MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Magistrado ponente

SL1569-2025
Radicación n.° 68001-31-05-006-2020-00185-01
Acta 16

Sincelejo, catorce (14) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **MARY LUZ MARTÍNEZ CASTRO** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 26 de junio de 2023, en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. – INDEGA S.A.**

I. ANTECEDENTES

De la demanda inicial y de la subsanación se extrae que, Mary Luz Martínez Castro llamó a juicio a Industria Nacional de Gaseosas S.A. con el fin de que se declarara que: *i)* la empresa accionada la despidió unilateralmente y sin el cumplimiento de las garantías dispuestas en el pacto

colectivo vigente y la jurisprudencia constitucional; y *ii)* la terminación de la relación laboral era nula e ilegal y, por tanto, procedía su reintegro.

Como consecuencia de lo anterior, pidió que la enjuiciada fuera condenada al pago de los salarios dejados de percibir desde el 16 de enero de 2018, las cesantías, sus intereses, primas de servicios y vacaciones causadas a partir del 17 de enero de igual año y hasta la ejecutoria de la sentencia que resuelve el fondo de la *litis*, teniendo en cuenta un salario de $3.333.618, más sus incrementos, junto con las costas del proceso.

Subsidiariamente, solicitó el pago de la indemnización por despido injusto *«conforme a las previsiones del pacto colectivo, la cual asciende a TREINTA Y OCHO MILLONES DE PESOS Y/O a la suma que resulte probada, debidamente indexada».*

Fundamentó sus peticiones, en que se celebró con la accionada un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 21 de febrero de 2006, para desempeñar el cargo de administradora de pedidos en Bucaramanga, el que finalizó el 16 de enero del 2018 de manera unilateral por parte del empleador; y que devengaba un salario básico mensual de $1.875.000, pero *«por concepto de horas extras, trabajos suplementarios y beneficios del pacto colectivo su salario mensual promedio ascendía a $3.333.618,oo».*

Expuso que se beneficiaba del pacto colectivo suscrito entre los trabajadores no sindicalizados y la empresa, el cual contemplaba *«diversas garantías»,* entre otras, un procedimiento especial *«para despidos y sanciones»*, consagrado en el artículo 5.

Refirió que el 16 de enero del 2018 *«se le conminó con engaños a presentarse en la noche en las oficinas de la empresa»,* pues su jefe Javier Andrés Araque le envió un mensaje vía WhatsApp y *«le pidió* […] *el favor que se acercara a las oficinas del kilómetro 2 vía a Girón con el objetivo de hablar del cliente "OLIMPICA"»;* que cuando llegó a las instalaciones de la empresa a *«las 7 de la noche»,* le entregaron una citación a una *«diligencia de cargos y descargos para "ya"»*, e inmediatamente *«se inició la digitación y audiencia del "acta" de descargos, sin que ella tuviera oportunidad de conocer en ese momento las pruebas que tenía en su contra ni de ser acompañada de dos compañeros de trabajo».*

Afirmó que únicamente *«un compañero, el señor José Portilla»,* estuvo en la diligencia; y que una vez culminó, hacia las 8:00 p.m., le entregaron la carta de despido «*la cual estaba elaborada de manera previa».*

Manifestó que *«por necesidades económicas urgentes»* hizo un préstamo a la compañía *«que justificó de modo indebido»*, lo cual fue razón del despido. No obstante, «*cuando fue objeto de cargos (más no de descargos) ya había cancelado el crédito y ya había fenecido la oportunidad de despido pues,*

en gracia de discusión, la falta había acontecido en septiembre del 2017» y conforme al artículo 5 del pacto colectivo la imputación debía hacerse hasta el tercer día siguiente a la comisión de la presunta falta.

Arguyó que, por lo dicho su despido fue injusto, en la medida en que no se le dio alguna posibilidad de defensa, y que, pese a ser una trabajadora ejemplar, fue desvinculada *«sin ningún tipo de consideración y sin indemnización»*, pretermitiendo el procedimiento del artículo 5 del pacto y las garantías dispuestas por la jurisprudencia constitucional en relación con la citación a descargos e inobservando el debido proceso. Añadió que, interpuso una acción de tutela persiguiendo lo que ahora peticiona, la cual fue despachada desfavorablemente, tras argumentar que podía acudir a la *«vía ordinaria laboral para dirimir el conflicto».*

Indega S.A. al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones incoadas en su contra. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido con la demandante, la finalización del mismo, aclarando que lo fue por justa causa; que a la accionante le era aplicable el pacto colectivo y el procedimiento allí contemplado para despidos; y que la actora formuló acción de tutela. Frente a los demás supuestos fácticos indicó que no eran ciertos.

En su defensa, arguyó que la promotora del proceso infringió prohibiciones legales, lo que configuró la justa causa para dar por terminada la relación contractual, por

cuanto presentó a la empresa documentación falsa en aras de hacerse beneficiaria del crédito educativo, a lo cual la compañía accedió, pedimento que se encontraba contemplado en el pacto colectivo para el supuesto pago de la pensión escolar, hecho que no correspondía a la realidad, ello porque con base en la información suministrada por la institución educativa «*Colegio Infantil Rinconcito del Foyer*» la demandante no adeudaba ningún dinero a la institución por concepto de pensión de su hijo, tal y como lo reconoció en la diligencia de descargos; lo que configuraba la causal prevista en el numeral 1 del artículo 62 CST y las prohibiciones especiales del trabajador previstas en los numerales 24 y 46 del artículo 66 del Reglamento Interno de Trabajo.

Aseveró que obró de buena fe al asumir en primera medida que la documentación allegada por la demandante era veraz. Sin embargo, al realizar el seguimiento a los créditos solicitados por los trabajadores, logró establecer que en el presente caso, de conformidad con la información suministrada por la institución educativa a nombre de la cual la actora pidió el supuesto crédito educativo, los soportes allegados eran falsos y que contrario a lo afirmado por esta, no adeudaba ningún monto al colegio; que la anterior situación solo fue conocida por Indega S.A. hasta el mes de enero de 2018, para lo cual trajo a colación la sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y SL3239-2015.

Puntualizó que celebró «*diligencia de descargos*» pese a no ser una exigencia obligatoria «*previo a la terminación del contrato por justa causa imputable al trabajador*», que una

vez, llevó a cabo todo el trámite investigativo y disciplinario, logró establecer que la accionante infringió sus obligaciones y prohibiciones legales y contractuales expresas, motivo por el cual obró conforme a derecho.

Propuso las excepciones de enriquecimiento sin justa causa, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe del empleador, mala fe por parte de la demandante, prescripción y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 1 de marzo de 2022, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo entre la señora MARY LUZ MARTINEZ CASTRO y la sociedad INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS INDEGA S.A desde el 21 de febrero de 2006 hasta el 16 de enero de 2018.
>
> **SEGUNDO: ABSOLVER** la sociedad INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS INDEGA S.A de las demás pretensiones de la demanda instaurada en su contra por la señora MARY LUZ MARTINEZ CASTRO.
>
> **TERCERO: CONSULTAR** esta providencia ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de este Distrito Judicial, si no fuere apelada por la demandante.
>
> **CUARTO:** Sin costas de instancia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de la demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, a través de la sentencia proferida el 26 de junio de 2023, decidió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida por el **JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA**, en el proceso promovido por **Mary Luz Martínez Castro contra Industria Nacional de Gaseosas Indega S.A**, el 1 de marzo de 2022, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante, se fijan las agencias en derecho en la suma de $1.160.000.

Estimó que el problema jurídico a resolver consistía en establecer: *i)* si la terminación del contrato de trabajo fue ineficaz, en virtud del presunto incumplimiento del procedimiento para el despido de conformidad a lo establecido en el pacto colectivo de trabajo y, si por tanto, procedía *«el reintegro junto con las consecuencias legales»;* y, *ii)* si había lugar o no, a estudiar la «*solicitud relacionada con las primas legales pactadas que debieron tenerse como factor salarial para la liquidación del contrato».*

De manera preliminar, expuso que confirmaría la providencia objeto de apelación, al considerar que *«se respetó el debido proceso indicado en el artículo 5 del pacto colectivo»*; y que, «*conforme al principio de consonancia, no se estudiará de fondo la solicitud relacionada con las primas legales pactadas, por cuanto no fue objeto del litigio y debate probatorio».*

Luego de referirse a que la sentencia debía fundarse en las probanzas allegadas oportunamente al proceso, a la carga de la prueba de las partes y la libre formación del convencimiento de los jueces en virtud del artículo 61 CPTSS, indicó que eran hechos indiscutidos los siguientes, que: *i)* la demandante trabajó para Indega S.A. desde el 21 de febrero

de 2006 hasta el 16 de enero de 2018; *ii)* en esta última fecha *«se le entregó citación de cargo y descargo para ese mismo día, en donde se le realizó la diligencia de descargo y posteriormente se le entregó la carta de terminación del contrato por justa causa»; iii)* la actora a fin de solicitar un préstamo educativo a la entidad accionada, aportó «*documentación falsa*» para su aprobación; *iv)* el jefe de control interno el 16 de enero de 2018 le envío informe al área de recursos humanos, sobre la documentación allegada por Mary Luz Martínez Castro; y *v)* el colegio «*Rinconcito Del Foyer*», certificó que la carta presentada para solicitar el crédito, no fue emitida por esa institución educativa y que la persona que lo suscribía ya no hacía parte de la planta institucional.

