



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL428-2024

Radicación n.º 97232

Acta 05

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S. A. ESP**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021), en el proceso que le instauró **HUMBERTO ARMANDO SALAZAR RODRÍGUEZ**.

I. ANTECEDENTES

Humberto Armando Salazar Rodríguez llamó a juicio a la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S. A. ESP, en adelante la ETB, con el fin de que en forma principal se declarara la ineficacia de la terminación de su contratación por omisión en el procedimiento convencional previsto en la

cláusula tercera de la CCT 2004-2005 y, en consecuencia, se ordenara su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría desde el 21 de febrero de 2008, con el respectivo pago de todos los derechos laborales.

En forma subsidiaria solicitó que, se determinara que la finalización de la atadura fue sin justa causa y cuando se desarrollaba dentro de la compañía un conflicto colectivo; de manera que, fuera condenada a restituirlo en su posición, con el reconocimiento de todas las prerrogativas a las que tuviera derecho.

De manera alterna reclamó que, se le cancelara: *i)* la indemnización por despido injusto regulada en la cláusula 22 de la Recopilación de Convenciones efectuada en 1984, modificada por la 4ª de los Acuerdos Colectivos 1988-1889 y 1990-1991; *ii)* los salarios y prestaciones sociales causados entre el 5 y el 21 de diciembre de 2017, la sanción moratoria y que se le impusieran las costas.

Fundamentó sus peticiones, en que: *i)* se vinculó a la accionada mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de julio de 1997; *ii)* ocupó el cargo de profesional I; *iii)* el nexó concluyó el 21 de febrero de 2018; *iv)* su último salario mensual promedio fue de \$5.321.319 y *v)* estaba afiliado a Sintrateléfonos por lo que era beneficiario de la CCT.

Adujo que, la ETB celebró el Contrato de Obra n.º4600014724 con ACECO TI S. A. el 28 de mayo de 2015,

cuyo objeto *«era la implementación de un nuevo Data Center de ETB»* lo que implicaba construcción, suministro de bienes, servicios de instalación, configuración de pruebas, estabilización y puesto en financiamiento.

Indicó que, ese negocio fue finalizado por el incumplimiento de la contratista; que el proceso de liquidación inició el 16 de septiembre de 2016 y terminó el 23 de diciembre de ese mismo año y que al interior de la empresa surgieron *«una serie de dudas y confusión, en relación con la procedencia de pasarle a ACECO TI S. A, la cuenta de cobro de la cláusula penal, e igual, si la misma debía ser cobrada dentro de la ejecución del contrato, o en el proceso de liquidación»*.

Sostuvo que, no participó en el trámite de cierre de ese contrato civil y *«no fue el responsable de los perjuicios que aduce la ETB se le causaron por no presentar cuenta de cobro por la cláusula penal»*, ya que no fue llamado a suscribirla en la medida que *«era una obligación legal de la vicepresidencia de infraestructura y su tasación en el departamento de contabilidad»*.

Aclaró que, ETB estaba sujeta al régimen privado de manera que no la obligaba a elevar factura para el pago de la cláusula penal prevista en el contrato que celebró con ACECO TI S. A.; que solo hasta el 31 de agosto de 2017, se establecieron los pasos por la enjuiciada para la reclamación de tal concepto, de las multas que se imponían a los contratistas por los incumplimientos presentados en las

obras que se comprometían a desarrollar; y que no obstante, el 5 de enero de ese año se ordenó la apertura de un proceso disciplinario por la no presentación de la cuenta de cobro conforme a la cláusula 10ª de la CCT 2004-2005, refrendada en 2018-2020.

Apuntó que, por orden de sus superiores en enero de 2017, como supervisor del Negocio n.º 4500014724, solicitó a contabilidad la liquidación de la «*cláusula penal*»; que fue suministrada ese mismo día; que el vicepresidente de infraestructura «*oficializó la cuenta de cobro de la cláusula penal pecuniaria*» el 11 «*ante la firma ACECO TI S. A.*»; que el 19 se inició la investigación de su conducta, data en que fue citado a descargos por «*no presentar el informe final de liquidación del multicitado contrato*» por documento denominado «*solicitud de explicaciones*» que el 6 de febrero dio respuesta; que desde ese momento la ETB contaba con 20 días para evaluar su contestación, practicar pruebas y determinar el envío del expediente al comité disciplinario; que el 29 de marzo se le puso en conocimiento la remisión del informe a dicha comisión y a la organización sindical.

Manifestó que, acorde a las averiguaciones de la gerencia de relaciones laborales y según Comunicación del 17 de marzo de 2017, fue exonerado «*por no pasar el informe de liquidación, toda vez que había sido presentado oportunamente*»; que esta fue remitida al comité disciplinario para que tomara la decisión definitiva.

Esgrimió, que:

Juan Carlos Delgado Bernal del área financiera, con posterioridad ordenó la anulación de esa cuenta de cobro de la cláusula penal, porque "esta suma obedece a un ingreso contingente" y por norma contable, no puede registrarse, ya que depende de una sentencia judicial, según se desprende del Acta de comité disciplinario del 22 de noviembre de 2017.

El señor Héctor Felipe Garzón Benavidez, colaborador de cartera corporativa y conciliación con aliados, que es quien genera la cuenta de cobro por la cláusula penal, le solicitó al actor el 8 de marzo de 2017, por orden de NELLY PIEDAD RODRÍGUEZ ROZO, gerente de facturación y cartera, que recogiera la cuenta de cobro en ACECO TI S. A, porque había sido eliminada de los sistemas contables de la empresa, y no procedía.

Precisó que, no acató dicha directriz *«porque había que agotar el conducto regular y hacerlo a través del vicepresidente de infraestructura de ETB, Efraín Martínez Monroy, que fue quien la suscribió»*.

Resaltó que, el 21 de marzo de 2017 puso en conocimiento a la gerencia de relaciones laborales de *«la anulación de la cuenta de cobro»*; que aquella *«hizo caso omiso»* a esa comunicación y que igual comportamiento asumió *«el comité disciplinario»*.

Subrayó que, en el *«el comité disciplinario»* del 19 de octubre de 2017, se decidió darle por terminado el contrato de trabajo; a pesar de que, no estuvo integrado por representantes del sindicato, que la demandada sustentó en que le había *«enviado 11 citaciones»*, pero que *«de las 11 citaciones a los 3 miembros del sindicato, 5 de ellas, entre el 30 de diciembre de 2016 y el 17 de marzo de 2017, no correspondían al actor, por cuanto su investigación fue enviada al comité disciplinario el 17 de marzo de 2017»* y que *«las restantes 6, fueron realizadas después del 3 de abril de*

2017, sin que nada se le informara al actor de esas notificaciones».

