabeza del director Administrativo quien la delega en el Auditor Interno, quien depende directamente de aquel.
>
> El Auditor Interno efectúa **una evaluación permanente de la Corporación, se encarga de identificar los riesgos, y evaluar los controles a los procesos y procedimientos de la organización, dentro de las políticas definidas por el Consejo Directivo.**

> Las responsabilidades del Auditor Interno incluyen **asegurar la adecuación del sistema de control interno**, **la confiabilidad de los datos** y el uso eficiente de los recursos de la organización. También le concierne la prevención y detección de fraudes, y la coordinación de actividades con el Revisor Fiscal. (…)" (Subrayado fuera de texto) (Pág. 190 documento 04ContestacionCafam.pdf).

Resalta que el testimonio de Luz Marina Teuta es relevante para sustentar lo descrito, pues ella afirmó que la alimentación del sistema la hacía un oficinista de la sección de información, además,

> […] EL JUEZ PREGUNTA: "(…) Y esa información que realiza o que reporta el oficinista, ¿quién se la entrega a él y quien le aprueba para efectos de que reporte los datos? (…)" LA TESTIGO RESPONDE: "(…) Esa información está dentro del sistema de información de la Caja, **hay unos extractores de información, de acuerdo con los requerimientos de la superintendencia**, **se extrae la información en la estructura que la superintendencia fija,** luego de esa extracción se hace un proceso, unos procesos de validación, **los debe hacer las personas que hace esta tarea** y finalmente pues la jefatura de sección es quien debe avalar la información **que se sacó sea la información que corresponde a los requerimientos** y a la realidad de las operaciones (…)" EL JUEZ PREGUNTA: "(…) cuando usted manifiesta que se hace un proceso de validación a que personas se está haciendo referencia (…)" LA TESTIGO RESPONDE: "(…) **dentro de los mismos oficinistas hay la obligación de hacer validaciones** y a la jefatura de sección le corresponde igualmente hacer validaciones para garantizar que efectivamente la información que se carga a los entes de control por lo delicado que es el manejo de esa información pues le corresponde hacer las validaciones del caso para garantizar que esa información es una información real (…)" (01:59:36 09AudioProcesoOrdinarioAudiencia).

Destaca que tales manifestaciones concuerdan con lo dicho por ella en su interrogatorio, en el sentido que la validación de la información recae en personal administrativo, quienes son los responsables de la tarea y tienen acceso al sistema, el cual *«alberga los datos [y] genera*

los números según la clasificación requerida por la superintendencia», pero no se estableció una conexión directa entra la validación específica a realizar por ella y la llevada a cabo por dicho personal; que el error se dio durante la extracción de información, tarea a cargo de los empleados con acceso restringido a la plataforma, tal y como ella misma lo narró ante el juez de primer grado, así:

> […] "(…) Cuando recibí el requerimiento, procedí a revisar los datos que se habían entregado con respecto a los datos anteriores, solicité esta información, la genera unas personas que tengo yo a mi cargo que era el señor **Raúl Girón y la señora Liliana Barrera, ellos son los encargados de gestionar y … revisar la . gestionar la información que se entrega a la Superintendencia, ellos son los encargados del proceso.** S**olicité la información que había sido entregada en su tiempo a la superintendencia y la revisoría fiscal para que fuera auditada por ellos y pues la revisé,** vi los archivos que se habían entregado y constaté que la información que estaba allí pues estaba bien. Había una pequeña disminución porque el subsidio familiar había disminuido en los datos estadísticos que se habían entregado y pues … según el análisis que se hizo, **investigué y miré las posibles causas que era la reducción de los afiliados a Cafam y la reducción de personas a cargo con derecho a subsidio, y pues de acuerdo con la información que estaba**, que me habían entregado que yo confié en la información que me habían entregado las personas que tengo yo a cargo, pues le dije a mi jefe que la información estaba correcta (…)" (Desde el tiempo 01:15:53 09AudioProcesoOrdinarioAudiencia)

Refuerza que, para responder el requerimiento, utilizó los datos que previamente había autorizado la revisoría fiscal; que CAFAM sí tenía la obligación de efectuar auditorias mensuales para garantizar la confiabilidad de la información sin que fuera ella la que tuviera que hacer ese filtro, pues según el Código de Buen Gobierno, debían llevarse a cabo de forma permanente y la obligación estaba en cabeza del director administrativo y de eso dio cuenta en su interrogatorio al afirmar:

> […] "(…) También quisiera aclarar que de toda la información que se valida, se organiza, es **1´650.000 registros en promedio mensual y la información que se fue errada fue un solo registro**, el resto de la información detallada y consolidada, de afiliados, personas a cargo, aportes, subsidio familiar, personas a cargo, en detalle, **toda esa información se fue correcta por que la información se validó,** solamente que hubo una **omisión en el proceso al momento de hacer la suma de esa columna** de personas a cargo (…)" (Desde 01:21:10 09AudioProcesoOrdinarioAudiencia)
>
> Y, seguidamente, con esta respuesta, se le preguntó a la trabajadora si la omisión que mencionaba fue cometida por ella, a lo que respondió: "(…) No es cierto, la omisión, primero fue de los funcionarios que yo tenía a mi cargo, que son los encargados de generar la información, que son el señor Raúl Girón y la señora Liliana Barrera, luego esa información **se valida y se entrega a la revisoría fiscal quien también aprobó la información como correcta** y luego se envía a la superintendencia fiscal (…)" (Desde 01:22:04 09AudioProcesoOrdinarioAudiencia)
>
> "(…) No es cierto pero quiero aclarar, la información la valida primero los funcionarios que tengo a mi cargo, luego la valido yo y luego la válida la revisoría fiscal (…)" (Desde 01:22:42 09AudioProcesoOrdinarioAudiencia) Además, en este mismo lapso de respuesta, el Juez le preguntó a mi poderdante si su jefe validaba esas cifras a lo que ella respondió: "(…) Pues ella lo debería revisar, pero ella nunca lo revisó (…)" (Desde 01:23:15 09AudioProcesoOrdinarioAudiencia) lo cual se constata al realizar el análisis del Código de Buen Gobierno, específicamente el control interno de la Caja pues, es una responsabilidad de todos y cada uno de sus integrantes tal como se indica allí y no una responsabilidad absoluta de la trabajadora o siquiera específica de ella, tal como lo quiere dar por demostrado el Tribunal.

Reflexiona que, en tal sentido, si bien existía responsabilidad objetiva respecto de la fiabilidad de los datos, la misma recaía en quien debía ejecutar el control interno, sin que se demostrara que le era atribuible a ella y menos aún de manera exclusiva.