Seguidamente, rememoró que las relaciones de trabajo eran bilaterales; que en el artículo 64 del CST el legislador plasmó la condición resolutoria del contrato y la jurisprudencia, para lo cual se apoyó en la sentencia CSJ SL, 8 jul. 2020, rad. 53676.

Indicó que en el caso concreto la apelante debatía si se adelantó el despido conforme a lo establecido en el artículo 5 del pacto colectivo, para lo cual, transcribió la citada cláusula y planteó varios puntos de discusión, tales como:

1. ¿Cuándo empiezan a correr los tres días hábiles para que la empresa notifique por escrito de la falta que se le imputa al trabajador?

Al respecto, aseveró que su valoración debía realizarse teniendo en cuenta que *«no en todos los casos tendrá conocimiento de la presunta falta al momento de su comisión y que incluso ante la comisión de una falta, puede que no exista certeza sobre quién es el autor de la conducta y por tanto se vea abocado a iniciar investigaciones para determinar la autoría»;* para lo cual adujo que, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia, han sido enfáticas en establecer las garantías constitucionales que se relacionan con el ejercicio de la atribución de la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

Se refirió a los artículos 62 y 63 del CST y a lo manifestado en la sentencia CC SU-449-2020 sobre la justa causa prevista en el numeral 1 del citado artículo 62, relativa a haber sufrido el empleador engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido; así como a lo dispuesto en la decisión CSJ SL3063-2019.

Afirmó que, en ese orden de ideas, resultaba aceptable el entendimiento que le dio el *a quo* a la normativa, dado que el empleador, para ejercer su derecho de terminar el contrato con justa causa, debe contar con la razonabilidad del plazo para tomar la decisión o iniciar el procedimiento establecido en el pacto colectivo, que ha de comprender también el momento en que tiene conocimiento del suceso.

2. ¿Cuándo tuvo conocimiento el empleador de los hechos de la falta cometida por la trabajadora?

Afirmó que era un hecho probado y aceptado por los contendientes, que la falta cometida por la extrabajadora, consistió en «*la falsificación de la carta o certificado para solicitar el crédito educativo*», ocurrido en el mes de septiembre de 2017.

Adujo que del análisis de la prueba documental y del testimonio de Daniel Enrique Hurtado Caballero, gerente de recursos humanos de la empresa demandada, se estableció que el empleador conoció la falta el 16 de enero de 2018, data en la que el área de control interno informó a la citada gerencia que los documentos presentados por la demandante para solicitar un crédito educativo eran falsos.

Destacó que la apelante sostuvo que la empresa, como un todo, conoció la falta desde el 10 de enero de 2018, y que desde esa data debían contarse los tres días hábiles para notificar y escuchar en descargos a la trabajadora. Sin embargo, estimó que esa afirmación no era acertada, ya que el artículo 5 del pacto colectivo indicó que el procedimiento debía iniciarse con el gerente de recursos humanos; y si bien en el área de control interno se conoció de una posible irregularidad, lo cierto era que la investigación culminó el 15 de enero de igual año y se comunicó los hallazgos al día siguiente a la dependencia correspondiente.

Aseveró que el día 16 de enero de 2018, después de la *«investigación»* adelantada internamente, el empleador a través del área de recursos humanos, tuvo conocimiento de la conducta cometida por la trabajadora, y que solo hasta cuando se adelantaron las pesquisas necesarias y a raíz de una función rutinaria de investigación, fue que la empresa demandada verificó la falta que se consideraba justa causa para dar por terminado el contrato, previo el adelantamiento del procedimiento disciplinario establecido en el pacto colectivo.

Señaló que, en consecuencia, la accionada realizó oportunamente la notificación por escrito de la falta a la trabajadora y la escuchó en descargos, dentro del término de los tres días hábiles.

3. Si la empresa pretermitió o evitó que la trabajadora asistiera a la diligencia de descargos junto con dos compañeros de trabajo.

El colegiado manifestó que el inciso primero del artículo 5 del pacto colectivo, dispuso que la empresa daría la oportunidad de ser oída la trabajadora inculpada en presencia de dos compañeros de trabajo. Al respecto, enfatizó que se observaba de la «*citación a la diligencia de cargos y descargos visible a página 77 archivo 08, que el empleador le recordó a la trabajadora: "el derecho que tiene de ser asistida en la diligencia de descargos si lo requiere por dos (2) compañeros de trabajo"»* y que en el acta de la diligencia quedó expresado: *«"la trabajadora solicita que la asista o*

acompañe en la presente diligencia el compañero de trabajo José Portilla Rodríguez, quien se hace presente"», documento que fue suscrito por dicho compañero.

Aseguró que del análisis de las probanzas no se vislumbra que la accionada hubiera impedido que la actora acudiera a la diligencia junto con los dos compañeros de trabajo, si bien asistió con uno solo, «*ello en nada afecta la validez de la diligencia, dado que la normativa expresamente señala que el empleador dará la oportunidad para que asista con dos compañeros, circunstancia que en efecto acaeció*», y la trabajadora no realizó manifestación alguna en la que indicara los motivos por los cuales no la acompañó el otro, ni probó el engaño que adujo sufrió para concurrir a la diligencia. Agregó que, «*no es un requisito esencial para la realización de la misma que se asista con dos compañeros, simplemente que se dé la oportunidad*».

Dijo que lo primero que resaltaba la Sala es que, el pacto colectivo regulador del procedimiento que se analizó, fijó como plazo el término de tres días hábiles, después de la diligencia de descargos, para definir la situación de la trabajadora, es decir, estableció un máximo para que la empresa tomara la decisión que considerara pertinente; sin embargo, no determinó un mínimo para ello, razón por la cual, la sociedad empleadora el mismo día de la diligencia puso fin al vínculo, circunstancia que no invalidaba la determinación, máxime *«que se trata de un tiempo otorgado a la empresa y quien es la legitimada para renunciar al mismo o tomar la decisión en cualquiera día dentro del término fijado,*

lo que no es aceptable, es que adopte una decisión una vez transcurridos los tres días».

Aludió que, en consecuencia no se trasgredió el procedimiento establecido por las partes previo al despido, en la medida que la empresa accionada envió la comunicación formal dentro del plazo máximo luego del conocimiento de la falta, adelantó los descargos escuchando a la trabajadora en presencia de un compañero, que después de analizada la diligencia de descargos y teniendo en cuenta los hallazgos y pruebas recaudadas, la empresa tomó la decisión de poner fin al nexo dentro del plazo otorgado.

Por último, en relación con el pedimento de «*reliquidación de las prestaciones sociales, teniendo en cuenta las primas establecidas en el pacto colectivo que constituyen salario*», advirtió que del escrito de demanda no se formuló ninguna pretensión concreta al respecto, en consecuencia, tal aspecto no fue objeto de debate en las instancias.

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 la recurrente que esta corporación case parcialmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión del *a quo* y, en su lugar:

> […] declare que fue nulo o ineficaz el despido de la demandante, MARY LUZ MARTINEZ CASTRO, por violación del trámite reglamentario al tiempo de dicha terminación unilateral conforme al pacto colectivo vigente para enero de 2018 y, en consecuencia, se CONDENE a la sociedad demandada a reintegrar a la demandante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría de cuando fue despedida, además de pagarle, debidamente indexados los salarios dejados de percibir, con los incrementos, las vacaciones anuales, los auxilios, las bonificaciones, los aportes a la seguridad social y todas las primas y beneficios extralegales contemplados en el pacto colectivo, desde su desvinculación y hasta cuando se produzca efectivamente su reintegro, liquidados con un salario promedio de $7´421.098 conforme a escrito de apelación (parte final, folio 12 escrito de sustentación de la alzada) o en su defecto de $3´333.618,oo (hecho DECIMO PRIMERO del escrito genitor). Así mismo, que se declare que no existe solución de continuidad entre la fecha del despido y la del reintegro.

Con tal propósito formula dos cargos que obtienen réplica, los cuales se estudiarán en forma conjunta, por acusar similar elenco normativo, valerse de una argumentación que se complementa, perseguir un fin común y que la solución para ambos es la misma.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, por la «*falta de aplicación*» de los siguientes preceptos:

> […] artículo 53 de la Constitución Nacional; artículos 18, 19, 21, 55 y 476 del Código Sustantivo Laboral; artículo 66A del Código Procesal del Trabajo, artículos 27, 28, 30, 1602, 1603, 1618, 1620 y 1622 del Código Civil; artículo 2 del Pacto Colectivo (disposiciones generales para todo el país, referente a la favorabilidad), artículos primero del pacto colectivo (capitulo referente a Bucaramanga, que indica cómo debe cumplirse y ejecutarse el pacto colectivo, 3 (capitulo referente a Bucaramanga del pacto que prohíbe despidos, salvo cumplimiento de procedimiento) y 79 (capitulo referente a Bucaramanga del pacto que ordena la no tergiversación del

> pacto). La falta de aplicación de los preceptos 9 [10] precedentes, condujo igualmente a la falta de aplicación de los artículos 481 y 467 del Código Laboral, del artículo 5 del Pacto Colectivo vigente entre trabajadores e INDEGA S.A. (capitulo Bucaramanga) que a su vez fue medio para la aplicación indebida de los artículos 62 y 64 del código laboral (D.L. 2351/65 artículos 7 y 8) e incluso para inobservar en su integridad el recurso de apelación contra la sentencia de primer piso.