Se duele de que:

[...] transcurrieron 7 meses entre el 17 de marzo y el 19 de octubre de 2017, para que el comité, con la sola presencia de 3 miembros de la ETB tomara la decisión.

Se omitió por parte de la ETB, la obligación legal fijada en el artículo 2.2.1.1.7 del DRU 1072 de 2015, en concordancia con el artículo 115 del CST subrogado por el 10 del Decreto 2351 de 1965, que previa a la imposición de una sanción; la oportunidad de que sean escuchados dos representantes del sindicato, o en su defecto dos compañeros de trabajo, que para el caso específico del actor serían 3.

De forma tal que, *«la sanción impuesta, de terminación del vínculo laboral»* no puede producir ningún efecto *«por no estar integrado el comité con tres miembros del sindicato o en su defecto, trabajadores de la empresa»*.

Afirmó que, contra la determinación de finalización del vínculo interpuso *«varios recursos de reposición que igualmente fueron adoptados en comité disciplinario, con ausencia de los tres miembros del sindicato, porque según ellos, siendo un recurso de reposición, debía ser adoptado por la misma autoridad»*; que esa comisión *«sesionó el 22 de noviembre de 2017 y ratificó la decisión adoptada en la Carta de despido, enviada al trabajador el 19 de octubre de 2017»* y que la conclusión de su atadura se concretó el 4 de diciembre de igual año.

Informó que, en sentencia del 19 de diciembre *ibidem* dictada por el Juzgado 55 Civil Municipal de Bogotá, se

ordenó el reintegro, que la accionada acató el 21 de ese mismo mes; que ese proveído fue revocado en segunda instancia el 20 de febrero de 2018, por lo que fue despedido «*definitivamente*» al día siguiente.

Aseguró que el empleador realizó una liquidación de su contrato de trabajo para el periodo del 15 de julio de 1997 al 4 de diciembre de 2017 y que luego hizo otra para cubrir el lapso entre el 21 de diciembre *ib.* e igual día de febrero de 2018.

Apuntó que, no se le cancelaron los derechos causados desde el 5 de octubre hasta el 20 de diciembre de 2017; que para la fecha del despido en la llamada a juicio se estaba desarrollando un conflicto colectivo; que se inició con la presentación del Pliego de peticiones el 16 de junio de 2016 y finalizó con la suscripción del Acuerdo el 7 de marzo de 2018 (f.º 4-26 Primera Instancia_CuadernoPrincipal_Expediente_2022071404278).

La ETB se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, precisó que el contrato de trabajo del actor finalizó el 24 de octubre de 2017 por justa causa; su reintegro se dio por una determinación de tutela que fue revocada; que el accionante no cumplió con la obligación que le imponía el manual de contratación y el parágrafo de la cláusula 11 del Contrato n.º 4600014724 suscrito con ACECO TI S. A., ya que este reconoció «*en sus descargos y ante su superior inmediato (ingeniero César Quintero), [que] fue un olvido de su parte elaborar la cuenta de cobro al contratista dentro del*

término máximo que fue la etapa de liquidación del contrato de prestación de servicios», conducta que le generó graves perjuicios económicos.

Advirtió que, si bien no estaba vinculado para la época de ejecución aludido acto jurídico, sí *«fue nombrado y actuó como supervisor del mismo y su omisión implicó la pérdida de la oportunidad [...] de cobrar una cláusula pecuniaria de aproximadamente \$5.080.000.000»* que fue tasada desde el 22 de junio de 2016 y pactada en el negocio jurídico referido; que incluso el aquel en Documento del 6 de febrero de 2017, expresó *«"PRIMER CARGO: Como supervisor del contrato n.º 4600014724 se presentó una omisión involuntaria respecto a la realización de la cuenta de cobro correspondiente a la cláusula penal pecuniaria, (...)"*; es decir, el mismo demandante acepta que incumplió su obligación».

Indicó que, a pesar de ser una empresa regulada por el régimen privado el cobro de las multas y la *«cláusula penal»* se hacía con sustento en lo pactado contractualmente y lo regulado en el Código Civil; que al interior del establecimiento nunca se tuvo duda que *«la cuenta de cobro debía presentarse en estricto cumplimiento a lo establecido en la cláusula undécima del contrato n.º 4600014724 del 28 de mayo de 2015 suscrito con ACECO TI S. A., en especial, su parágrafo y en el Manual de Contratación de ETB»* y que su remisión se hizo solo hasta el 11 de enero de 2017; es decir luego del *«vencimiento de[l] plazo de la liquidación, [que fue], el 23 de diciembre de 2016»*; de manera que, *«no era procedente generar cuentas de cobro con posterioridad al 23 de diciembre*

de 2016», pero que además «el valor de la cláusula penal pecuniaria fue tasado por el equipo de estudios económicos desde el 22 de junio de 2016».

Explicó que, la anulación de la *«cuenta de cobro de la cláusula penal»* fue expedida el 10 de enero de 2017, es decir, luego de la fecha en que concluyó la liquidación del negocio jurídico.

En lo que tiene que ver con el procedimiento disciplinario adelantado dijo:

La investigación se inició por el incumplimiento del trabajador - en su calidad de supervisor del Contrato n.º 4600014724 del 28 de mayo de 2015- de remitir al contratista la cuenta para el cobro de la cláusula penal pecuniaria, por el incumplimiento de ACECO TI S. A y por no presentar el informe final de ejecución del referido contrato. Sin embargo, este último cargo se archivó porque el investigado entregó el informe solicitado al vicepresidente de infraestructura, ingeniero Efraín Martínez.

Y, que *«la cláusula 13 de la Convención Colectiva 2004-2005 determinó que en caso de proferirse auto de abre a pruebas, se concede un plazo de treinta (30) días para la práctica de las mismas. Por consiguiente, el plazo total para decidir el envío del expediente al comité disciplinario»*, que en seis oportunidades se remitió citación a los representantes del sindicato para decir *«la investigación disciplinaria»* de la conducta del actor, pero que no asistieron y que dio cumplimiento el trámite establecido en la CCT 2004-2005, de forma tal que la conclusión de la atadura fue totalmente objetiva.