Tiene por desproporcionado y contrario al material probatorio el argumento del juez plural, según el cual, si bien

la información la generaron otras personas, ella como jefe y según sus funciones, era la responsable de los datos suministrados, en la medida que ni siquiera se indica cuál era la función específica que le exigía ingresar a las fuentes primarias para verificar que los datos extraídos fueren correctos, aspecto que excede lo consignado en su guía ocupacional; que aquél *«omitió»* lo dicho por la declarante Teuta Ríos, quien explicó que los mecanismos de validación primaria de la información eran realizados inicialmente por el sistema SAP, que es automatizado y que únicamente requiere una *«validación de consistencia»*, es decir, lo que ella hizo.

Asevera que del dicho de la testigo en comento no podía colegirse que se le encomendaran funciones de coordinadora, pues aceptarlo implicaría que el empleador alegue su propia culpa como fundamento del despido; que la coordinadora del grupo de cuotas pagas fue removida del cargo, no fue reemplazada y sus funciones no le fueron asignadas a ella; que en el artículo 56 del RIT podía observarse el orden jerárquico de la empresa, por lo que no podía el Tribunal tratarlos como iguales y adjudicarle un puesto que no ocupaba.

Manifiesta que su carga laboral era conocida por su empleador y notoria para las partes, debido a cambios internos y al alto volumen de personal a su cargo, aunado a la supresión del cargo de coordinadora sin suplir dicha vacante; que afirmar que debía informar *«la supuesta insuficiencia de personal y tiempo para una labor que no le*

correspondía, resulta contrario a lo probado, el empleador conocía la carga laboral excesiva y no reemplazó a la coordinadora saliente»; que CAFAM legitimaba el aumento de cargas laborales sin corregirlas, pues la testigo afirmó que debía tener disponibilidad permanente por ser de confianza y que era habitual que le asignara tareas fuera de su jornada.

Acusa a la empleadora de ignorar la normativa aplicable al personal de dirección, confianza y manejo, pues del contrato de trabajo, del memorando de nombramiento como jefe sección de información, de la solicitud y modificación del contrato, del boletín de novedades de personal y actualización del negocio jurídico con modalidad de pago de salario integral y anexos, se evidenciaba que su jornada era de ocho horas, pero ello no era respetado por aquella; que el propio representante legal de la enjuiciada aceptó en su interrogatorio de parte que sabía que el cargo de coordinadora no había sido provisto.

Infiere que los argumentos y conclusiones del colegiado surgieron de la *«indebida apreciación o de omitir partes del material probatorio»*, en la medida que la responsabiliza por la falta de fiabilidad de los datos, basándose en que ella afirmó que la información era correcta el 23 de enero de 2020, pero al día siguiente determinó que era errada, empero, omitió apreciar las demás probanzas que acreditan que ella no tenía la función de extraer los datos del sistema, el cual los genera automáticamente.

Esgrime que su responsabilidad, según la descripción del cargo, consistía en:

> […] "(…) Programar, coordinar y verificar **la ejecución de los procesos sistematizados**, de acuerdo con los calendarios de actividades establecidos; **con el fin de garantizar** el cumplimiento de compromisos con afiliados y la generación de información interna y/o para entes de control de forma oportuna y confiable (…)" (Subrayado fuera de texto) (Pág. 113 documento 04.ContestaciónCafam).

Colige que, en tal sentido, debía garantizar que cada etapa se cumpliera según las pautas dictadas por la empresa; que las actividades específicas de la jefatura no constan en el proceso; que en su interrogatorio de parte describió detalladamente el proceso sistematizado *«que ella misma programó, coordinó y verificó su cumplimiento»*; que de acuerdo con el dicho de la testigo Teuta, el error se generó en una actividad automática de una herramienta de trabajo provista por CAFAM; que realizó actividades que no le correspondían al verificar si los archivos responsabilidad de dos trabajadores y del revisor fiscal eran correctos.

Llama la atención respecto a que, en el correo electrónico en el que se le asignó la tarea, no se le encargó acceder a las fuentes primarias; que, en la declaración de la testigo, al ser interrogada sobre si el tiempo concedido para dar respuesta era suficiente, contestó:

> […] "(…) Mónica tenía el conocimiento pleno del sistema, conocía exactamente la información que se enviaba, los reportes **no había que construirlos sino que consultar la información que se mandó** a la Superintendencia y la fuente que se usó para poder establecer si la información que se había mandado en primera instancia, si se había mandado equivocada o no, creo que esa primera validación, perfectamente de siete de la mañana a diez

> de la mañana era tiempo suficiente para haberla hecho (...)" (Desde 02:20:16 09AudioProcesoOrdinarioAudiencia)

Alega que esa manifestación da cuenta que la *«fiabilidad de datos»* no estaba encaminada a que verificara las fuentes aludidas, sino que debía remitirse a los consolidados de cada mes, los cuales *«deb[ían] ser compuestos mediante el proceso sistematizado»*, de donde surgía que no era de su resorte ingresar a un sistema que emitía los datos de forma automática; que en la carta de desvinculación se señaló que lo solicitado por la superintendencia fue que *«justificara unas variaciones, presuntamente anómalas, en el cargo de personas a cargo y cuotas monetarias pagadas entre 2018 y 2019»*, es decir, lo que precisamente hizo el 23 de enero de 2020, pues realizó las validaciones correspondientes respecto de un reporte resultado de proceso compuesto en el que intervienen la revisoría fiscal, *«trabajadores extractores y demás»* que validaron directamente la información primaria.

Reprocha que el Tribunal valorara sus descargos de forma atemporal y descontextualizada, pues para cuando los rindió, ya sabía que los trabajadores y las dependencias habían efectuado un trabajo mal hecho, por manera que aquél no podía decir que desde el primer momento conoció del error y en virtud de ello debió pedir más tiempo para revisar la información; que aquél transcribió y analizó con error los datos numéricos y dedujo, también con equívoco, que las inconsistencias eran notorias; que para hacer ese análisis debió haber acudido a la estadística y a expertos, pues no podía obedecer a una apreciación subjetiva (f.os 8 a 36, *ibidem*).

VII. RÉPLICA

CAFAM pone de presente que el cuestionamiento contiene deficiencias técnicas, al pasar por alto que el ejercicio probatorio a la luz de la libre formación del convencimiento no es un yerro fáctico por sí solo, lo cual se evidencia en los apartados en los que la censura trascribe los argumentos del juez inicial y afirma que debieron acogerse por el de la apelación y, al partir de conclusiones no mencionadas por el colegiado, como la atinente a que ocupaba el cargo de coordinadora, pues lo que dedujo consistió en que ella, como jefe de quienes recaudaron la información, debía coordinar que las labores se hicieran correctamente e, igualmente, no fue cierto que le atribuyera la función de extraer los datos del sistema.