En la demostración del cargo la censura trae a colación los artículos 1, 2, 5 y 79 del pacto colectivo, y aduce que la finalidad es crear unas restricciones a favor de los trabajadores, lo que origina una «*expectativa de estabilidad del trabajo superior a la que contempla la legislación laboral*», incluso ante la comisión de una falta.

Manifiesta que su inconformidad radica respecto de las conclusiones interpretativas a las que arribó el colegiado frente al pacto colectivo, las cuales fueron contrarias a las normas enunciadas, «*terminaron afirmando y/o prohijando desacatos al principio interpretativo de la FAVORAVILIDAD, interpretaciones legales en contra de la trabajadora, en detrimento del "INDUBIO PRO OPERARIO", para lo cual le hizo decir al PACTO, lo que no dice*», lo que llevó a tergiversar o contradecir las disposiciones de ese acuerdo.

Asevera que el juez plural efectuó un análisis en contravía del «*deber ser*» de la estipulación extralegal, dado que, desconoció que aquella tiene como propósito establecer derechos para los trabajadores que superen los mínimos legales. En consecuencia, le atribuyó al pacto colectivo objeto de análisis, un alcance que no contiene.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia el fallo del Tribunal de vulnerar la ley sustancial por la vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos «*53 y 55 de la Constitución Nacional; artículos 18, 19, 21, 55, 62, 63 y 476 del Código Sustantivo Laboral; artículos 51, 61 y 66A del Código Procesal del Trabajo, artículos 27, 28. 30, 1602, 1603, 1618, 1620, 1622, 1741 y 1746 del Código Civil, artículos 11, 164, 167 y 176 del C.G. del P*».

Acota que la referida violación se generó como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

> 1º. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada estaba obligada a observar de modo estricto (en un 100%) el procedimiento de despido contemplado en el documento contentivo pacto colectivo vigente para enero de 2018.
>
> 2º.- No dar por demostrado, siendo evidente, que para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante invocando justas causas para ello, la empresa accionada adelantó irregularmente el trámite de despido consagrado en el artículo 5 del Pacto Colectivo para entonces vigente, enero de 2018.
>
> 3º- No dar por demostrado, siendo verdad del proceso, que, en el mencionado trámite de despido seguido en contra de la demandante, se omitieron los siguientes pasos y/o se cometieron los siguientes desatinos:
>
> - Que la trabajadora MARY LUZ MARTINEZ CASTRO fue engañada previamente a la entrega de la citación de descargos.
>
> - Que la trabajadora MARY LUZ MARTINEZ CASTRO no hubiese tenido, por lo menos, la posibilidad de estar acompañada por dos compañeros de trabajo.
>
> - Que se omitió la etapa de despido de “conjuntamente” analizar lo hechos y el informe, procurando un acuerdo sobre el caso.
>
> - Que se hubiese despedido a la trabajadora la misma noche de la citación y celebración de la audiencia de descargos, cuando

> constituye verdad del litigio conforme al pacto colectivo que la terminación unilateral del contrato laboral debió haber ocurrido dentro de los tres días hábiles siguientes a la terminación de los descargos y no antes.
>
> 4- Estimar y/o interpretar, en contra de la evidencia, que el pacto colectivo dispone que el trabajador podía ser notificado de la falta que se le imputa dentro de los tres días siguientes al conocimiento por parte del área de recursos humanos frente a la comisión de la falta constitutiva de despido.
>
> 5- No dar por demostrado, estándolo, que el pacto colectivo en su procedimiento de despido estipula que el hito inicial de despido, tres días hábiles, es la comisión de la falta y no la fecha de conocimiento que el área de recursos humanos tenga de ella.

Expone que los enunciados yerros fácticos fueron consecuencia de la falta de apreciación de las siguientes pruebas:

> a) Mensajes de WhatsApp surtidos entre la demandante y su jefe directo, documental anexa como prueba a la demanda (se aclara que todos los documentos indicados como anexos de demanda se encuentran en el archivo 01 del expediente virtual). (Folio 29 archivo denominado “CuadernoPrimeraInstanciaParte1” del expediente digital enviado al suscrito abogado por la Corte, Sala Laboral).
>
> b) Reglamento interno de trabajo, que, entre otros asuntos, indica horarios laborales ordinarios y la calidad de días hábiles (artículo 8), entre los cuales se encuentra el sábado, documental aportada con el escrito de contestación al libelo demandador. (Folio 380 al 414 del archivo denominado “CuadernoPrimeraInstanciaParte1” del expediente digital enviado al suscrito abogado por la Corte, Sala Laboral).
>
> c) Correo electrónico de “Lozano, Pedro”, de fecha 16 de enero de 2018, 7:51 AM, dirigido a Daniel E Hurtado y otros, impreso como anexo a la demanda. (Folio 33 archivo denominado ““CuadernoPrimeraInstanciaParte1” del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral).

Por otro lado, denuncia como mal apreciadas las probanzas que a continuación se relacionan:

d) Pacto colectivo suscrito entre INDEGA y sus trabajadores no sindicalizados, (archivo 19 de expediente virtual) (Folio 45 al 204, del archivo denominado "CuadernoPrimeraInstanciaParte1" del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral) específicamente los artículos 1,2,3,5,y 79.

e) Comunicado de terminación de contrato laboral de fecha 16 de enero de 2018, documento anexo a la demanda. (Folio 18 al 20 archivo denominado "CuadernoPrimeraInstanciaParte1" del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral)

f) Comunicado de citación a diligencia de cargos y descargos de fecha 16 de enero de 2018, documento anexo a la demanda. (Folio 22 archivo denominado "Cuaderno PrimeraInstanciaParte1" del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral).

g) Acta de descargos de MARY LUZ MARTINEZ CASTRO, de fecha 16 de enero de 2018, documental anexa a la demanda. (Folio 23 al 28 archivo denominado "CuadernoPrimeraInstanciaParte1" del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral)

h) Investigación "Caso en Bucaramanga/préstamo educativo" suscrita por Pedro H. Lozano C., jefe de control interno, documento anexo a la demanda. (Folio 32 al 41 archivo denominado "CuadernoPrimeraInstanciaParte1" del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral).

i) Contestación de demanda (archivo 08 de expediente virtual). (Folio 292 al 500 archivo denominado "CuadernoPrimeraInstanciaParte1" del expediente digital) (Folio 1 al 91 archivo denominado "CuadernoPrimeraInstanciaParte2" del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral).

j) Escritos de apelación (3) presentados ante la segunda instancia. (Folio 5 al 8 archivo denominado "Cuaderno Segunda Instancia" del expediente digital) (Folio 11 al 23 archivo denominado "Cuaderno Segunda Instancia" del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral) (Folio 25 archivo denominado "Cuaderno Segunda Instancia" del expediente digital enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral).

k) Certificado de existencia y representación legal de INDEGA S.A. (Folio 13 al 17 archivo denominado "CuadernoPrimeraInstanciaParte1" del expediente digital, enviado al suscrito por la Corte, Sala Laboral).

l) Testimonio de Daniel Enrique Hurtado Caballero, practicado en audiencia, del artículo 80 del CPT. Se destaca que tal medio demostrativo, aunque en principio no es calificada para

> "casación", en este caso debe ser apreciada frente a los documentos que contienen el pacto colectivo, citación a descargos y carta de despido y contestación de demanda, dado que la sentencia del A QUEM en parte se funda en dicho relato. (Video de la audiencia en carpeta denominada "24actas y audiencias" que hace parte de la carpeta denominada 01PrimeraInstancia del expediente digital de primera y segunda instancia).
>
> m) Al igual que la confesión por parte del representante legal de la sociedad demandada.

En el desarrollo del cargo, aduce que el artículo 5 del pacto colectivo, «*calla*» puntos relevantes como son: *i)* tiempo, modo y lugar de citación a audiencia de descargos; y *ii)* distancia temporal entre citación a diligencia de descargos y su efectiva celebración.

Señala que el pacto colectivo se «*entiende incorporado*», a los contratos laborales pertinentes, pues es un acto regla producto de la autonomía de la voluntad, tal y como lo ha señalado esta corporación.

Enfatiza que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe y obliga no solo a lo que allí se expresa, sino a todo lo que emane de la naturaleza de la relación jurídica, lo cual se acompasa con el artículo 1603 del CC.

Trae a colación un análisis de los principios de la buena fe, honradez y lealtad; se refiere a que del estudio del anexo aportado con la demanda inicial, consistente en mensajes de WhatsApp, y dice que se infiere que la empresa demandada citó a la trabajadora el 16 de enero de 2018 para una «*cosita*», cuando lo cierto era que iba a llevar a cabo una diligencia de

descargos que inició a las 6:45 p.m., lo que permite concluir que la citación le fue entregada con poco tiempo, antes de su realización, situación que vulnera el derecho de defensa de Mary Luz Martínez Castro, ya que no tuvo un lapso razonable para prepararse, ni para contactar a los dos compañeros de trabajo que según el pacto colectivo podían acompañarla, además que la citación se llevó a cabo para que se surtiera fuera del horario laboral (artículo 8 del RIT), lo que agrava la situación acaecida.