Frente al reintegro ordenado mediante la acción constitucional señaló que, en esta no se dispuso el pago de salarios y prestaciones desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta su restitución en el empleo, porque ello debía ser resuelto por el juez ordinario laboral

En su defensa propuso las excepciones perentorias de despido con justa causa comprobada, inexistencia de motivo para demandar, cobro de lo no debido, prescripción, pago, compensación, buena fe y la genérica (f.º505-525, PrimeraInstancia_CuadernoPrincipal_Expediente_2022071404278).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 28 Laboral del Circuito de Bogotá, por providencia del 20 de mayo de 2021, absolvió a la ETB de lo pretendido y le impuso costas al demandante (f.º691-692 audiencia, f.º693-694 acta Primera Instancia_CuadernoPrincipal_Expediente_2022071404278).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 29 de octubre de 2021, al resolver el recurso de apelación propuesto por el accionante (f.º18-41 Segunda Instancia_ApelacionSentencia_Expediente_2022081002379) resolvió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el JUZGADO 28 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia y, en su lugar, **CONDENAR** a la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ - ETB S. A. ESP. a REINTEGRAR a HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ al mismo cargo que ocupaba al momento de ser despedido, o a otro de igual o superior jerarquía, si aquél no existiere; al pago de los salarios, con los aumentos que se hubiesen efectuado y a las prestaciones sociales legales y convencionales, dejados de percibir desde el 21 de febrero de 2018, como también a los aportes a la seguridad social, hasta el momento de su reinstalación; para lo cual se tendrá en cuenta el último sueldo mensual devengado.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, las de primera se revocan y correrán a cargo de la demandada.

Antes de analizar el fondo del asunto, memoró que *«en audiencia celebrada el 10 de febrero de 2020 (acta folio 549 a 550, CD folio 548), dada la prosperidad parcial de la excepción de falta de reclamación administrativa, fueron excluidas del debate probatorio todas las pretensiones subsidiarias»,* motivo por el cual el debate en primera instancia se centró en *«determinar si el despido fue ineficaz previa constatación del cumplimiento del procedimiento previsto en la Convención Colectiva previo al despido del trabajador».*

Resaltó que, no era objeto de controversia:

[...] la existencia de la relación laboral que ató a las partes entre el 5 de julio de 1997 y el 4 de diciembre de 2017, la cual terminó por decisión unilateral del empleador, anotando, en cumplimiento de la sentencia proferida el 19 de diciembre de 2017 por el Juzgado 55 Civil Municipal de Bogotá, el actor fue reintegrado a su puesto de trabajo el 21 de diciembre de 2017, siendo desvinculado nuevamente el 21 de febrero de 2018.

Al igual que *«la afiliación realizada por el actor al sindicato SINTRATELÉFONOS según se advierte de la certificación expedida por dicha asociación sindical el 29 de*

noviembre de 2017, en la que hace constar que HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ está vinculado a este desde el 1 de febrero de 2000 (folio 62)».

En lo que interesa al recurso extraordinario y en armonía con la impugnación presentada por la empleadora señaló que, el problema jurídico que debía analizar era determinar si *«para el despido del demandante la encartada cumplió con las disposiciones convencionales establecidas para tal fin o de lo contrario este fue ineficaz y, en consecuencia, si procede su reintegro a su puesto de trabajo o a uno de igual o mayor jerarquía»*.

Para dar respuesta a tal planteamiento subrayó que, la terminación unilateral con motivo objetivo no era una sanción *«que solamente podía ser impuesta una vez agotado un procedimiento disciplinario con observancia del debido proceso, dentro del cual se destaca la oportunidad de escuchar al disciplinado en descargo»* y que el finiquito de la relación contractual con justa causa por regla general tampoco equivalía a aquella, por lo que en principio el dador del empleo no estaba obligado a agotar un procedimiento disciplinario en tales casos, a menos que extralegalmente así se dispusiera, lo que no implicaba que, tuviera que acatar una medidas mínimas que le permitieran al servidor ejercer su derecho de defensa, pues de lo contrario el despido podría tornarse en ineficaz.

Seguidamente, procedió a transcribir la cláusula 13 de la CCT 2004-2005 que regulaba el *«procedimiento*

disciplinario y derecho a la defensa» para luego exponer que de esta se infería que:

[...] la convención colectiva de trabajo vigente al momento del despido del demandante, remite para efectos de la terminación del contrato a las formas contenidas en el procedimiento diseñado para sanciones disciplinarias, entendiéndose con ello, aunque suene redundante, que el despido es visto o equiparado como medida o sanción disciplinaria.

Atendiendo tal interpretación, es claro que la contravención al procedimiento estatuido conlleva correlativamente las consecuencias a la ineficacia de la sanción.

En ese contexto afirmó que, la demandada debió agotar el trámite previsto en la disposición convencional para que la terminación del contrato por ella efectuado fuera válida, de forma tal que procedió a verificar su cumplimiento por aquella.

Planteó que, acorde al material probatorio se tenía que la empleadora *«no dio cabal cumplimiento al procedimiento convencional»* que explicó, así:

La ETB conoció el hecho causante del despido el 4 de enero de 2017, según se lee del Memorando n.º VI-2017 del 5 de enero de ese año que milita a folio 216, en el cual se consigna:

"Teniendo en cuenta que el día de ayer fui enterado, mediante Memorando GIRS-201- que no se generó la cuenta de cobro correspondiente a la multa penal pecuniaria por un valor de \$COL 5.573.806.551, antes de finalizar la etapa de liquidación del contrato, prevista 23 de diciembre de 2016, labor que debió ser ejecutada por parte del supervisor del contrato, arquitecto Humberto Salazar Rodríguez, me permito solicitar a su oficina dar curso disciplinario por presunta omisión del supervisor en ejercicio de sus funciones.

Una vez conocido el caso, se procedió a solicitar informe al supervisor, mediante Memorando de fecha 4 de enero de 2017, para que dé a conocer las razones, argumentos y demás

fundamentos por los cuales no fue elaborada dicha cuenta de cobro, ni aplicada la correspondiente multa al contratista ACECO TI. S. A (...).

Además, el Memorando GIRS-2017-005 se encuentra en el medio magnético de folio 491 y a folio 220.

Luego, en Decisión del 19 de enero de 2017 la ETB genera "Solicitud de explicaciones proceso 8574-17" (folios 235 a 242) en la que se detallan los antecedentes del caso, los hechos y los cargos imputados y se relacionan las pruebas con las que cuenta la empresa, cumpliendo con dicho documento lo descrito en el numeral primero "INICIACIÓN DEL PROCESO" al que se refiere la cláusula convencional, el cual es notificado personalmente al trabajador el 23 de enero de 2017 oportunidad en la que se le advierte que cuenta con 10 días hábiles para rendir los descargos respectivos -que resulta ser el término previsto en la convención-, solicitar o aportar pruebas y estar asistido por un delegado del sindicato al cual pertenezca o por un apoderado (página 18, archivo "2. SEGUNDA PARTE Folios 62-98.pdf", Cd folio 491).

Las pruebas se decretaron en auto del 13 de febrero de 2017 (páginas 1 a 3, archivo "3. TERCERA PARTE FOLIOS 99-159.pdf", CD folio 491), así:

[...].

La anterior decisión fue notificada mediante Correo Electrónico al ahora demandante el 13 de febrero de 2017 (páginas 5 y 6, archivo "3. TERCERA PARTE FOLIOS 99- 159.pdf", CD folio 491) y a la organización sindical SINTRATELÉFONOS el 14 siguiente mediante Oficio GRL-009-2017 con sello de radicación 035764 (página 1, *ibíd.*), informando además que los testimonios serían recibidos el 17, 20 y 21 de febrero de ese año.