Añade que el interrogatorio de parte no es prueba hábil en casación y la censura no puede acudir a su propio dicho como prueba de sus responsabilidades frente a las auditorías; que se acusa la apreciación errónea de la política de buen gobierno, pero este documento ni siquiera fue valorado; que acude a argumentos propios de la vía directa.

Defiende que, en todo caso, desde el interrogatorio de parte, la recurrente admitió tener la función de validar la información requerida para responder al ente de vigilancia; que el Tribunal se ciñó a la postura de la Corte, según la cual, al no estar calificada la falta en instrumentos contractuales, le correspondía como juez del trabajo analizar su gravedad; que la carta de terminación sí guardó relación con los cargos

imputados previamente; que esta Corporación ha asentado que no debe materializarse un perjuicio para calificar la gravedad de la conducta (CSJ SL232-2020), pero este sí ocurrió, porque CAFAM perdió credibilidad en el sistema de subsidio familiar, lo que podría dar lugar a visitas de inspección, auditoría, investigaciones y sanciones.

Insiste que sí se acreditó la ocurrencia de los hechos que configuraron la justa causa; que, si la recurrente creía que el tiempo era insuficiente para el estudio de la información con miras a atender el requerimiento, debió manifestarlo; que el término perentorio no fue una imposición de la jefe inmediata sino de la Superintendencia (f.os 1 a 15, archivo «0010Contestación», *ibidem*).

VIII. CONSIDERACIONES

Si bien no asiste razón a la opositora en cuanto a que las falencias argumentativas impiden el estudio de fondo del asunto, pues de su crítica esencial surge evidente que el disenso es netamente fáctico y, por ende, la Corte extrae de él un juicio de legalidad bien determinado, sí es importante aclarar que, aunque en se enlistaron como pruebas apreciadas con error la denominada *«Constancia del seis (06) de noviembre del 2020 sobre las condiciones laborales de Mónica María Higuita Restrepo»*, la *«modificación al contrato de trabajo»* y dicho negocio jurídico, no se avizora en la sustentación del cargo ningún argumento tendiente a demostrar en qué consistió ese desafuero respecto de dichas probanzas.

Además, se adjudicó al colegiado idéntico dislate respecto de la apreciación del *«código de buen gobierno»*, sin embargo, esa documental no sirvió para formar su convencimiento, por lo que se incurre en error al imputarle una indebida valoración, pues lo que correspondía era alegar que no fue tenida en cuenta y, en lo que atañe con el RIT, únicamente alude a que el artículo 56 enseña el orden jerárquico de la empresa, por lo que el juez plural no podía tratar como iguales su cargo con el de coordinadora y adjudicarle esté ultimo a pesar de no haberlo ocupado, correspondiendo a una premisa a las que no aludió aquél en su decisión (CSJ SL3808-2020).

Ahora bien, a pesar de la senda elegida para enderezar el cuestionamiento, no son objeto de discusión las siguientes premisas de hecho a las que arribó el juez de la apelación:

1) La existencia de un contrato de trabajo entre los contendientes, que se ejecutó entre el 11 de abril de 1991 y el 9 de febrero de 2020, cuando terminó por decisión unilateral de la empleadora.

2) La última asignación correspondió a un salario integral de $11.412.000 y el cargo final al de *«jefe de sección gestión de información».*

3) Las partes no pactaron en el contrato de trabajo, como tampoco en convención alguna no el en RIT, la realización de procedimiento disciplinario alguno como

trámite previo al despido, por lo que no hubo violación al debido proceso de la recurrente.

A partir de lo cual impera recordar que la prosperidad del cargo por la vía indirecta depende de la existencia de un defecto fáctico evidente, manifiesto o protuberante, que se derive del equivocado análisis del haz probatorio, principalmente el calificado (documentos, confesión, inspección ocular), bien sea por su errónea valoración o por su falta de estimación (CSJ SL2574-2019; SL4444-2019; SL2610-2020; SL3827-2020; SL1221-2021 y SL1529-2021).

Lo anterior, por cuanto siempre que el ejercicio de apreciación probatoria sea razonable, esto es, *i)* que la valoración individual de los medios de prueba respete los principios de integralidad, razonabilidad y sana crítica y, *ii)* que la estimación conjunta de ellos encuentre coherencia, lógica y consistencia, el raciocinio del juez colectivo estará protegido por facultad de libre apreciación de los medios de convicción y por la autonomía judicial de los artículos 61 del CPTSS y 228 de la CP.

En tal norte, se aplica la Sala a estudiar si existió la indebida apreciación de aquellas pruebas calificadas, frente a las cuales se cumplió con el deber dialéctico demostrativo en la sustentación del cargo y que conllevara a la configuración de los yerros fácticos endilgados, para lo cual y por cuestiones metodológicas, se abordará en primer lugar si los motivos de terminación del contrato de trabajo fueron diferentes a los cargos imputados por su empleadora (yerro

fáctico n. ° 15) y si se equivocó el Tribunal al concluir que el fundamento para el despido fue el incumplimiento a las obligaciones o prohibiciones de los artículos 58 y 60 del CST (yerro n. ° 14).

Para tal efecto, es menester estudiar la *Solicitud de descargos* del 30 de enero de 2020 y la *Carta de terminación del contrato de trabajo* del 7 de febrero siguiente.

El primer documento[1], es del siguiente tenor:

> [...]
>
> La presente tiene por objeto comunicare la decisión adoptada por la Caja, en el sentido de realizar la apertura de un proceso disciplinario en su contra respecto del siguiente cargo:
>
> CARGO 1: Presuntamente no haber efectuado las verificaciones a su cargo, para garantizar la confiabilidad de la información reportada mensualmente a la Superintendencia del Subsidio Familiar durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019.
>
> CARGO 2: Presuntamente no verificar adecuadamente los datos que se tuvieron en cuenta para dar respuesta al requerimiento que la Superintendencia del Subsidio Familiar hizo a CAFAM mediante oficio No. No. 2-2020-004089.
>
> Los anteriores cargos se fundamentan en los hechos que se relacionan a continuación de forma clara y precisa:
>
> Dentro de sus responsabilidades como "JEFE SECCION CGESTION INFORMACION" le corresponde la administración de las bases de datos del subsidio familiar y la generación de reportes periódicos con destino a los entes de control. Para ello, se requiere que la información sea actual, oportuna, consistente y veraz.
>
> El 22 de enero de 2020, la Superintendencia del Subsidio Familiar requirió que justificara las variaciones que se presentaron en el número de personas a cargo y a Cafam para que justificara las variaciones que se presentaron en el número