Añade que, si el sentenciador de segundo grado hubiese valorado en conjunto el email remitido por control interno a recursos humanos, el mensaje de *WhatsApp*, la diligencia de descargos y el acta correspondiente, habría advertido el *«engaño»* al que fue sometida la trabajadora.

Reitera que el pacto colectivo de manera clara dispone que el «*trabajador inculpado será notificado por escrito de la falta que se le imputa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta*», circunstancia diferente a la establecida en otros estatutos estudiados por la Sala de Casación Laboral, que fijan como fecha para iniciar el procedimiento del despido «*el conocimiento de la empresa (SL 2816-2019, SL 146 de 2018, SL 721 de 2000)*»; sostiene que la falta atribuida a la promotora del proceso fue cometida en «*septiembre de 2017 (con antelación muy superior a tres días hábiles contados hacia atrás del 16 de enero de 2018)*»; no obstante, en la interpretación efectuada por el Tribunal, dispuso que debían contarse los «*tres días del procedimiento para despedir no solo cuando la empresa, como un todo,*

conociera la falta, sino que también era indispensable que dicho conocimiento fuera alcanzado por el área de recursos humanos, todo lo cual no está contemplado», condición que no se encuentra plasmada en el artículo 5 del pacto colectivo.

Agrega que esta alta corporación tiene establecido que no es del resorte del juzgador suplir la voluntad de las partes: empresa-trabajadores (CSJ SL1469-2018), y menos para disminuir garantías, en este caso, de estabilidad laboral.

Alega que el pacto colectivo en el artículo 79, señala que: «*Toda disposición o reglamentación contraria a los fines expresos de este pacto que tienda a desvirtuar, tergiversar o contradecir sus disposiciones se tendrán como inexistentes*», precepto que vela por la literalidad y observancia estricta de lo convenido entre empresa y los trabajadores no sindicalizados.

Denota que la demandada tuvo conocimiento a través de la oficina de control interno, que la falta de la accionante ocurrió el 10 de enero de 2018 y solo hasta el 16 de igual mes y año procedió a despedirla, es decir, que, entre el descubrimiento de la falta y la notificación de la misma a la inculpada, transcurrieron cinco días hábiles.

Afirma que Indega S.A. mediante el departamento de Control Interno conoció el 10 de enero de 2018 la supuesta actuación irregular de la aquí accionante, pues en esa fecha el Colegio Rinconcito del Foyer les certificó que el documento de deuda pendiente había sido suscrito por una persona «*que*

no existe en la institución», tal y como se evidencia con el testimonio de Daniel Hurtando, gerente de recursos humanos.

Dice que el *ad quem* debió analizar en conjunto los hechos y los testimonios del procedimiento de despido conforme al pacto colectivo, por cuanto la voluntad de los contratantes (empresa y trabajadores) estipularon que cualquier pretermisión, así fuera parcial, al procedimiento de despido *«vicia de nulidad lo actuado»* (parágrafo 1, artículo 5). Es decir que, para que la finalización de la relación laboral fuera válida no era suficiente cumplir con el 90% o algo más del rito de terminación, sino que resultaba indispensable satisfacer el 100% del trámite, circunstancia que no acaeció en el presente caso.

Acota que, de acuerdo a la literalidad del ritual, no podía tergiversarse el artículo 79 del pacto colectivo, como lo permitió la sentencia de segundo grado repetidamente; la empresa estaba compelida a tomar la decisión de terminación unilateral, no antes del día hábil siguiente a los cargos y no lo hizo así; además que existió un incumplimiento al proceso de ruptura del contrato de trabajo.

VIII. RÉPLICA

La empresa enjuiciada menciona que los ataques no pueden prosperar, por cuanto presentan graves defectos de técnica insalvables, que conducen a concluir, que la

demanda de casación no tiene vocación de prosperidad.

Advierte que el colegiado no incurrió en ningún error protuberante, dado que, la decisión adoptada que ahora se cuestiona en casación, se edificó dentro del marco de la libertad de formación del libre convencimiento del juzgador, pues las conductas de incumplimiento reprochadas a la trabajadora demandante sí tuvieron ocurrencia y en el trámite disciplinario adelantado en su contra, le fue respetado el debido proceso.

IX. CONSIDERACIONES

El *ad quem* para confirmar la decisión absolutoria de primer grado, se fundamentó en que se configuró y acreditó la justa causa endilgada por la accionada para la ruptura del nexo contractual de la demandante, como también que, no se trasgredió el procedimiento disciplinario contemplado en el pacto colectivo para despidos, en la medida que el empleador demandado se ciñó a lo allí estipulado.

A su turno, la censura radica su inconformidad desde la órbita fáctica como jurídica, al considerar que el fallador de alzada no advirtió que la empresa incumplió con el procedimiento previsto para despidos, el cual debía satisfacerse a cabalidad y no parcialmente, a efectos de poder hacer efectiva la determinación de finalizar el vínculo laboral con justa causa.

En particular, la recurrente reprocha desde lo

probatorio que el juez plural debió haber desplegado un mayor análisis de las probanzas, que permitiera advertir: *i)* que no se cumplieron las exigencias de tiempo, modo y lugar respecto de la citación a la audiencia a descargos; *ii)* que no se acató el término previsto de tres días siguientes a la «*comisión de la falta*», entre el conocimiento del hecho y el inicio del procedimiento disciplinario; *iii)* que en la diligencia de descargos no se cumplió con el trámite relativo a buscar un «*acuerdo*» entre las partes, en torno a la ocurrencia de la presunta falta; y *iv)* que la determinación de finalizar el vínculo laboral fue inmediata después de los descargos que se practicaron en compañía de un solo compañero, situación que va en contravía a lo dispuesto en la cláusula objeto de debate que establece la presencia de dos compañeros y un término para adoptar la decisión.

Y desde la óptica jurídica, plantea que no se hubiese realizado el estudio pertinente, teniendo en cuenta el procedimiento estipulado en el pacto colectivo sobre la terminación de la relación laboral, en armonía con el principio de favorabilidad, pues de haberlo llevado a cabo, la conclusión del juez plural debía ser distinta.

De ahí que, el problema jurídico que debe resolver la Corte, consiste en determinar si el *ad quem* erró al concluir que, la empleadora actuó conforme a los plazos y formalidades estipuladas en el pacto colectivo y, por consiguiente, no vulneró el procedimiento o trámite consagrado para el finiquito del nexo laboral.

A fin de dar solución a este cuestionamiento, la Sala, establecerá, de acuerdo con las pruebas denunciadas, cuál era el procedimiento que debía cumplirse para la desvinculación de la accionante y si fue acatado por la empresa. Una vez definido lo anterior, se estudiará si la accionada le garantizó el derecho de defensa y contradicción de la trabajadora.

Procedimiento para la ruptura del contrato de trabajo.

El juez plural, de manera preliminar, aludió a ciertas disposiciones de orden legal y jurisprudencial aplicables al caso; y destacó que existía un procedimiento disciplinario descrito en el pacto colectivo para sanciones y despidos. Luego trajo a colación lo dispuesto en el artículo 5 de dicho pacto y pasó a analizar lo acreditado en el proceso, a efectos de verificar si a la accionante se le respetaron sus garantías, coligiendo del estudio del haz probatorio, que no hubo vulneración de sus derechos de defensa y debido proceso.

Ahora bien, conforme a las pruebas denunciadas por la censura y las que se mencionan en el desarrollo del cargo, se desprende objetivamente lo siguiente:

El pacto colectivo, en su cláusula 5, capítulo para los trabajadores beneficiarios que laboren en Bucaramanga, Cúcuta, Barrancabermeja, Aguachica y San Gil (f.º 45 a 204 Cuaderno_2023035501335.pdf), estableció:

> Antes de imponer una sanción disciplinaria o de proceder a un despido, la EMPRESA dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) compañeros de trabajo, mediante el lleno de los siguientes requisitos:
>
> a. El trabajador inculpado será notificado por escrito de la falta que se le imputa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta.
>
> b. Una vez escuchados los descargos del trabajador y las explicaciones de los acompañantes, se procederá conjuntamente a comprobar y a analizar los hechos y testimonios que mencione el informe que haya dado lugar al procedimiento y las pruebas y testimonios que hubiere invocado el trabajador y los acompañantes, procurando en lo posible un acuerdo sobre el caso.
>
> c. Examinados los descargos y determinada la responsabilidad, la EMPRESA procederá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a definir la situación del trabajador inculpado.
>
> PARÁGRAFO 1: Cualquier procedimiento que se efectúe pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata este artículo, vicia de nulidad lo actuado.
>
> PARÁGRAFO 2: Ninguna suspensión disciplinaria excederá de cinco (5) días por primera vez y quince (15) días por la segunda vez. Las suspensiones se cumplirán en días calendario.
>
> PARÁGRAFO 3: Copias de actas, testimonios y demás elementos de juicio, se entregarán al trabajador.
>
> PARÁGRAFO 4: El trabajador que sea suspendido por más de cinco (5) días podrá interponer recurso de apelación ante el Gerente de Recursos Humanos. En el evento de despido el procedimiento previo se surtirá con el Gerente de Recursos Humanos.