Las entrevistas de ELKIN LINARES TORRES (folios 445 y 446), ASTRID PAOLA DUARTE OJEDA (folios 447 a 457), ALBA LUCÍA GUEVARA ESCOBAR (páginas 96 a 99, archivo "3. TERCERA PARTE FOLIOS 99-159.pdf", CD folio 491) y CÉSAR AUGUSTO QUINTERO GIRALDO (folios 455 y 456), se realizaron con la asistencia del demandante y LILI JULIETH GONZÁLEZ CAVELES, de la gerencia de relaciones laborales.

Posteriormente, en auto del 24 de febrero de 2017, la ETB consideró necesario decretar como prueba trasladada el Correo Electrónico de fecha 20 de febrero de 2017 enviado por la coordinadora jurídica de contratación, gerencia de atención legal y contratos, "donde se consignan las implicaciones que trajo el hecho de no haberse presentado la cuenta de cobro correspondiente a la cláusula penal pecuniaria, antes de finalizar la etapa de liquidación del Contrato n.º. 4600014724" (página 102, *ibidem*), misma que fue notificada al actor y al sindicato el

27 de febrero de 2017 (páginas 103 Y 109 -correo electrónico y constancia suscrita por HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ- y 704-radicado SINTRAETB 035803-, *ibíd.*)

Finalizado el plazo de un mes establecido en la convención para la práctica de pruebas, el 17 de marzo de 2017 se elabora informe para el comité disciplinario el cual tiene por objetivo "llevar ante el comité disciplinario el presente caso, a fin de que éste se pronuncie sobre las decisiones a tomar y las posibles consecuencias, con base en los hechos que fueron establecidos" (folios 255 a 291).

Dicho informe fue comunicado a HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ mediante Comunicación Electrónica del 29 de marzo de 2017 (folio 294 y página 83, archivo "4. CUARTA PARTE FOLIOS DEL 160-201.pdf, CD folio 491), señalándole que el mismo estaba a su disposición y si lo deseaba podía obtener la copia respectiva previa solicitud que efectuare en ese sentido -la cual le fue remitida el 4 de abril de 2017 (página 1, archivo 5. QUINTA PARTE 202-226.pdf, CD folio 491)-, y a SINTRATELÉFONOS el 30 de marzo de 2017 mediante radicado 035888 (folio 293 y página 84 "4. CUARTA PARTE FOLIOS DEL 160-201.pdf, CD folio 491) oportunidad en la que se le precisó que "en atención a lo dispuesto en la cláusula décima tercera del Acta de Acuerdo Convencional 2004-2005, literal b) numeral 3º (...) con la debida antelación se dará a conocer la fecha, hora y lugar en la que se adelantará a la sesión del comité disciplinario".

El comité disciplinario fue citado por la empresa demandada para el 28 de abril de 2017 a las 2:30 p.m., Aviso que fue entregado a SINTRAETB mediante radicados 035353 y 035954 del 25 de abril de 2017 (páginas 2 y 3, archivo "5. QUINTA PARTE 202-226.pdf, CD folio 491). Lo anterior da cuenta que el actor y el sindicato tuvieron conocimiento del informe para ese cuerpo colegiado con la antelación mínima prevista en el numeral 3º de la cláusula decimotercera de la Convención Colectiva.

Frente a dicha convocatoria el presidente de SINTRATELÉFONOS mediante Correo Electrónico del 27 de abril de 2017 (página 4, *ibidem*) solicitó el aplazamiento de la misma "por motivo de agendamiento con anticipación", por lo que solicitó la programación de una nueva fecha, siendo re agendado para el 11 de mayo de 2017 a las 2:30 p.m. (página 5, *ibidem*) respecto de la cual nuevamente se pidió aplazamiento por parte de la mentada organización sindical debido a "inconveniente de última hora" (página 6, *ibidem*).

Por Comunicación GRL-145-2017 dirigida a WILLIAM SIERRA LINARES, presidente de Sintrateléfonos y a HÉCTOR ANDRÉS TENJO ALARCÓN Y PEDRO IGNACIO MARROQUÍN BERNAL como comisionados de reclamos, la ETB informa la programación del comité disciplinario para el viernes 30 de junio de 2017 a las

2:30 p.m. para decidir sobre 16 casos, entre ellos el del actor, en la que además se indica: "se espera que en esta oportunidad se cuente con su asistencia, dado que se ha citado a comité disciplinario en más de nueve (9) oportunidades, sin que ustedes hayan asistido" (página 7, *ibidem*). [N]o obstante, respecto de este nuevamente se solicita el aplazamiento "en razón a inconvenientes personales que se le presentó a uno de los comisionados de reclamos" (página 9, *ibíd.*).

La invitación se realiza nuevamente para el 13 y 19 de octubre de 2017 a las 2:30 p.m. (página 11 y 13, *ibidem.*), frente a las cuales nuevamente el sindicato solicitó el aplazamiento, arguyendo "inconvenientes por nuestra actividad sindical" y "programación de audiencia pública" (página 12 y 14, archivo "5. QUINTA PARTE 202-226.pdf", CD folio 491), respectivamente; no obstante, el comité disciplinario se lleva a cabo en esta última fecha, sin asistencia del sindicato, según se advierte del Acta No. 1 de 2017 (folio 320 a 322), siendo integrado por CÉSAR AUGUSTO QUINTERO GIRALDO -gerente administración y operaciones de red de la vicepresidencia convencional-, EVA DORIS LÓPEZ CORTES -directora de relacionamiento convencional, asuntos disciplinarios y gestión ambiental- y MARÍN MAPPE BAUTISTA -gerente de relaciones laborales-. En dicha reunión, con relación al caso del demandante, se concluyó:

"(...) En ese orden de ideas el comité disciplinario considera que la justa causa se configura porque se demostró, que en calidad de supervisor del Contrato n.º. 4600014724 suscrito entre ETB y Aceco TI S. A, el señor Humberto Salazar Rodríguez omitió presentar al contratista, la cuenta de cobro correspondiente a la cláusula penal pecuniaria por incumplimiento de las obligaciones del contratista, de conformidad con lo establecido en la cláusula undécima del referido contrato, antes de la finalización de la liquidación del contrato (23 de diciembre de 2016), a pesar de que era de su conocimiento, que debía cumplir dicha labor dentro de este periodo.

Respecto del segundo cargo formulado, el comité una vez revisadas las consideraciones del informe final, comparte las mismas y se entiende que fue desvirtuado por el trabajador.