[1] f.os 36 a 38, cuaderno del juzgado, expediente digital.

de personas a cargo y en el número de cuotas monetarias pagadas entre 2018 y 2019 tal como se observa en Oficio No. 2-2020-004089. Dicha información, era requerida por la Superintendencia del Subsidio Familiar como parte del proceso de cálculo para la fijación de la cuota monetaria del año 2020 de todas las Cajas de Bogotá y Cundinamarca.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la información requerida por la Superintendencia del Subsidio Familiar, nuestro Departamento se hizo cargo de la respuesta. En ese contexto, mediante correo del 22 de enero de 2020 le asigné la preparación del reporte con carácter prioritario y le recomendé expresamente "tener especial cuidado en la consistencia y fiabilidad de los datos".

En el transcurso del 23 de enero de 2020, fecha límite para dar respuesta al requerimiento, usted me hizo llegar tres (3) versiones del reporte solicitado, con las siguientes novedades:

- Primera Versión: En reunión para la revisión de la respuesta, de manera verbal, usted dio fe de que la información reportada mensualmente al ente de control no tenía errores y por lo tanto la respuesta a la Superintendencia debía limitarse a registrar las causas de las variaciones; par tal razón, la revisión efectuada por esta jefatura se "concentró en las cifras presentadas para cada uno de los ítems determinadas como causantes de las variaciones del comportamiento en el número de personas a cargo y en el número de cuotas monetarias pagadas. Al respecto, le solicité que restructurara las justificaciones, pues no se estaba dando respuesta de fondo al requerimiento y le envié sugerencia de encabezado para la misma.

- Segunda Versión: En la segunda versión, detecté las siguientes inconsistencias: a) El dato de personas pagas de Empresas vigentes estaba mal porque no se registró dato para 2019 y para efectos de comparaciones y totales generaba una cifra incongruente con el dato que la Superintendencia solicito validar. b) El dato de cuotas pagas presentaba una diferencia frente al dato a validar; Los errores fueron ajustados, sin embargo, la nueva versión del documento presentaba falencias de forma, pues tenía distintos tipos de letra,

  Versión para firma: La versión para firma, nuevamente contenía una inconsistencia en los datos de las causales frente a los datos a validar. Finalmente, el reporte tue ajustado, lo firme en físico y tal como se procede normalmente usted se encargó de escanearlo y enviarlo a la Sección de Cumplimiento Normativo — Depto. De Planeación a las 4:10 5.m. Esta unidad se Encarga de la transmisión de la información a la Superintendencia del Subsidio.

Dadas las inconsistencias presentadas, personalmente le manifesté mi inconformidad por las deficiencias presentadas en las validaciones y le advertí sobre su responsabilidad respecto de la confiabilidad de los datos reportados a la Superintendencia del Subsidio Familiar. Al día siguiente, ya radicada la respuesta y cumplido el término fijado por la Superintendencia, usted me informó que, tras revisar los datos mensuales reportados a la Superintendencia del Subsidio, había encontrado que, sí había errores en los datos reportados de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019. Como consecuencia de lo anterior:

- Fue necesario notificar el hecho a la Superintendencia y solicitar permiso para reemplazar el documento enviado el día anterior (23 de enero de 2020); efectivamente se envió de nuevo el reporte, informando que había errores en la información de personas pagas reportada en los meses ya mencionados y se incluyeron los datos correctos. Lo anterior, debido a que el reporte inicial se basaba en la información mensual que se reportó durante el año 2019, la cual, como se dijo, usted dio fe de su validez, pero realmente contenía errores en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019,

- Es necesario, que la Superintendencia del Subsidio autorice la apertura de ruta del sistema SIREVAC para que Cafam pueda cargar los reportes corregidos de septiembre, octubre y noviembre de 2019, autorización que requiere ser elevada directamente por el director Administrativo de la Caja, con validaciones internas y de la Revisoría Fiscal.

Cabe señalar que recientemente usted había incurrido en una falta semejante, con ocasión de un reporte solicitado por el Dr. Ricardo Urrutia, Subdirector Jurídico y Secretario General de la Caja sobre la asistencia de Representantes Legales y Apoderados a la Asamblea de Afiliados del año 2019, información necesaria para dar respuesta a requerimiento de la Superintendencia del Subsidio; la solicitud fue atendida el 6 de diciembre de 2019; con base en esta se generaron las comunicaciones requeridas con el aval de la Revisoría Fiscal, quienes basaron sus apreciaciones en el reporte generado por Usted, en esa oportunidad, la variación de la información fue significativa en cuanto a: porcentaje de participación por apoderado, empresas Sitiadas Sor apoderado y total de asistentes con poder y sin poder; estos errores, igual que el caso actual obligaron a realizar ajustes y solicitar a la Superintendencia anular y reemplazar los reportes errados, con todos los reprocesos y riesgos que implica para la Caja.

Para garantizar el ejercicio del derecho de defensa, debido proceso y contradicción, la Caja le hace solicitud formal de descargos, según cuestionario adjunto, para que se pronuncie respecto de los cargos que se le imputan en esta oportunidad. Para tal efecto, se adjuntan las siguientes pruebas relacionadas con el cargo imputado:

[…]

Por su parte, la Carta de despido[2] se fundamentó en que:

> […] la decisión adoptada por la Caja tras agotar el debido proceso, teniendo en cuenta la ocurrencia de hechos y omisiones calificadas
> como graves por la organización, tal como se explica continuación:
>
> Como primera medida, debemos señalar que dentro de las obligaciones a su cargo como "jefe Sección Gestión Información", le correspondía cumplir a cabalidad las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, del contrato de trabajo y de la guía ocupacional. En particular, dicho cargo le imponía las siguientes responsabilidades que eran de su entero conocimiento:
>
> - "Programar, coordinar y verificar la ejecución de los procesos sistematizados, de acuerdo con los calendarios de actividades establecidos: con el fin de garantizar el cumplimiento de compromisos con los afiliados y <u>la generación de información interna y/o para entes de control de forma oportuna y confiable".</u> (Subrayado fuera de texto)
>
> - "Asegurar la calidad de la base de datos, la integralidad, funcionalidad y actualización permanente del sistema de información".
>
> - "Planear, dirigir y controlar las actividades relacionadas con 'a actualización de datos y (...) la generación de los reportes para los entes de control".
>
> No obstante, usted incurrió en un grave e injustificado incumplimiento de tales obligaciones, tal como se evidenció al tramitar el oficio No. 2-2020-004089, en el cual la Superintendencia del Subsidio Familiar requería a Cafam para que identificara unas variaciones, presuntamente anómalas, en el número de personas a cargo y cuotas monetarias pagadas entre 2018 y 2019, según se indiza a continuación:
>
> - De acuerdo con el oficio, el número de personas a cargo se redujo en 475.256 (aproximadamente un 13%), al pasar de 3.628.632 en 2018, a 3.153.376 en 2019.