Conforme a la cláusula trascrita, se desprende que el procedimiento estipulado para «*despidos y sanciones*» tiene como objetivo garantizar dentro de los plazos estipulados extra legalmente, el derecho de defensa y el debido proceso, al otorgar tiempos cortos a la empleadora para realizar los trámites necesarios, ya sea para imponer sanciones o despedir a un trabajador con justa causa, para lo cual se deben surtir las siguientes etapas: *i)* notificar por escrito al

inculpado, dentro de los tres días hábiles siguientes a la *«comisión de la presunta falta»*; *ii)* una vez escuchado el trabajador en descargos, como también a dos de sus acompañantes, se analizará en conjunto las pruebas; y *ii)* en los tres días hábiles siguientes se definirá la situación del empleado.

Entonces, las anteriores fases se pasan a detallar y a contrastar con lo demostrado en el plenario, acorde a las pruebas denunciadas y respecto de las cuales la parte accionante hubiera cumplido con una mínima carga argumentativa, tendiente a comprobar lo que estas acreditan y su incidencia respecto de lo inferido por el juez plural.

a) Notificación por escrito de la falta que se imputa.

Trae las siguientes exigencias: *i)* notificar por escrito al «*inculpado*» dentro de los tres días hábiles a la *«comisión de la presunta falta»;* y *ii)* contener la falta que se imputa.

Sobre el incumplimiento de esa exigencia, la censura alude a la apreciación del Tribunal del mensaje de texto vía «*WhatsApp*» cruzado entre el «*jefe directo*» (f.°32 Cuaderno Primera Instancia_ Cuaderno_ 2023035501335.pdf) y la actora, para indicar que el empleador la instigó mediante engaños a fin de que se asistiera a la diligencia de descargos. El contenido de esa documental es del siguiente tenor:

> Araque:
>
> 16 DE ENERO DE 2018

Hola.. Como vas con lo del carro??
4:57 p. m.

Hola jefe
5:18 p. m.
Ya estoy en los patios con la orden de salida
5:19 p. m.
Y me voy de una
5:19 p. m.

Ok
5:23 p. m.
Llegas y vienes de una para una cosita
5:25 p. m.

Bueno jefe
5:26 p. m.
Pero aún no me lo han entregado
5:26 p. m.

Vale
5:33 p. m.

(Audio de 0:08)
6:27 p. m.

Estoy ven. Necesito mirar un...

Conforme a la captura del mensaje del aplicativo, de su texto no se desprende que la empresa accionada o sus representantes hubiesen empleado maniobras engañosas para citar a la accionante a descargos u obligarla para que asistiera, tal como lo sostiene la censura, esto es, que se le haya viciado el consentimiento a la trabajadora, o vulnerado los derechos de defensa o debido proceso, lo cual no se evidencia; máxime que el mensaje de datos no era el medio idóneo para cumplir con este requerimiento, sino una comunicación escrita y con ciertos formalismos, que en este asunto se le entregó a la accionante.

Al examinar la cláusula convencional correspondiente, que establece «*que el trabajador inculpado será notificado por escrito de la falta que se le imputa*», esta exigencia se surtió con la citación a descargos allegada al proceso, siendo realizada en su oportunidad, tan pronto se indagó que se estaba en presencia de una presunta falta.

Es así que se citó por escrito a la demandante con el propósito de escuchar su versión de los hechos, conforme la documental visible a folio «*77 archivo 08*», denominada «*Citación a diligencia de cargos y descargos*».

En este orden, sobre tal requisito consagrado en el pacto colectivo, la Sala no encuentra una equivocación ostensible por parte del *ad quem.* En efecto, al verificarse en el *sub lite* si la empleadora cumplió con esta fase, se tiene que a folio 22 (archivo_2023035501335.pdf), milita la aludida «*Citación a diligencia de cargos y descargos*», la cual tiene fecha del 16 de enero de 2018, y está dirigida a Mary Luz Martínez Castro, en los siguientes términos:

> Dando cumplimiento a los términos estipulados en el artículo 5 del Pacto Colectivo de Trabajo, capitulo aplicable a los trabajadores beneficiarios que laboren en Bucaramanga y otros, la Compañía la cita para adelantar el proceso disciplinario sobre los hechos que se detallan a continuación, trámite que se realizará el 16 de enero de 2018. Por lo anterior, sírvase presentarse el día citado en la oficina de la Gerencia de Cadena de Suministro, a 6:45 pm, con el fin de aclarar sobre lo siguiente:
>
> *Presunto incumplimiento de sus obligaciones laborales por presentar a la Compañía documentos con información que no se ajusta a la realidad, con el fin de obtener un beneficio económico".*
>
> Le recordamos el derecho que tiene de ser asistida en la diligencia de descargos si lo requiere por dos (2) compañeros de trabajo.

> La no concurrencia a la cita en la fecha, hora y lugar indicados, se considerará como una aceptación tácita por su parte de los cargos que se le imputan y que por lo tanto no tiene riada que manifestar al respecto.

De la anterior documental, de la cual no existe cuestionamiento en que fue recibida por la trabajadora el 16 de enero de 2018, pues así lo admitió en el hecho sexto de la demanda inicial (f.º 5 Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023035501335), se colige que la empleadora cumplió con las exigencias previstas en el literal a) de la cláusula 5 del pacto colectivo, toda vez que: *i)* la comunicación fue por escrito y; *ii)* se le indicó la *presunta falta cometida*, consistente en «*presentar a la compañía documentos con información que no se ajusta a la realidad, con el fin de obtener un beneficio económico*»; y *iii)* se hizo en forma oportuna, tal como se explicará más adelante.

La censura plantea frente a la oportunidad para efectuar la notificación a rendir descargos, que según el pacto colectivo debe hacerse dentro de los tres días hábiles siguientes a los hechos; que, a su juicio, en el presente caso lo será desde el 10 de enero de 2018 cuando tuvo conocimiento de la falta, instante a partir del cual se deberá contabilizar el plazo pactado para que la empleadora citara a descargos a la trabajadora.

En cambio, para el sentenciador de la alzada hasta el 10 de enero de 2018 el área de control interno pudo constatar que la documental allegada por la trabajadora para acceder a un crédito educativo era presuntamente falsa, debiendo

realizar una serie de verificaciones y validaciones relacionadas con la posible *«comisión de la falta»*, investigación que culminó solo hasta el 15 de enero de 2018, donde se advirtió en ese momento que la accionante había incurrido en una posible «*falta*».

La parte pertinente de dicha cláusula reza *«El trabajador inculpado será notificado por escrito de la falta que se le imputa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta»* (subraya la Sala). De su contenido es dable extraer, que los tres días en mención se contabilizan, no desde la ocurrencia de los hechos como lo sugiere la recurrente, sino desde que se establece la comisión de la hipotética infracción, y esto se logra una vez se llevan a cabo las indagaciones necesarias o previas al inicio del proceso disciplinario.

En otras palabras, en un caso como el presente, se debe contar como mínimo con una investigación, indagación o verificación de que realmente puede haber una *«falta»* que amerite dar apertura al trámite contemplado en el pacto colectivo; de lo que da aviso o cuenta lo comunicando el 16 de enero de 2018 por vía electrónica al área de recursos humanos, en relación a lo sucedido, para tomar las acciones pertinentes, entre ellas dar comienzo al procedimiento disciplinario respectivo.

Entonces, resulta plausible y razonable entender que, desde esa última data, 16 de enero de 2018, es cuando se pudo establecer que se estaba en presencia de la comisión de

una presunta falta y desde allí es que empieza a contabilizarse el término de los tres días para notificarle a la trabajadora la citación a descargos que da apertura al referido procedimiento disciplinario, motivo por el cual, se evidencia que la citación es oportuna.

Ahora, si bien la falta tuvo ocurrencia en septiembre de 2017 cuando la trabajadora presentó la documental o soporte para el préstamo que solicitó, lo cierto es que, solo hasta el 10 de enero de 2018 se evidenció la falsedad y hasta el 16 de igual mes y año se constató la comisión de la presunta falta.

La Corte, en sentencia CSJ SL10137-2015, precisó la necesidad de que el empleador conozca los hechos y la posible comisión de una falta, para proceder al inicio del trámite disciplinario para despidos, así:

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

> conocimiento del engaño deja envejecer ese hecho para luego apoyarse en él como motivo del despido.

En suma, para la Sala, la empleadora cumplió con lo previsto en el literal a) de la cláusula quinta del pacto colectivo y, en tales condiciones, el juez plural no cometió el yerro endilgado.

b) Etapa de descargos.

En la estipulación ya transcrita del pacto colectivo, se indica en el literal b) de la cláusula 5, que el inculpado puede presentarse con dos compañeros y, que, una vez escuchados los descargos del trabajador como las explicaciones de los acompañantes, se procederá a valorar las pruebas en procura de un posible acuerdo.

Acorde a las pruebas denunciadas, aflora que en la citación a descargos se le manifestó a la demandante que podía estar acompañada por dos compañeros de trabajo, no obstante, se dirigió solamente con uno Jorge Pinilla, pues así lo admitió en el hecho sexto de la demanda inicial (f.º 5 PrimeraInstancia_Cuaderno_2023035501335).

En la diligencia de descargos (f.° 23 a 28 Instancia_Cuaderno_2023035501335.pdf) se formularon 24 preguntas, las cuales fueron respondidas por la trabajadora, a quien previamente se le informó de la falta como a su acompañante. La actora aludió a diferentes situaciones que, en su decir, justificaban la forma en que gestionó la solicitud de crédito educativo ante el empleador.