Decisión:

De acuerdo con los argumentos esbozados en el informe final de la investigación y en este comité, se decide que hay lugar a aplicar la terminación del contrato de trabajo con justa causa al trabajador HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ, por haber sido demostrada su existencia de conformidad con lo dispuesto por la ley y la convención colectiva de trabajo " (folio 321 vto.)". Tal determinación fue comunicada al trabajador el 25 de octubre de 2017 (folio 319 y página 21 archivo "5. QUINTA PARTE 202-226.pdf", CD folio 491), determinación contra la cual presentó

recurso de reposición el 2 de noviembre siguiente (folios 300 a 318 y 323 a 329).

El comité sesionó nuevamente el 22 de noviembre de 2017 para resolver el medio de impugnación formulado por el demandante, según se verifica a 342 a 348, trámite al que no se convocó al sindicato por considerarse que estos habían renunciado a su posibilidad de estar presentes en el comité decisorio del 19 de octubre y que "como se trata de un recurso de reposición, es claro que debe ser resuelto por quienes adoptaron la decisión objeto del mismo, ya que el propósito de este tipo de recurso (sic) es que sean los mismos que la revisen con los argumentos que se plantean en el recurso para que determinen si la confirman, la revocan o la modifican, competencia que como se anotó, sólo radica en cabeza de quienes tomaron la decisión". Allí se resolvió confirmar en todas sus partes la decisión de poner fin al vínculo contractual. Dicha determinación se informó al demandante el 7 de diciembre de 2017 (página 29 y 30, archivo "8. OCTAVA PARTE 288-321.pdf, CD folio 491).

Según dicho escenario el colegiado estimó que se había incumplido la norma convencional porque:

i) No existía prueba que se hubiera notificado al trabajador de las citaciones para la realización del comité disciplinario, en la medida que, si bien se le comunicó el informe a él dirigido y se entregó copia con más de 15 días de antelación a la primera audiencia del comité (folio 294 y página 83, archivo "4. CUARTA PARTE FOLIOS DEL 160-201.pdf, CD folio 491), *«no le fueron puestas de presente las subsiguientes convocatorias o reprogramaciones de este, o por lo menos no existe constancia alguna de ello en el expediente»*.

Memoró que, el texto convencional era claro en señalar que *«cumplido el término, la Vicepresidencia o quien haga sus veces, citará al comité disciplinario, notificando al trabajador quien tendrá derecho a recibir una copia íntegra del expediente del caso, en un tiempo mínimo de antelación de 15 días*

hábiles a la instalación de la sesión del Comité Disciplinario"», es decir que la ETB tenía la obligación de poner en conocimiento del trabajador la hora y fecha en que se adelantaría el «comité disciplinario en el que se discutiría su caso» sin que ello pudiera darse por satisfecho «con la invitación que se hiciera al sindicato porque el deber de notifica a esta organización sindical deviene de su calidad de miembro de tal comité».

También resaltó que, en la Sesión adelantada el 22 de noviembre de 2017, en la que se resolvió el recurso de reposición propuesto por el trabajador, tampoco se citó al sindicato; lo que la empleadora justificó en la inasistencia de este a la reunión realizada el 19 de octubre *ibidem*, en la que se tomó la decisión de terminar la contratación con justa causa y que, por tanto, eran esas mismas personas las que debían resolver esa impugnación (f.º342-348 *ib.*), situación frente a la que expresó:

[...] si bien su incomparecencia le acarreó a la organización sindical la imposibilidad de participar del mismo en esa fecha, [...], en manera alguna tal situación puede ser entendida como su renuncia a hacer parte del comité disciplinario, porque la calidad de miembros, a tres delegados de este, les fue otorgada en la convención, no siendo posible que la compañía, unilateralmente y en desconocimiento de lo reglado en el acuerdo colectivo, se abrogue la posibilidad de excluirlos so pretexto de que sólo quienes participaron de la reunión tienen competencia para decidir sobre la reposición, pues ésta nunca se desplazó a estas personas y siguió estando en cabeza del comité disciplinario compuesto, se itera, también por representantes del sindicato.

En ese norte expuso que, era obligatorio para la enjuiciada efectuar la citación a Sintrateléfonos para discutir

lo relativo a los recursos propuestos por el actor contra la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo y, que *«como no se efectuó en esos términos y se llevó a cabo la sesión sin que estos se enteraran de la misma»* era clara la transgresión al procedimiento convencional.

Aceptó que, si bien la conducta del sindicato estuvo orientada a *«dilatar de manera injustificada el trámite del proceso disciplinario»*, lo cierto era que el propio acuerdo convencional preveía que la empleadora podía continuar con el proceso (f.º88 *ib.*), garantizando el debido proceso lo que le permitió realizar el *«el comité disciplinario aun sin la asistencia del sindicato quien no justificó en debida forma su incomparecencia»* sin que este pudiera alegar su a favor su propia culpa.

No obstante, arguyó que adicionalmente era contrario a lo acordado extralegalmente, que César Augusto Quintero Giraldo, en su condición de gerente de administración de operación de red, hubiese sido uno de los representantes del empleador en el comité disciplinario que determinó la finalización de la atadura, ya que no podía ser juez y parte en la medida que simultáneamente actuó como testigo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la de primer grado (f.º15 RecursosExtraordinario_CuadernoCorte_Memorial_2023022833709).

Con tal propósito formula un ataque, por la causal primera de casación, que fue objeto de réplica y se procede a estudiar a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa el fallo de segundo grado de violar la ley sustancial por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de:

[...] los artículos 7º y 8º del Decreto 2351 de 1965, 5º de la Ley 50 de 1990, 28 y 29 de la Ley 789 de 2002, 1º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 22, 23, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 115, 354, 356, 467, 468, 469, 470 del Código Sustantivo del Trabajo; 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social; 164, 165, 167, 170, 176, 243, 244, 250 del Código General del Proceso; 4, 29, 53, 228, 229 y 230 de la Constitución Política

Acota que, la transgresión señalada se configuró debido a que el *ad quem*, incurrió en los siguientes errores de hecho:

1º. Tener por demostrado sin estarlo que la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S. A. ESP. terminó el contrato de trabajo con justa causa al señor HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ incumpliendo disposiciones convencionales establecidas para el trámite de procesos disciplinario en la norma de carácter convencional, acordada con el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELÉFONOS DE BOGOTÁ – SINTRATELÉFONOS vigencia 2004-

2005, “CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y DERECHO A LA DEFENSA”.

2º. Tener por demostrado sin estarlo, que la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S. A. ESP. terminó el contrato de trabajo con justa causa al señor HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ con violación del debido proceso

3º. Tener por demostrado sin estarlo, que la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S. A. ESP conformó irregularmente y en violación de estipulación convencional acordada con el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELÉFONOS DE BOGOTÁ – SINTRATELÉFONOS vigencia 2004-2005, “CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y DERECHO A LA DEFENSA”.