[2] f.os 30 a 34, *ibidem.*

-En ese sentido, debía haber una variación coherente con la variación en el número de cuotas pagadas en los periodos comparables 2018 y 2019. Sin embargo, en el 2019 se presentó una reducción en el número de cuotas pagadas de 98.429 (aproximadamente un 2.40%) al pasar de 4.017.599 en 2018 a 3.919.170 en 2019.

Por tal razón, la Superintendencia del Subsidio Familiar solicitó las explicaciones del caso pues no encontraban coherentes las variaciones presentadas en el número de personas a cargo y el número de cuotas pagadas en dichos periodos.

Cabe señalar, que las variaciones por las que consultaba la Superintendencia del Subsidio Familiar se basaban en los datos que la Sección a su cargo reportó mensualmente a dicha autoridad administrativa durante los años 2015 y 2019. Asimismo, se pone de presente que la existencia o no de una justificación a dichas variaciones era de suma importancia, pues la Superintendencia del Subsidio Familiar se encontraba en el proceso de fijación de la cuota monetaria del año 2020 y en consecuencia la información que se consignara en la respuesta afectaría notablemente el valor de la cuota monetaria no solo para Cafam, sino para las demás Cajas cue hacen parte del Sistema del Subsidio Familiar.

En ese contexto, mediante correo electrónico del día 22 de enero de 207, la Sra. Luz Marina Teuta (jefe Departamento Subsidio) le asignó la preparación de la respuesta al oficio No. 2-2020-004089 recomendándole expresamente el cuidado con la consistencia y fiabilidad de los datos, e indicándole que el documento para revisión debía estar listo a las 10:00 a.m. del día 23 de enero de 2020, pues ese mismo día a las 5:00 p.m. finalizaba el plazo concedido por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Para ello, le correspondía revisar los registros en SAP y los reportes cargados en SIREVAC con el fin de evaluar si las objeciones de la Superintendencia del Subsidio Familiar eran válidas o no. Tal como usted lo manifiesta, esta es una actividad que hace parte del giro ordinario de responsabilidades del cargo que usted ha desempeñado por un tiempo considerable. Lo anterior, es relevante teniendo en cuenta que en este tiempo, usted ha adquirido la experticia y conocimiento suficiente sobre los procesos a cargo de su Sección, y adicionalmente ha contado con un equipo de trabajo consolidado y con conocimiento sobre el trámite, recolección y gestión de información con destino a la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Sin embargo, usted no verificó adecuadamente los datos que se tuvieron en cuenta al momento de elaborar la respuesta al requerimiento ni garantizó el especial cuidado en la consistencia y fiabilidad de los dataos. A tal conclusión se llega tras considerar

que el documento proyectado fue devuelto por la Jefatura del Departamento en al menos dos oportunidades por no contener las justificaciones solicitadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar, por omitir datos necesarios para efectuar la comparación entre vigencias, o por presentar cifras incongruentes respecto del dato que la Superintendencia del Subsidio Familiar solicitaba validar.

Con todo, la respuesta incorporando las observaciones de la Jefatura del Departamento se envió sobre las 4:00 p.m. del día 23 de enero de 2020 encontrándonos dentro del término concedido por la Superintendencia del Subsidio Familiar. Es importante señalar que durante la jornada del 23 de marzo de 2020 usted de manera verbal le garantizó a la Jefatura del Departamento que la información que Cafam reportó mensualmente a la Superintendencia del Subsidio Familiar no tenía errores. Es decir, que las variaciones en el número de personas a cargo y en el número de cuotas monetarias si se habían presentado en la forma descrita en el oficio No. 2-2020-004089 y, en consecuencia, la respuesta solo debía registrar las causas de dichas variaciones.

Al día siguiente, es decir el 24 de enero de 2020 a las 8:30 a.m., usted informó que tras revisar los datos mensuales reportados a la Superintendencia del Subsidio Familiar había encontrado que si había errores en los datos que la sección a su cargo reportó en los meses de septiembre, octubre, y noviembre de 2019. Lo anterior, generó graves afectaciones y reprocesos a la Caja, pues fue necesario notificar el hecho a la Superintendencia del Subsidio Familiar y elaborar una nueva respuesta la cual fue remitida el 24 de enero de 2020 a las 9:10 a.m., a pesar de que el plazo de respuesta finalizaba el día anterior a las 5:00 p.m. Adicionalmente, y frente a los reportes mensuales erróneos es necesario que la Superintendencia del Subsidio Familiar autorice la apertura del cuarto de datos en el Sistema SIREVAC, para que Cafam pueda cargar los reportes corregidos de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019. Cabe señalar que la solicitud de autorización debe ser elevada directamente por el director Administrativo, con las validaciones internas y de la Revisoría Fiscal y con la consecuente afectación a la credibilidad de la Caja frente a los entes de control.

De acuerdo con lo preceptuado, al analizar las validaciones, documentos y argumentos y respuestas que usted presentó en el marco del debido proceso, debemos señalar que los argumentos presentados no desvirtúan tres graves omisiones en las que incurrió en el ejercicio de su cargo, por las siguientes razones:

-En primer lugar, es claro que durante tres meses usted no verificó adecuadamente los reportes efectuados a la Superintendencia del Subsidio Familiar pues de ser así hubiese advertido los errores antes de transmitir la información al ente

de control o hubiese podido solicitar la corrección de los datos oportunamente antes de que ocurriera el cierre de año.

- Por otra parte, usted no verificó adecuadamente los datos que se tuvieron en cuenta al responder el oficio No. 2-2020-004087 pues no consultó las fuentes primarias de información (Registros SAP vs Reportes en SIREVAC) de los periodos cerrados, ocasionando el envío de una respuesta basada en datos inconsistentes y erróneos.

-Usted atribuye el error presentado a la premura del tiempo para dar respuesta al requerimiento. Sin embargo, durante la gestión de la respuesta usted no expresó ningún reparo a su jefatura ni puso de presente la necesidad de contar con tiempo adicional para efectuar las validaciones del caso. De ser así, Cafam hubiera evaluado otras alternativas que no derivaran en el envío de una respuesta con datos erróneos a un ente de control.