De la diligencia de descargos en la que participó Mary Luz Martínez Castro (f.° 23 a 28 Instancia_Cuaderno_2023035501335.pdf), esta contestó los siguientes interrogantes:

> **Empresa**: Indique por favor cuál es su cargo a la fecha en la compañía?.
> **Trabajador**: Administradora de Pedidos.
>
> **Empresa**: Indique por favor desde qué fecha Usted ejerce dicho cargo?.
> **Trabajador**: 20 de Febrero de 2006
>
> **Empresa**: Explique por favor de forma breve, las funciones que actualmente usted desempeña?.
> **Trabajador**: Facturación, sacar los cargues para el día siguiente, mantenimiento de maestro de clientes, georreferenciación, todo el proceso de Hand Help, intelliroute.
>
> **Empresa**: Indique si Usted solicitó a la Empresa un préstamo Educativo para cubrir gastos de la educación de su hijo Miguel Torres Martínez, el 26 de septiembre de 2017?.
> **Trabajador**: Sí señora. Se lo presenté a usted.
>
> **Empresa**: Indique el nombre de la Institución o Colegio donde estudia su hijo Miguel Torres Martínez.?
> **Trabajador**: Colegio Infantil Rinconcito del Foyer
>
> **Empresa**: Indique en qué consiste el Préstamo Educativo establecido por la Compañía para los trabajadores, según el artículo 86 del Pacto Colectivo Vigencia 2016 – 2018 (Crédito para matrícula de año escolar), y conforme a la Política sobre Préstamos Educativos y de Formación Profesional para hijos de Trabajadores?.
> **Trabajador**: Sí. Para pagar la matrícula y gastos escolares.
>
> **Empresa**: Sírvanse informar por favor el motivo o concepto por el cual Usted solicitó el crédito educativo, el 26 de septiembre de 2017 y el monto del mismo?.
> **Trabajador**: Sí tenía un problema económico. Me acerqué a mi jefe inmediato y le dije que en ese mes se pasaba fuera del país, que mi hijo se mantenía con mi tía como solucionarlo, él me dijo que me acercara a Recursos Humanos, que allí buscaban el modo de colaborarme. Yo me acerqué a María, le comenté exactamente lo mismo y le dije que si me podían colaborar. Le dije que si lo podíamos hacer por calamidad, ella me dijo que este no era un tema de calamidad, que lo único que ella podía autorizar era préstamos educativos. Entendí que por ese lado lo

podía meter. Quizá entendí mal. Porque si estoy aquí es porque cometí un error.

Empresa: ¿A qué se refiere con error?
Empleado: Asumí que la respuesta que me da Recursos Humanos era que podía hacerlo a través del Préstamo Educativo y por ahí lo hice. Entonces fui al colegio y le pedí el favor a la profesora que colaborara con eso.

Empresa: ¿A qué te refieres que la Profesora te colaborara con eso?
Empleado: Fue quien me ayudó a hacer la carta.

Empresa: ¿Cuál es el nombre de la Profesora?
Empleado: Sugey

Empresa: Indique si Usted tenía saldos en mora por concepto de Pensión de su hijo al mes de septiembre de 2017 y por qué valor?.
Trabajador: Yo no tenía.

Empresa: María Mora pregunta: Mary Luz, ¿yo en algún momento le dije o insinué que adulteráramos algún documento del Colegio?
Trabajador: No. No me dijo. Pero entiendo que la empresa nunca pierde.

Empresa: Indique el valor mensual de pensión que paga por su hijo en el colegio?.
Trabajador: $140.000 mensual, más el transporte $100.000

Empresa: Indique si Usted pagó efectivamente la deuda que tenía en el colegio de su hijo con el préstamo que le desembolsó la Compañía?.
Trabajador: No pagué ninguna. Porque no tenía deuda.

Empresa: Una vez revisados los documentos presentados por Usted, para la aprobación del préstamo Educativo otorgado a Usted el pasado 27 de septiembre de 2017 por valor de $3.000.000, se observa que Usted anexó los siguientes documentos, los cuales se le ponen de presente en esta diligencia:

- Carta de solicitud de Préstamo Educativo para pago de pensión de su hijo Miguel Torres Martínez por valor de $3.000.000.
- Recordatorio del Compromiso de pago celebrado con el colegio Rinconcito del Foyer por valor de $3.030.000 con fecha 20 de Agosto de 2017 firmada por la señora Hilda Murillo de Tesorería.

No obstante, de acuerdo al reporte del área de Control Interno de la Compañía con fecha del día 16 de enero de 2018 y a través

de la verificación realizada se evidencia que no existía una deuda con el colegio de $3.030.000 y que se encontraba al día, teniendo en cuenta los Recibos de Caja números 7904 y 7908 aportados por el Colegio Rinconcito del Foyer y que el recordatorio del compromiso de pago presentado por Usted a la Compañía por valor de $3.030.000, no fue generado por el Colegio, tal como consta en la comunicación expedida por dicha institución y que se le muestra en la presente diligencia.

¿Qué tiene que decir al respecto?
Trabajador: Sí, claro, yo le dije a la profesora que me ayudara. Porque el Colegio no me iba a dar un papel que no era verdad.

Empresa: Indique quién elaboró la certificación que Usted presentó ante la Compañía en virtud de la cual se establecía la deuda de la pensión del Colegio de su hijo?.
Trabajador: La profesora Sugey. No firmó porque le dio medio. Me hizo la carta y ya.

Empresa: ¿Sabe quién es Hilda Murillo?
Trabajador: Sí. Es una amiga personal. Es de la asociación de Padres.

Empresa: Según comunicación del Colegio Rinconcinto del Foyer con sello del colegio Rinconcinto del Foyer, hace constar que la persona Hilda Murillo quien firma el recordatorio del colegio por usted aportado, no labora en dicha institución.
¿Qué tiene que decir al respecto?
Trabajador: Ya lo dije. No labora.

Empresa: ¿Sabe Usted que es su deber, presentar a la Empresa documentos o certificados reales y auténticos?
Trabajador: Pues sí

Empresa: ¿Considera usted que con sus acciones ha incumplido con sus obligaciones contractuales y reglamentarias derivadas del contrato laboral que tiene con la Empresa?
Trabajador: Pues si lo ponen de esa manera. Asumí que por ese lado era y busqué los papeles

Empresa: Sabe usted que la presentación de documentos que contenga información que no se ajuste a la realidad, es considerada una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, según el artículo 62 de Código de Sustantivo de Trabajo?.
Trabajador: No lo sabía

Empresa: ¿Tiene algo más que agregar a esta diligencia?
Respuesta: Me duele mucho. Buscan el lado más flaco para hacer lo que la Compañía quiere. Le he manifestado a María Mora que es mi intención que la Compañía me arregle, me den un dinero para salir, porque tengo compromisos, tengo un hijo

> que se me creció y quiero estar con él, no estoy de acuerdo que manchen mi nombre. En lo de préstamo dije que no era por mucho tiempo porque mi esposo llegaba y me ayudaba a pagarlo pronto.
>
> **Empresa**: María Mora, aclara que así fue, porque le hizo la aclaración a Mary Luz que los préstamos educativos debían quedar pagados en su totalidad a 31 de diciembre del mismo año?.
>
> **Empresa**: El representante de Pacto señor José Portilla, ¿tiene algo que decir a la presente diligencia?
> **Respuesta**: No. no deseo que quede nada en el acta.

De lo transcrito se observa que a la accionante se le dio la oportunidad de ser escuchada en descargos y lo que se advierte de sus respuestas es que aceptó haber presentado ante la empresa documentación falsa, con el propósito de obtener un préstamo educativo, circunstancia que dio lugar al despido. La diligencia fue firmada por la trabajadora, el jefe de distribución, la jefe y el gerente de recursos humanos, así como por el compañero.

De allí no se desprende vulneración del trámite establecido en el pacto colectivo, ni que la trabajadora hubiese sido engañada para que compareciera y rindiera sus descargos. Por el contrario, se observa que la empresa cumplió lo previsto en el aludido literal b) de la cláusula 5 del aludido pacto.

No obstante, es necesario aclarar frente a la alegación de la censura, en el sentido de que no se cumplió con procurar «*en lo posible un acuerdo sobre el caso*»; que, para la Sala, por virtud de que la trabajadora admitió la falta endilgada, esto es, que presentó papeles falsos para obtener

un beneficio económico de la empresa, no era del caso llegar a un acuerdo sobre un hecho ya reconocido.

Por otra parte, si lo que la recurrente propone es que entre las partes se debe llegar siempre a una solución consensuada respecto a las consecuencias que genera la conducta de un trabajador, a juicio de la Corte, esto no se desprende del texto de la estipulación en comento, pues sería privar al empleador de la facultad o libertad de finalizar un nexo de trabajo por justa causa.