4º. No tener por demostrado estándolo, que la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S. A. ESP terminó el contrato de trabajo con justa causa al señor HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ en cumplimiento del mandato legal, convencional y ajustado a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral.

5º. No tener por demostrado estándolo, que la participación del ingeniero JULIO CÉSAR QUINTERO en el EXPEDIENTE P-8574/17 continente de las actuaciones al interior de la empresa para establecer la justa causa de despido fue necesaria, no viola el debido proceso, en nada afectó el derecho de defensa que le asistía al señor HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ no invalida la actuación de la empresa ni viola la convención colectiva del trabajo.

Asevera que, las falencias fácticas denunciadas fueron consecuencia de la *«apreciación errónea en unos casos y falta de apreciación en otros»* de:

1. EXPEDIENTE P-8574/17 (número asignado por la ETB) continente de las actuaciones al interior de la empresa para establecer la justa causa de despido.
2. INFORME FINAL del gerente de relaciones laborales mediante el cual concluye las diligencias al interior de la empresa número P-8574/17.
3. Convención Colectiva del Trabajo acordada entre la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S. A. ESP. y el

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE
TELÉFONOS DE BOGOTÁ – SINTRATELÉFONOS 2004-2005

4. Citaciones reiteradas a los representantes del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELÉFONOS DE BOGOTÁ – SINTRATELÉFONOS y sus probadas actitudes de entorpecer y hacer nugatoria la facultad de la empresa de tomar decisiones en derecho sobre la terminación del contrato de trabajo con justa causa a HUMBERTO SALAZAR RODRÍGUEZ.

5. Informes del ingeniero CÉSAR AGUSTO QUINTERO GIRALDO y su participación en EXPEDIENTE P-8574/17 (número asignado por la ETB) referente de las actuaciones al interior de la empresa para establecer la justa causa de despido. 6. Actas del comité disciplinario de ETB.

6. Actas del comité disciplinario de ETB

Para desarrollar el ataque resalta que no obstante, el sentenciador observó que le garantizó el derecho de defensa al demandante, ordenó su reintegro, lo que estima equivocado.

Explica que, el fallador evidenció que en múltiples oportunidades citó a Sintrateléfonos para que asistiera al comité disciplinario; que este no concurrió por desidia; que con antelación se le notificó al trabajador del inicio del proceso, rindió descargos, presentó pruebas y propuso recursos, así:

Primer recurso presentado el 1 Oct de 2017 sello de radicación nov 2 de 2017 (folios 227 a 245 y anexos 246 a 273 del expediente disciplinario), segundo de fecha 2 de noviembre de 2017 (El segundo folio 274 a 285 expediente disciplinario) y el tercero de fecha 31 de OCT de 2017 (folios 291 a 297 del expediente disciplinario).

Igualmente, dio por acreditado que las impugnaciones elevadas fueron resueltas y, que la determinación fue

debidamente puesta en conocimiento al promotor del juicio.

Se duele de que, el *ad quem* hubiese echado de menos que al accionante no se le notificó las subsiguientes «*citaciones para la realización del comité disciplinario*» porque no existía constancia de ello, exigencia que estima no «*se acordó en la Convención Colectiva del Trabajo en cualquiera de sus líneas*» y que en todo caso el mismo juez de segundo grado señaló, que:

[...] i) [al accionante] se le comunicó el “informe dirigido a dicho cuerpo colegiado y se le entregó copia del mismo con más de 15 días de antelación a la primera citación del comité.

ii) El comité disciplinario fue citado por la empresa demandada para el 28 de abril de 2017 a las 2:30 p.m., aviso que fue entregado a SINTRAETB mediante radicados 035353 y 035954 del 25 de abril de 2017 (páginas 2 y 3, archivo “5. QUINTA PARTE 202-226.pdf”, CD folio 491). Lo anterior da cuenta que el actor y el sindicato tuvieron conocimiento del informe para ese cuerpo colegiado con la antelación mínima prevista en el numeral 3 de la cláusula decimotercera de la Convención Colectiva...”.

En ese contexto expresa que, el Tribunal se contradice porque «*reconoce el cumplimiento de lo exigido por el texto convencional, pero más adelante (pág 20) sostiene que no se cumplió con el argumento que ante los aplazamientos promovidos sin justificación y como estrategia por el sindicato, tocaba repetir las citaciones al trabajador*».

Propone que, se incurrió en una equívoca interpretación de la norma extralegal al establecer requisitos no previstos en ella en la medida en que en ningún momento se acordó «*que ante la renuencia del sindicato se debía comunicar al trabajador cada vez que el sindicato aplazaba sin justificación*

la sesión de comité disciplinario».

Anota que, era deber de la organización sindical «contarle al trabajador, comentarle, [pues] para eso es su representante y asesor conforme a la convención colectiva y la ley, su representante»; que incluso el demandante tenía la facultad de acceder al expediente de su investigación en cualquier momento.

Resalta que, la sentencia fustigada no «*demuestra ni informa [...] cuál fue el efecto real, concreto y la afectación al debido proceso y derecho de defensa, no indica de qué manera se afectó*» el que subraya fue plenamente garantizado con:

[...] el conocimiento claro y oportuno de los cargos, oportunidad para aportar y participar en materia de pruebas al punto que algunas se le recibieron extemporáneas, presentación de tres recursos de reposición, convocatoria reiterada en multitud de oportunidades a su representante, su defensor social, su asesor cual era el sindicato SINTRATELEFONOS.

Destaca que, el trabajador no está llamado a integrar el comité disciplinario (numeral 3º de la cláusula 13 de la CCT 2004-2005) y que el propósito de esa comisión es «*decidir sobre los argumentos de defensa presentados en descargos por el trabajador y en fin sobre lo que arroja la investigación interna donde interviene el trabajador*», dado que incluso el fallador estimó como «*válida la sesión del comité realizada sin la comparecencia de sindicato*».

Memora que, el colegiado reprochó el hecho que, no se

hubiese citado al sindicato:

[...] a la realización del comité llevado a cabo el 22 de noviembre de 2017, en el cual se resolvió sobre el recurso de reposición incoado por el actor frente a la decisión de la compañía de poner fin a su contrato laboral la propia organización se abstuvo, se autoexcluyó procedió a burlarse de lo acordado en la convención colectiva del trabajo en favor al trabajador en lugar de participar activamente en su representación, defensa y asesoramiento como lo manda la estipulación y la ley»

Refiere que, el administrador de justicia con su conclusión *«desconoció la esencia del recurso de reposición»*, en la medida en que no puede inferir que el comité disciplinario opera de igual forma que un *«juez colegiado como el tribunal superior»* de manera que:

[como] el sindicato no asistió, se rehusó a once (11) citaciones, claramente incumplió y no fue parte en la decisión sometida a recurso de reposición. [C]orrespondía únicamente a los representantes que sesionaron en el comité disciplinario y adoptaron decisiones completamente validas ante el comportamiento del sindicato como lo reconoce el tribunal.