-Usted manifiesta que el día 24 de enero de 2020 gestionó la solución a todos los inconvenientes presentados por los errores del día 23 de enero de 2020 y aquellos contenidos en los reportes de septiembre, octubre y noviembre de 2019. No obstante, somos enfáticos en señalar que esos errores ni siquiera debieron presentarse, y en caso de ser así, debían ser advertidos oportunamente al contestar el oficio No. 2-2020-004087 y en el momento en que se generaron los reportes mensuales con destino a la Superintendencia del Subsidio Familiar. Además, las soluciones planteadas se dieron en el marco de directrices impartidas por la Jefatura del Departamento y por el jefe de la Sección de Cumplimiento Normativo Sr. Rigoberto Guerrero para que la corrección se hiciera a la mayor brevedad salvaguardando el buen nombre de CAFAM.

-Adicionalmente el manejo de la información a su cargo y aquella que debía reportar a la Superintendencia del Subsidio Familiar se realizó de manera descuidada y negligente. Pues las revisiones que le permitieron identificar los errores en los reportes mensuales de septiembre, octubre y noviembre de 2019 no se realizaron el día 23 de enero de 2020, como correspondía, siro que se realizaron cuando había finalizado el término otorgado por la Superintendencia del Subsidio Familiar y cuando ya se había enviado una respuesta por parte de Cafam, la cual, como se dijo, estaba basada en datos erróneos.

En ese sentido, llama la atención que el 23 de enero de 2020 usted asegurara con vehemencia que la información reportada mensualmente no contenía errores, así como el hecho de que proyectara una respuesta con unas justificaciones basadas en información, que como se documentó, contienen errores. Así, no es clara la manera en que arribó a esas conclusiones y justificaciones ni las fuentes de información consultadas para tal efecto.

> De conformidad con lo anterior, es evidente que las omisiones presentadas constituyen un grave incumplimiento de sus funciones, y en especial de aquellas relacionadas con la gestión y trámite de información sistematizada para la elaboración de informes y reportes a los entes de control en este caso la Superintendencia del Subsidio Familiar.
>
> Al respecto, ponemos de presente que las omisiones en las que usted incurrió afectan los procesos y merman la credibilidad que Cafam ha construido en el sistema del subsidio familiar. En ese sentido, los errores identificados pueden dar lugar a visitas de inspección y auditoría, investigaciones y sanciones pecuniarias o administrativas por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar y otras autoridades administrativas, en el marco de sus competencias. Dadas las anteriores consideraciones hemos decidido terminar su contrato de trabajo con justa causa a partir de la techa dada la grave afectación a la confianza que le ha sido depositada.
>
> Así las cosas, la Justa Causa invocada para dar por terminado el contrato de trabajo es aquella contemplada en el numeral 6 de la sección A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) cuyo texto es el siguiente:
>
> [...]
>
> Frente al Numeral 6, la adecuación entre los hechos investigados y la justa causa invocada se realizarán respecto de las obligaciones que establece el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo (núm. 1). Asimismo, la adecuación se realiza respecto de la falta grave enunciada en el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 66 [Lit. d) consistente en la violación grave de "las prescripciones de orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos IX y XII de este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales y reglamentarias". Específicamente, encontramos que en el presente caso se vulneró el Reglamento Interno de Trabajo en sus artículos: Artículo 60 (núm. 1,2, 6,9, 13, 17, 22 24 y 27) y Artículo 62 (57 y 61).
>
> [...]

Se ocupa la Sala de la literalidad de los anteriores medios de convicción, porque de su contenido surge palmario que no le asiste razón a la impugnante cuando afirma que los motivos de terminación del contrato difirieron de los cargos endilgados por la empleadora, pues lo cierto es que

ambos estuvieron sustentados en las circunstancias anómalas que salieron a la luz con ocasión del requerimiento efectuado por la Superintendencia de Subsidio Familiar, pues no solo se le imputó y se le terminó el contrato por no haber verificado adecuadamente los datos que se tuvieron en cuenta para responder dicho cuestionamiento, a pesar de que así se le había encomendado cuando se le asignó la elaboración de la respuesta, sino además porque no se percató, antes del cierre de año 2019, que la información mensual que reportaba la jefatura a su cargo, que es la misma usada para dar respuesta al ente de vigilancia, tenía errores significativos en los meses de septiembre, octubre y noviembre.

Ahora bien, aunque la recurrente critica que el juez de la alzada concluyera que la endilgada fue la segunda hipótesis del numeral 6° del artículo 62 del CST, es decir, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, deja libre de ataque los pilares de tal premisa basal del segundo proveído, consistentes en que, luego de examinar el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, no halló que los incumplimientos se enmarcaran en las previsiones de ambos instrumentos, como tampoco que estos fueran claros respecto de la graduación de las faltas.

En tal sentido, la acudiente en casación no logra demostrar la ocurrencia de los yerros aludidos, como tampoco los restantes, cuya hipótesis gravita en torno a que no se acreditó que, entre las funciones de la acudiente en

casación, se encontraran aquellas que se tuvieron por incumplidas por parte de su empleador, lo que conllevó a que no se acreditara la justa causa de despido.

Así se afirma, porque como sustento de tales disensos, la impugnante acusa la indebida apreciación de su *interrogatorio de parte* y del rendido por el representante legal de CAFAM, frente a lo cual debe memorarse que dicho medio de convicción no es calificado en casación, sino la confesión en él contenida (CSJ SL2082-2022 y SL4340-2022), para cuya configuración el artículo 191 del CGP exige, entre otros, que incorpore la aceptación de hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante y, se resalta, favorezcan a la «[…] *parte contraria*», pues de no ser así, constituye únicamente declaración de parte (CSJ SL1016-2020).

Además, al tenor del precepto 196 *ibidem,* la confesión debe aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe.

En tal escenario, surge contrario a toda lógica entender que el querer de la recurrente es aludir a su propia confesión, pues ello no sería legalmente posible de acuerdo con lo expuesto, allende que a las partes no les está permitido fabricar su propia prueba (CSJ SL4147-2019) y, aunque se considerara que su reproche se centra en que el juzgador plural le endilgó una confesión inexistente, se llegaría a la conclusión que ello no tuvo lugar.