En otras palabras, no es posible afirmar, como lo sugiere la impugnante en casación, que en el pacto colectivo se acordó una garantía de estabilidad al empleo, aun en presencia de una justa causa de despido; pues al no haber consignado los contratantes de manera expresa la obligación de que siempre se tenga que definir de forma mancomunada la decisión sobre la ruptura de una relación laboral, no puede entenderse implícitamente consagrada, lo contrario sería establecer una lectura inaceptable, ilógica e irrazonable del texto extralegal. Al respecto en decisión CSJ SL351-2018, se dijo lo siguiente:

> La Corte debe insistir en este punto en que, a partir de parámetros objetivos como la filosofía del ordenamiento jurídico relacionado con el trabajo, la coherencia de un texto convencional, entendido como un todo, su lectura integral y uniforme, el espíritu razonable de las disposiciones y la voluntad sistemática de las partes, entre otros, es posible reconocer un marco legítimo dentro del cual las partes pueden albergar dudas razonables respecto de ciertas cláusulas. Como toda norma jurídica, la convención colectiva cuenta con un marco de interpretación razonable, que les da autonomía a las partes y al Juez para decidir lo más adecuado, de entre varias opciones plausibles, pero que, a la vez, niega la validez de lecturas

> inaceptables, que traicionan abiertamente el contexto en el que se producen o que resultan ilógicas, irrazonables y desproporcionadas.

(Subraya fuera de texto).

Deviene de lo dicho, que lo estipulado en la cláusula objeto de estudio que consagró un procedimiento disciplinario previo a la decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, se cumplió a cabalidad, garantizándole a la trabajadora el derecho de defensa y contradicción.

c). Etapa de decisión.

En este aparte del trámite se previó que la empresa accionada una vez analice las pruebas y determine la responsabilidad, procederá dentro de los tres días siguientes a definir la situación del empleado inculpado.

En el *sub lite* milita la misiva del 16 de enero de 2018, consistente en la «*terminación de contrato laboral por justa causa*» (f.º 18 a 20 Instancia_Cuaderno_2023035501335.pdf), en la que se expuso:

> Una vez la Compañía tuvo conocimiento de los presuntos incumplimientos, ésta procedió a citarla a diligencia de descargos para el día 16 de enero de 2018, con el objetivo de escuchar su versión, sobre la ocurrencia de los siguientes hechos:
>
> "Presunto incumplimiento de sus obligaciones laborales por presentar a la Compañía documentos con información que no se ajusta a la realidad, con el fin de obtener un beneficio económico".

Aseguró la empleadora que, en atención a lo acontecido, se procedió a escuchar la versión de la trabajadora durante la diligencia de descargos, y tras el análisis de los hechos imputados y del acervo probatorio, se concluyó la responsabilidad de la actora, al haberse constatado que esta presentó a la empresa una carta supuestamente expedida por el colegio «*Rinconcito del Foyer*» para acceder a un préstamo educativo por $3.030.000. Sin embargo, según verificación del área de control interno, dicho documento no fue emitido por esa institución educativa, lo que evidenció la falsedad del mismo, lo cual el accionante admitió en sus descargos. Se indicó que la conducta iba en contravía del reglamento interno de trabajo de la empresa, razón por la cual se dio por terminado el contrato de trabajo con fundamento «*en el literal 1 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo*»

Al contrastar lo ocurrido con lo contemplado en el trámite para el finiquito contractual, emerge que el hecho de haber tomado la accionada la decisión de despedir a la trabajadora, ante la gravedad de la falta admitida, sin esperar los tres días que tenía para definir su situación, para la Sala, en este caso en particular, no invalida el procedimiento disciplinario que se siguió, máxime que se le respetó el debido proceso y el derecho de defensa que le asiste a la inculpada.

Lo anterior, por cuanto en el presente caso no se evidenció que existiera engaño o presión que se hubiera ejercido por parte de la empresa contra la demandante, a fin

de celebrar la diligencia de descargos, ni en su desarrollo o práctica, por lo menos ello no se probó.

Esta corporación, en sentencia CSJ SL, 30 agos. 2020, rad. 14402, en un caso análogo, refirió a un procedimiento de origen extralegal para sanciones y despidos, en esa oportunidad se adoctrinó:

> El primer aspecto de los varios que toca el cargo tiene que ver con la oportunidad de la notificación a descargos, que según la convención colectiva debe hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta.
>
> El recurrente dice que el Tribunal no dio por demostrada la violación de esa estipulación, a pesar de estarlo con la citación a descargos, el acta correspondiente y la carta de despido. El argumento del ataque está en que el trabajador fue citado por medio de un documento que no determina los hechos imputados, que no precisa la fecha de su ocurrencia ni la época precisa de ejecución. Y agrega que esa falta de determinación tampoco se encuentra en la diligencia de descargos.
>
> El reparo que hace el censor es ciertamente inconsistente. Una cosa es que la comunicación que cite a descargos omita las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la ocurrencia de un hecho señalado como materia de investigación disciplinaria, y otra que el hecho mismo se utilice tardíamente para dar comienzo al procedimiento convencional del despido. En el texto del artículo 16 convencional no aparece expreso lo atinente a la presentación circunstancial de la citación a descargos.
>
> De otro lado, la lectura del acta de descargos pone de presente que ni el trabajador ni la representación sindical cuestionaron la oportunidad del procedimiento y en cambio refleja que se hizo la exposición de las imputaciones.
>
> Por último, y aunque fue tema que el Tribunal expresamente quiso hacer a un lado, no se puede dejar de advertir que el trabajador se afilió al sindicato el mismo día en que se le llamó a descargos, de manera que el muy corto término de tres días no podía retrotraerse.
>
> Sostiene el recurrente que el Tribunal cometió un error de hecho evidente, al no percibir que el momento a partir del cual se deben contar los términos del procedimiento convencional es el de la comisión de la falta y no el de la evaluación del comportamiento del trabajador, que según el fallo fue el 27 de diciembre de 1994.

Sobre ese específico tema dijo el Tribunal que fue oportuna la citación a la diligencia de descargos por cuanto la imputación se refirió a una serie de actos o a una reiteración de los mismos "por lo cual la última ejecución u omisión marca la calenda o fecha prescriptiva o extintiva del plazo convencional. Si el 27 de diciembre de 1.994 (Fl. 29) se <Hizo una evaluación> se tiene que percibir que no hubo retardo o extemporaneidad en la citación".

Toda la extensa argumentación del recurrente sobre ese particular parte de asumir que invariablemente el hecho imputado sea de ocurrencia simple, de aquellos que se consuman en un solo acto, pero es usual en las relaciones de trabajo que no se presente esa simplicidad, sino que la actuación se extienda en el tiempo. Por ello, cuando el Tribunal consideró que hubo una serie de actos o una reiteración de los mismos, no le hizo decir nada contrario a lo que señala la convención colectiva.

(…)

El primer aparte del artículo 16 de la convención dice que la empresa, antes de imponer una sanción disciplinaria o de proceder a un despido, dará oportunidad de ser oído al trabajador inculpado y a dos representantes del sindicato; pero no establece que esa citación deba estar acompañada de las pruebas de la imputación. Basta, como lo dice el literal a) del artículo citado, que el trabajador inculpado sea notificado por escrito con copia al sindicato de la falta que se le imputa.

El literal b) del citado artículo 16 establece que escuchados los descargos del trabajador y las explicaciones de los representantes del sindicato, "… se procederá conjuntamente a comprobar y a analizar los hechos y testimonios que mencione el informe que haya dado lugar al procedimiento y las pruebas y testimonios que hubiere invocado el trabajador y los representantes del Sindicato, procurando en lo posible un acuerdo sobre el caso …"; pero basta la lectura de ese texto para advertir que en este procedimiento convencional la citación a descargos no es medio probatorio.

El énfasis que hace el cargo en la cuestión probatoria, amerita precisar que un procedimiento como el de la convención, o cualquiera otro, no puede quedar viciado de nulidad por la ocurrencia de una supuesta falla probatoria. En general, la prueba es un elemento de convicción y su presentación es una carga para las partes, pero no un deber legal. Además, una nulidad como la alegada por el recurrente, por su origen extralegal tendría que contar con respaldo expreso en la misma convención colectiva de trabajo. La propia convención, en su primer parágrafo, limita la anulación a la cuestión procesal y no a la probatoria cuando textualmente dice: "Cualquier procedimiento que se efectúe pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata este artículo, vicia de nulidad lo actuado".

Lo cierto es que el acta refleja el cumplimiento del procedimiento: citación a descargos; imputación de los cargos; la posición del trabajador respondiendo; la posición del sindicato alrededor de las imputaciones; la posición de la empresa frente a las alegaciones del trabajador y del sindicato.

El recurrente, por lo demás, da por sentado que el incumplimiento del procedimiento convencional se dio por cuanto la empresa no procedió conjuntamente, es decir, junto con el trabajador y los representantes del sindicato a analizar los hechos y testimonios que menciona el informe que dio lugar al procedimiento y las pruebas; y que no se desprende del acta de descargos que la empresa hubiera procurado en lo posible un acuerdo sobre el caso. Pero en ello el error es del recurrente, por cuanto la norma convencional no dice que la decisión de despedir deba adoptarse por consenso; al contrario, deja a la empresa en libertad de adoptar la decisión que estime pertinente.

Asegura el censor que el Tribunal apreció erradamente el documento del folio 5 y la carta de terminación del contrato al haber dado por demostrado que la empresa cumplió con el requisito legal contenido en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 y con el artículo 16 de la convención colectiva. Asegura, a ese respecto, que la imputación de las faltas al demandante se hizo sin la debida calificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que debe caracterizar una imputación disciplinaria para que cumpla con lo preceptuado por el referido parágrafo.