Subraya que, la conducta que dio lugar a la finalización del contrato de trabajo *«no merece mínima duda, se incurrió en la falta, esta plena y absolutamente probado»* e insiste en que la decisión denunciada es incongruente puesto que: dejó claro que, ante la renuencia del sindicato de presentarse a integrar el comité era su obligación *«darle continuidad al proceso, impulsarlo»*. Agrega que, en todo caso, el acuerdo extralegal no *«previó elementos a partir de los cuales considerara invalida la decisión adoptada sin la presencia de alguno de los miembros del comité»*.

Afirma que, el administrador de justicia pasó por alto

que la CCT 2004-2005 estableció que la función de los representantes del sindicato en el comité disciplinario es *«asesorar a todos sus afiliados antes de producirse una sanción disciplinaria o la desvinculación por parte de la administración»* de donde surge que:

La decisión la adopta la empresa o la administración y el sindicato asesora a su afiliado, con lo cual es evidente que la decisión adoptada por los representantes de la empresa ante en el comité disciplinario inicial como en el que se resolvió el recurso son absolutamente válidas, ajustadas a la convención colectiva, la ley y la jurisprudencia

Y, que:

La Convención no previó la obligatoriedad de los miembros de ese cuerpo colegiado de acudir a sesionar o consecuencia alguna por no hacerlo, así como tampoco un quorum decisorio a partir de lo cual pudieran entenderse inválidas las decisiones que se tomen sin la presencia de alguno de sus integrantes.

De otro lado, exalta que *«la convención colectiva del trabajo tantas veces mencionada, estableció que el comité estará integrado por tres representantes del sindicato y tres de la empresa, sin establecer ninguna inhabilidad o incompatibilidad»* razón por la cual califica de equivocada la conclusión del Tribunal relativa a que, fue contrario al debido proceso que, como miembro de la comisión disciplinaria en representación de la demandada se hubiese designado a César Augusto Quintero Giraldo, porque fungió como testigo en la investigación de la conducta del trabajador que adelantó la empresa.

Expone que, la presencia de César Augusto Quintero en el comité era *«fundamental para dar claridad los aspectos*

técnicos de los hechos investigados», ello:

[...] por ser el líder del área en procura que esté el jefe de la dependencia, quien conoce, quien sabe como nadie los aspectos objetivos de lo ocurrido que desemboca en la necesidad de averiguar una conducta. No participa como acusador, léase el expediente. Es el llamado a informar e ilustrar técnicamente lo ocurrido. Ningún otro líder de la empresa tan legitimado. En ese orden de ideas, su presencia era indispensable, obligatoria para resolver el caso por el conocimiento que tenía del entorno donde ocurrieron los hechos, lo cual brindaba garantías al empleado.

Plantea que, al proceso adelantado por la accionada no se le puede:

[...] aplicar el rigor de las formas de un proceso judicial [y que] la decisión adoptada que hoy no merece mínima duda porque la jurisdicción laboral y la empresa lo encontraron probado plenamente, punto que se encuentra en firme en absolutamente nada se vio afectada por la integración del comité por parte el ingeniero y líder CÉSAR QUINTERO.

Reflexiona que, el Tribunal más allá de evidenciar su desacuerdo y poner en duda la parcialidad del testigo, no fundamentó su conclusión en ningún medio objetivo dado que, no acreditó *«de manera específica, concreta, con hechos, con análisis jurídicos y fácticos de qué manera se vulneró o siquiera afectó mínimamente el debido proceso al trabajador»*.

Señala que, al interior de la compañía existe la gerencia de relaciones laborales; que dentro de sus funciones está la de investigar los comportamientos de los trabajadores; que los jefes de área tienen la obligación de dar a conocer esas conducta, informar y brindar todos los datos requeridos, razón por la que César Quintero debía poner en conocimiento los hechos que condujeron a la terminación del contrato de trabajo y que *«basta para comprobar este aserto ojear el*

expediente interno 8574 de 2017. Iniciar el instructivo empresarial es competencia de la gerencia relaciones laborales».

Propone una acápite que denomina «*breve referencia jurisprudencial*» en donde hace alusión a diferentes sentencias de esta Sala en relación con la justa causa como despido y la no necesidad de agotar un procedimiento disciplinario, para luego aducir que el reintegro es improcedente o por lo menos «*desaconsejable*» debido a que como empleador ha «*perdido total confianza o credibilidad en el trabajador*» lo que soporta en las sentencias CSJ SL11643-2016 y CSJ SL4078-2019 (f.º1-30 Recursos Extraordinarios_CuadernoCorte_Memorial_2023022833709 demanda).

VII. RÉPLICA

Resalta que el cargo contiene una serie de falencias técnicas que comprometen su prosperidad como: *i)* acudir a normas procesales sin sustentarlo bajo la modalidad de violación medio, *ii)* no indica cuáles fueron las pruebas que se pasaron por alto o las que se analizaron de forma inadecuada, *iii)* denuncia elementos de convicción en forma generalizada sin cumplir con el deber que impone el literal b) del numeral 5º del artículo 90 del CPTSS, *iv)* parte de una premisa falsa como lo es señalar que el Tribunal analizó y concluyó la existencia de una justa causa cuando aquel precisó que su pronunciamiento se limitaría a establecer «*si el despido fue ineficaz previa constatación del cumplimiento*

del procedimiento previsto en la Convención Colectiva previo al despido del trabajador» y v) no se atacaran los bases de fallo fustigado proponiéndose un alegato propio de las instancias.

Con todo arguye que, el *ad quem* no creó requisitos adicionales en el trámite previsto por la CCT, ya que se atuvo a lo plasmado en el literal b), inciso 2º, numeral 3º de la cláusula 13 del acuerdo extralegal.

Anota que, la organización sindical además de asesorar al funcionario en el momento que le imponen una sanción participa de forma activa en las decisiones que toma el comité y por eso la convención colectiva de trabajo lo identifica como miembro.

Manifiesta que, en el expediente no existe prueba de que efectivamente se le haya notificado de las subsiguientes convocatorias a la realización del comité disciplinario y que para derruir la conclusión del Tribunal ha debido demostrar con una prueba calificada que ello en efecto ocurrió; pero que, además el precepto extralegal lo que exige es poner en conocimiento al investigado *«de la sesión que cumplirá el comité»*.

Por lo previό estima correcto que el fallador echara de menos ese comportamiento por parte de la unidad económica independientemente si se trataba de la primera reunión o de una reprogramación ya que es la garantía de que pueda *«actuar en la forma en la que lo considere procedente, y ejercer*

su derecho de defensa, en presencia de un debido proceso, a través de los medios que a bien tenga en cada oportunidad» sin que ello sea posible suplirlo con la obligación que pretende endilgarle la empresa al sindicato, porque la cláusula ordena que es al funcionario a quien debe comunicársele la actuación de la comisión disciplinaria.