Efectivamente en la sustentación del cargo sostiene que de su versión no podía derivarse ninguna asunción de responsabilidad por la información que generó el error, como tampoco que los procesos de validación primaria o gestión general de la información fueran de su resorte; empero, el Tribunal en momento alguno realizó esa afirmación, sino que extrajo de su dicho que:

1) el 22 de enero de 2020 se le encomendó responder un requerimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar respecto de unas posibles inconsistencias en los reportes de septiembre a noviembre de 2019,

2) el 23 siguiente contestó que los informes mencionados estaban correctos,

3) el 24 de ese mes y año los revisó nuevamente y advirtió a su jefe inmediata, Luz Marina Teuta Ríos, que sí existía error y remitió una nueva respuesta con destino al ente de vigilancia y en la cual reportó la novedad,

4) la justificación de dicho error la apalancó en la carga laboral, nivel de su responsabilidad, la complejidad del sistema para efectuar los reportes a la superintendencia y en que se confió en la información que le suministraron los dependientes a su cargo Raúl Girón y Liliana Barrera.

Inferencias que, en todo caso, se constatan acordes a lo narrado por ella, tal y como se verifica de la 1:08:04 a

1:43:52, del archivo de audio *«01_20210809_092405_V»*, cuaderno del juzgado, expediente digital.

Igual circunstancia ocurre respecto de la versión dada por el representante legal de la ex empleadora, pues frente a este llanamente se indica que aceptó que el cargo de coordinadora no había sido provisto, lo cual corresponde a una pregunta formulada por su apoderado y que el juez inicial consideró irrelevante (min. 42:16 *ibidem*); además, sobre ese ese tema particular, aquél únicamente afirmó que una vez retirada dicha empleada, el grupo de cuotas monetarias pasó a estar a cargo de la señora Higuita Restrepo, pero porque ésta *«no estaba dejando ejecutar el trabajo»* (min. 42:50, *ib.*), es decir, de esa aseveración no emerge un hecho contrario a los intereses de CAFAM.

Ahora bien, frente al *escrito de descargos*[3] rendidos por la petente, se tiene que no es verídico que el colegiado lo valorara de forma *«atemporal y descontextualizada»*, pues este no observó nada diferente al contenido objetivo del mismo. En efecto, como respuesta al punto 2, donde se le pidió indicar *«[…] las funciones específicas de su cargo relacionadas con la generación de reportes periódicos con destino a la Superintendencia del Subsidio Familiar»*, la ex trabajadora admitió que:

> […] Las funciones específicas de mi cargo según la guía ocupacional: R/ Planear, dirigir y controlar las actividades relacionadas con la actualización de datos y la aplicación de novedades en forma masiva, el giro de la cuota monetaria, la generación de los reportes para los entes de control, la gestión de

[3] f.os 54 a 60, *ibidem.*

> los PQRS y la identificación, diseño e implementación de mejoras al sistema de información del Subsidio Familiar, de acuerdo con las normas legales, procedimientos y lineamientos corporativos; con el fin de asegurar la calidad de la base de datos y la integralidad, funcionalidad y actualización permanente del sistema de información para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y facilitar a los afiliados el acceso a los servicios y beneficios de la Caja.
>
> Programar, coordinar y verificar la ejecución de los procesos sistematizados, de acuerdo con los calendarios de actividades establecidos; con el fin de garantizar el cumplimiento de compromisos con los afiliados y la generación de información interna y/o para entes de control de forma oportuna y confiable.
>
> Adicional tengo a cargo el centro de costo 907 de Administración de Tarjeta Integral con 18 personas más y el control de todos los procesos que el área tiene a cargo. (Subrayas de la Sala).

Sumado a lo anterior, justificó que no evidenció oportunamente el yerro porque,

> […] Se tomaron los archivos con los cuales se había generado la información de las personas a cargo y las cuotas pagas en el mes del proceso (septiembre, octubre y noviembre de 2019), sin imaginar que la información no estaba correcta, se procedió a colocarle la empresa y el estado para identificar los ítems (sic) que se querían resaltar; como empresas retiradas, empresas nuevas, empresas que continuaba con las mismas cuotas o personas a cargo y empresas que tenían más o menos personas a cargo pagas con relación al año anterior (2018-2019)"

Finalmente, respecto de la probanza denominada *«división administrativa / descripción del cargo»*[4], la censora alega debía garantizar que cada etapa se cumpliera según las pautas dictadas por la empresa; que las actividades específicas de la jefatura no constan en el proceso y que su responsabilidad estaba limitada a,

> […] Programar, coordinar y verificar **la ejecución de los procesos sistematizados**, de acuerdo con los calendarios de actividades establecidos; **con el fin de garantizar** el

[4] f.os 266 a 269, *ibidem.*

> cumplimiento de compromisos con afiliados y la generación de información interna y/o para entes de control de forma oportuna y confiable (negrillas de la demanda de casación).

Sin embargo, esa aseveración no se ajusta a la totalidad del documento, pues en él se leen otras nueve responsabilidades, aunadas a la descripción de relaciones externas con *«entes gubernamentales y de control»*, cuya finalidad era, entre otras, suministrar información mensual, aspecto que, se itera, ella misma aceptó como función específica, tanto al absolver interrogatorio de parte como al rendir descargos.

De esta manera, la censura no logra demostrar la ocurrencia de ningún desafuero valorativo (ni siquiera mínimo), respecto de medios de convicción de calificados, circunstancia que impide a la Corporación adentrarse en el estudio de la crítica al testimonio de Luz Marina Teuta Ríos (CSJ SL1540-2024).

Por lo expuesto el cargo no sale avante.

IX. CARGO SEGUNDO

Reprocha la sentencia confutada por la senda jurídica, en la modalidad de infracción directa del parágrafo del artículo 62 y el 66 del CST, *«en relación con los parámetros señalados»* en los preceptos 1°, 25, 29 y 53 de la CP, *«en armonía estos con»* las regulaciones 1°, 2°, 3°, 9°, 10°, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20 y 21 del primer estatuto referido.

Señala que únicamente debieron estudiarse las causas indicadas en la carta de terminación del contrato de trabajo, pues acorde con los preceptos 62 y 66 del CST, quien finiquita el vínculo está en la obligación de informar a la otra parte y en ese momento los motivos de la decisión, sin que posteriormente pueda alegar nuevos hechos.

Recuerda que la Corte ha orientado que, en casos en los que se debate la justeza del despido, lo principal es que el patrono, en la carta de despido, identifique los motivos de su determinación para que el trabajador pueda ejercer los derechos de contradicción y defensa, en aras que el juez pueda verificar si los tales causas están contenidas en la ley, la convención, el RIT o el contrato individual de trabajo.