El parágrafo del artículo 7° del decreto 2351 de 1965 dice que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales o motivos distintos. Interpretar el contenido de esa disposición para identificar los deberes que de allí surgen, es cuestión jurídica que no procede por la vía indirecta escogida por el recurrente y aunque es deseable que en la carta de terminación del contrato haya la mayor claridad no se exige para ella un mayor rigorismo como el que sugiere el ataque. El parágrafo del artículo 7° no admite la interpretación que le asigna el recurrente, pues la norma no tiene otro sentido que el de evitar que la parte afectada con la terminación del contrato de trabajo se vea expuesta, en juicio, a responder por motivos no aducidos al momento de la finalización del vínculo. Por ello fue acertada la apreciación que hiciera el Tribunal, en conjunto, de la comunicación de despido y del acta de descargos. El recurrente la tilda de “gaseosa”; pero, en últimas, como las dos pruebas reseñadas indican que el demandante incumplió sus deberes contractuales en puntos específicos (descuido en el manejo de los derroteros, descuido en el manejo de la información, queja de todos los clientes y dolo continuado con facturas a crédito

> ficticias), el presunto error del sentenciador no asume el carácter de manifiesto, que es el único que puede dar lugar a la anulación de una sentencia por la vía indirecta.

Deviene de lo dicho que, el término de tres días que prevé el acuerdo colectivo no fue vulnerado, en tanto allí lo que se consagró fue un plazo máximo para adoptar la decisión, mas no que esta no pudiera emitirse de manera inmediata, como aquí sucedió.

Así las cosas, el análisis del colegiado, en particular el alcance que le impartió a la cláusula objeto de debate, junto con la valoración de los medios probatorios en los que fundó su decisión, resulta completamente razonada, lo que descarta la existencia de un error evidente de hecho.

De otro lado, en lo atinente al interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada, la recurrente simplemente se limitó a denunciar o enlistar este medio de convicción, pero en la sustentación no se refirió para nada a su contenido, por ende, no hizo crítica concreta, lo cual impide abordar su estudio.

Lo anterior también resulta extensible a las piezas procesales de la contestación, a la demanda inicial, al «*escrito de apelación*», a las pruebas relativas al reglamento interno de trabajo y al certificado de existencia y representación legal de la empresa accionada; por cuanto la censura no desplegó un ejercicio argumentativo tendiente a explicar en qué consistió el desvío del Tribunal en su apreciación o qué acreditaban y cómo inciden en la decisión adoptada en

segunda instancia (CSJ SL1045-2022).

Por otra parte, cabe agregar, que no es dable el análisis del testimonio de Daniel Enrique Hurtado Caballero, por cuanto a la luz del artículo 7 de la Ley 16 de 1969, no es prueba apta en casación para estructurar un yerro fáctico ostensible, capaz de quebrar la sentencia impugnada. Al efecto, la Sala ha manifestado, en innumerables decisiones, que su estudio sería procedente únicamente en los casos en que se compruebe un error proveniente de una prueba calificada en casación, esto es, de un «*documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular*» hoy judicial, lo que aquí no se presentó.

Culminando el estudio probatorio y de cara al reproche jurídico de la censura, consistente en la omisión del estudio del principio de favorabilidad y la vulneración al procedimiento extralegal de terminación de la relación laboral, cabe recordar lo expuesto en la decisión CSJ SL3328-2024, en la que se puntualizó:

> Al respecto, sea lo primero señalar que las convenciones colectivas tienen una doble connotación, dado que son a su vez prueba y fuente formal de derecho. De modo que, en su segunda característica, al tratarse de normas que carecen de alcance nacional y debido a que sus efectos se restringen a las partes firmantes y, eventualmente, a otros trabajadores de la empresa en los términos de ley, la disyuntiva interpretativa debe presentarse por la vía indirecta para que la respectiva disposición sea apreciada como prueba y se establezca su sentido, a partir de los principios transversales del derecho laboral (CSJ SL16811-2017, CSJ SL2948-2021 y CSJ SL1149-2022).”

En ese orden de ideas, no es dable acudir como lo reclama el casacionista al artículo 53 Superior a efectos de obtener una intelección de la cláusula del pacto colectivo más favorable a la trabajadora, pues, como quedó visto, el Tribunal no encontró que dicha estipulación tuviera dos interpretaciones posibles o contrapuestas, por cual se atuvo a su texto sin distorsionarlo, cuya lectura dada por la alzada resulta razonable. Sobre el particular en la sentencia CSJ SL18110-2016, reiterada en la decisión SL5395-2018, se explicó:

> Por último, es de anotar que el sentido atribuido por el Tribunal a esas disposiciones convencionales no desconoce el principio de favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho –artículo 53 Constitución Política-, ya que este postulado parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas. Significa esto que no es cualquier colisión interpretativa la que da lugar a aplicar la favorabilidad, sino aquella originada a partir de dos o más interpretaciones firmes y bien fundamentadas o estructuradas.

Téngase en cuenta además que, si bien la Corte ha resaltado la importancia de las convenciones colectivas de trabajo o pactos colectivos en torno al principio de favorabilidad ello no comporta, como lo quiere hacer ver la recurrente, que siempre se debe optar por cualquier tipo de entendimiento que proponga el trabajador y que le favorezca, al margen del contenido de la estipulación.

Y es que esta corporación ha puntualizado que *«la convención colectiva cuenta con un marco de interpretación razonable, que les da autonomía a las partes y al juez para decidir lo más adecuado, de entre varias opciones plausibles»*, pero que, a la vez, niega la validez de lecturas no aceptables

o alejadas del texto convencional, que «*traicionan abiertamente el contexto en el que se producen o que resultan ilógicas, irrazonables y desproporcionadas*».

En ese sentido, la apreciación de las convenciones colectivas de trabajo o pactos colectivos no puede ser plenamente libre o arbitraria para las partes, de manera que conduzca a cualquier resultado, «*sino que debe inscribirse dentro de un contexto jurídico y social preciso, al que debe guardar lealtad y con el que debe conjugarse de manera consecuente y armónica*» (CSJ SL351-2018).

Finalmente, no sobra indicar, que el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la CP se ve violentado cuando existiendo un procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa, por haberlo dispuesto así las partes, este es obviado o desconocido por el empleador, lo cual no ocurre en el presente asunto.

En estos términos se dejó sentado en la sentencia CSJ SL15245-2014, en donde se expuso que las garantías que para el trabajador comporta el citado artículo 29 de la CP, frente a la finalización de la relación laboral bajo una justa causa y que realzan el derecho al debido proceso se enmarcan en: *i)* que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; *ii)* debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan

lugar al despido; *iii)* que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justa causa por el legislador; y *iv)* que, en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, se cumpla.

Criterio jurisprudencial reiterado a través de la decisión CSJ SL496-2021, en la que se dijo:

> **El derecho del debido proceso frente al despido.**
>
> Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, las sentencia CSJ SL1524 -2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.
>
> En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).
>
> Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:
>
> No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una

> justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos[1]; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.
>
> En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos.

Por consiguiente, estando acreditado que la demandada cumplió rigurosamente el trámite estipulado en el pacto colectivo para los despidos con justa causa, es claro que se respetó el debido proceso.

Además, sin perderse de vista lo anterior, debe destacarse que la empresa, según la situación fáctica que constató la Sala, también le dio la oportunidad a la demandante de ser escuchada en descargos y, por consiguiente, pudo conocer las faltas endilgadas, como

[1] El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

también exponer o relatar la forma en cómo ocurrieron los hechos que dieron lugar al despido, con lo cual se le garantizó el derecho de defensa (CSJ SL496-2021).

En definitiva, la empleadora cumplió con las formalidades establecidas, respetando del procedimiento extralegal fijado para finalizar un contrato de trabajo con justa causa, garantizando así a la accionante sus derechos.

Por lo expuesto, el Tribunal no cometió ninguno de los yerros fácticos y jurídicos endilgados, por ende, los cargos no prosperan.

Las costas en este recurso extraordinario estarán a cargo de la demandante recurrente y a favor de la opositora demandada; se fija como agencias en derecho la suma de $6.200.000, que se incluirá en la liquidación que practicará el juez de conocimiento conforme al artículo 366 del CGP.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 26 de junio de 2023, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARY LUZ MARTÍNEZ CASTRO** contra la **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. – INDEGA S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva

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

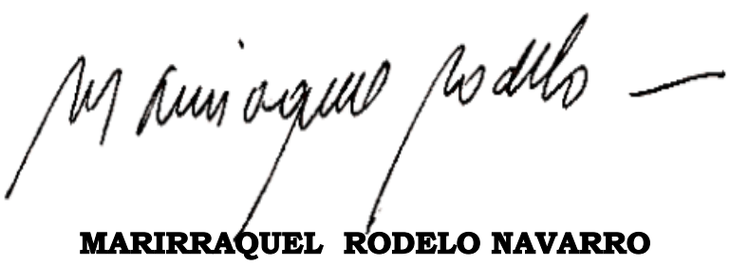
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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

Código de verificación: 31B7721D4371DA0D31FB7D661DA5FEAF9F5EBA26958092689C16EC7CFF31B731
Documento generado en 2025-06-04