Endilga al colegiado la *«aplicación indebida»* de las normas de la proposición jurídica, pues la justeza del finiquito se estudia es a partir de la carta de terminación del contrato, que no los cargos que se le imputaron en el proceso disciplinario, máxime cuando se aceptó *«por las partes y dentro del proceso que el despido no obedec[ió] al proceso disciplinario adelantado»*, lo cual configuró una *«infracción directa»* de las regulaciones mencionadas.

Refiere que la llamada a juicio invocó como justa causa el numeral 6° del artículo 62 del CST, que a su vez indica como causal de terminación la comisión de una falta grave, por lo que únicamente se circunscribió a la segunda hipótesis del precepto en cita, sin embargo, no hubo justificación para la primera, porque no *«exist[ió] fundamento*

normativo que dem[ostrara] que Cafam h[ubiera] tenido motivos legítimos para terminar el contrato» con base en un incumplimiento de una obligación o prohibición.

Reprueba que una vez el Tribunal descartó la infracción del RIT o del contrato de trabajo, procediera a analizar el caso bajo la primera hipótesis, pero no especificara cuál fue la obligación o prohibición auscultada, de manera que la calificación de gravedad efectuada contravino los parámetros legales anotados, pues también se basó en motivos ajenos a la carta de terminación del contrato (f.os 36 a 41, archivo *«0004Demanda»*, cuaderno de la Corte, ESAV).

X. RÉPLICA

Estima que este ataque también presenta falencias de técnica, pues la infracción directa solo tiene lugar cuando la norma de la proposición jurídica es la llamada a regir el caso, lo que aquí no se presentó; que tampoco se explica en qué consistió la supuesta afrenta legal y que, a pesar de la senda seleccionada, cuestiona el análisis del colegiado respecto de medios de convicción.

Exterioriza que al estar el cargo enderezado por la vía de puro derecho, se acepta la totalidad de conclusiones fácticas del colegiado, a la luz de las cuales no pudo incurrir en ningún desafuero jurídico, en tanto resolvió el caso con fundamento en las preceptivas que regulan la materia y con observancia en la jurisprudencia de esta Sala; que la sola inconformidad de la impugnante respecto de la calificación

de la falta no es suficiente para quebrar la decisión atacada; que si bien el juez de la alzada no mencionó expresamente el artículo 66 del CST, si le hizo producir efectos, porque una vez observó que la falta no estaba graduada por las partes, procedió verificar el incumplimiento y la gravedad del mismo (f.os 15 a 18, archivo «0010Contestación», *ibidem*).

XI. CONSIDERACIONES

La censura pasa por alto que, al encauzar la crítica por la vía directa, le está vedado invitar a la Corte al estudio de medios de convicción, como la carta de terminación del contrato de trabajo y la solicitud de descargos, pues con ello incurre en una amalgama indebida de las sendas directa e indirecta de la causal primera de casación laboral (CSJ SL2016-2023).

En todo caso, el argumento que pretende sustentar, la impugnante con dichos medios parte de una premisa falsa (CSJ SL3808-2020), en la medida que el colegiado no omitió los motivos aducidos por la ex empleadora en la carta terminación del contrato, sino que expresamente indicó que procedería a constatar su ocurrencia, para lo cual se apoyó, entre otros, en los cargos imputados previamente, los cuales, como se vio al abordar el cargo inicial, guardaban relación con la fundamentación de la voluntad de resciliación de la atadura.

Ahora bien, en aras de la claridad, cumple decirle a la

recurrente que superar las deficiencias de su acusación, no daría con el buen suceso de la misma, pues desde lo jurídico, partiendo de las premisas fácticas indiscutidas, se constata que el Tribunal actuó con apego a lo adoctrinado pacíficamente por la jurisprudencia de la Corte, en el sentido que el numeral 6° del artículo 62 del CST, comprende dos hipótesis para la configuración del despido sin justa causa: la primera, cualquier *«violación grave»* de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y, la segunda, cualquier «*falta grave»* calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.

La doctrina también ha reiterado, en punto de lo inicial, que la gravedad de la conducta ha de ser calificada por el juzgador (CSJ SL1920-2018, SL339-2023); mientras que, tratándose de la última circunstancia, la determinación de esa entidad recae en los convenios particulares, colectivos o en la potestad reglamentaria del empleador (SL, 31 en. 1991, rad. 4005; SL 28 ago. 2012, rad. 38855; SL 10 mar. 2012, rad. 35105; SL499-2013, SL2089-2020, SL1818-2023 y SL2857-2023).

Subregla que resulta armónica con las orientaciones que en materia de despidos ha indicado la Sala, según las cuales:

i) quien reclama la indemnización por despido injusto, debe demostrar la terminación unilateral;

ii) quien toma esa decisión, tiene la carga de acreditar haber informado a su contraparte de forma clara y concreta, «*los hechos*» en los que fundamentó la resolución contractual (CC C594-1997 y CSJ SL1077-2017); así como la de probar su efectiva ocurrencia (CSJ SL, 23 may. 2005, rad. 28105; SL, 18 jul. 2006, rad. 26403; SL, 26 ago. 2008, rad. 33535; SL4547-2018; SL1680-2019);

iii) el juez del trabajo es el que *debe determinar* si las específicas circunstancias fácticas que motivaron el finiquito, debidamente demostradas, «*están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual*» y, por tanto, realizar la calificación jurídica del asunto (CSJ SL16219-2014 y SL339-2023).

Contexto en el que se impone acentuar que la decisión del Tribunal no ha sido derrotada y sigue soportada en los pilares fácticos y jurídicos que no fueron derruidos y, por ende, continúa arropada por la doble presunción de legalidad y acierto que la asiste (CSJ SL2612-2020 y SL1982-2020).

Por tanto, el cargo no prospera.

Costas en casación a cargo del recurrente, en favor de la opositora. Como agencias en derecho se fija la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), que serán liquidados por la secretaría del juzgado, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

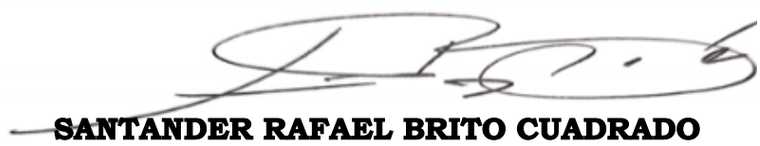
XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca profirió el primero (1°) de diciembre de dos mil veintidós (2022), en el proceso que **MÓNICA MARÍA HIGUITA RESTREPO** siguió contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM.**

Costas como se indicó en la considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: C540D4083B78EDF35B5420A206A30CD2CB0DAF4C0B55A280DFBD148DD839D22D
Documento generado en 2025-05-22