Frente, a la tesis del juez plural relativa a la falta de imparcialidad de uno de los miembros del comité, asevera que ella no fue controvertida conforme a la vía elegida ya que se limitó a desarrollar conjeturas y alegaciones sin soporte alguno (f.º 1-8 Recursos Extraordinarios_CuadernoCorte_Memorial_2023085102108)

VIII. CONSIDERACIONES

Le asiste razón a la réplica en cuanto que, el embate contiene una serie de fallas técnicas que comprometen su prosperidad dado que, la demanda de casación debe ajustarse al estricto rigor que su planteamiento y demostración exigen, respetando las reglas fijadas para su procedencia, dado que una acción de esta naturaleza está sometida en su formulación a una técnica especial, que, de no cumplirse, conlleva a que el recurso extraordinario resulte inestimable.

Y es verdad que se ha admitido la necesidad de adaptar las exigencias formales reseñadas a la defensa y realización material de los derechos fundamentales en el trabajo y la seguridad social, pero ello no conduce, en modo alguno, a

que esta sede se hubiera transformado en un foro abierto, en el que se pueda desplegar cualquier tipo de argumentación, protesta o lamentación respecto del resultado de un determinado juicio. Existen ciertas formas mínimas que no pueden ser desatendidas, pues, además de que constituyen presupuestos legales vigentes, buscan darle racionalidad y cumplir el debido proceso (CSJ SL2349-2020).

Por lo anterior, la Corporación encuentra que la acusación contiene deficiencias técnicas, como pasan a analizarse:

1. La proposición jurídica de la acusación fue integrada con los artículos 60 y 61 del CPTSS y 164, 165, 167, 170, 176, 243, 244, 250 del CGP sin dirigirla en debida forma, porque no los encauza a través de la violación medio y omite, siendo su obligación, sustentar cómo llevan al atropello del precepto sustancial que consagre el derecho pretendido (CSJ SL4516-2020).

2. Señala que, los yerros fácticos denunciados se debieron a la *«apreciación errónea en unos casos y falta de apreciación en otros de los siguientes medios de prueba»* sin que, en el desarrollo de cargo especifique cuál de esos comportamientos asumió el fallador lo que no resulta consistente en la medida en que una cosa es analizar determinado medio de convicción y otra muy distinta inobservarlo, ya que en el supuesto inicial inexorablemente se emite un juicio de valor y, en el segundo, no se le da alcance probatorio, no pudiendo la Sala proceder a

subsananla ya que tiene establecido que «[...] *[no le es dable] entrar a suponer los reproches que debía plantear de manera expresa [la censura]*» (CSJ SL14481-2016).

3. A pesar de que, alude a diferentes medios de convicción omite de forma absoluta la identificación de su ubicación o foliatura, lo que tampoco es posible colegir de los fundamentos.

Con lo preliminar, se olvida que no corresponde a esta Sala realizar una búsqueda exhaustiva en todo el elenco probatorio, como si se tuviesen las facultades de un juez de instancia para auscultar el plenario e identificar aquellos elementos a los que acude, porque con ello se estaría soslayando el carácter rogado y dispositivo de este especial medio de impugnación.

Incluso, acceder a esto sería decidir por fuera de la competencia de la Corte para indagar en los medios que se aportaron al plenario y juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, cuando en puridad de verdad la labor de esta Corporación no «*radica en descubrir a cuál de ellas debe asignarle el derecho sustancial debatido, porque dicha polémica queda agotada al proferirse el fallo del juez de la alzada*» (CSJ SL2052-2022).

4. Así mismo parte de premisas falsas en los términos expuestos en el proveído CSJ SL17025-2016, mencionado en CSJ SL3808-2020, ya que:

4.1 El juez plural no desconoció que al demandante se le notificó del inicio del proceso disciplinario, rindió descargos, presentó pruebas y propuso recursos, lo que coligió fue que; no obstante, se surtieron dichas etapas, *«no le fueron puestas de presente las subsiguientes convocatorias o reprogramaciones [del comité]»*.

4.2 El fallador no expresó que el proveído adoptado por la comisión fuera ineficaz por el hecho de que se hubiese tomado la decisión de que existía una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo *«sin la presencia de alguno de los miembros»*, por el contrario la encontró válida; en la medida en que el reproche de aquel a la conducta de la enjuiciada fue que en la Sesión adelantada el 22 de noviembre de 2017, en la que se resolvió el recurso de reposición propuesto por el trabajador, no se citó al sindicato.

4.3 El operador judicial no debatió que César Quintero Giraldo hubiese cumplido con su obligación de dar a conocer la conducta en que incurrió el trabajador, informar y brindar todos los datos requeridos, por ser una competencia de la gerencia de relaciones laborales, lo que cuestionó fue que; simultáneamente fuera llamado a integrar el comité que investigaría esos hechos e iba a tomar la decisión con sustento en ellos de terminar o no el contrato de trabajo de quien estaba siendo investigado.

5. No acata el deber que impone el artículo 90 del CPTSS, cuando el cargo con que se pretende sustentar el

recurso extraordinario es orientado por la senda fáctica, como lo es:

[...] (iii) explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita, y (iv) la demostración debe hacerse mediante un análisis ponderado y crítico de las probanzas, confrontando la conclusión que se deduzca de este proceso intelectual de argumentación con las conclusiones acogidas en la resolución judicial (SL4299-2021)

Ejercicio argumentativo que, no se cumple respecto a ninguna de las pruebas referidas en el embate, ni siquiera frente al equivocado alcance que el Tribunal le dio a la *«disposición que se enrostra vulnerada»*, porque no desarrolló argumento alguno tendiente a evidenciar qué es lo que de ella se deriva realmente.

6. Olvida el recurrente que, el dislate fáctico endilgado al fallador para que sea capaz de quebrar la providencia por él dictada, tiene que ser de tal magnitud que resulte evidente sin esfuerzo alguno, porque debe recordarse que el error de hecho en materia laboral:

[...] se presenta, [...] cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida (CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6043, reiterada en la CSJ SL2879-2019)

Adicionalmente, para que se establezca *«no solo es necesario que venga acompañado de las razones que lo demuestran, sino como lo ha dicho la Corporación, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta, lo que*

en este caso no acontece» (CSJ SL2618-2022), exigencias que no pueden darse por satisfechas con la alusión que se hace a que:

-Al trámite «adelantado por la empresa no se la puede aplicar el rigor de las formas de un proceso judicial».

-La sentencia fustigada no «demuestra ni informa [...] cuál fue el efecto real, concreto y la afectación al debido proceso y derecho de defensa, no indica de qué manera se afectó».

-El demandante tenía la facultad de acceder al expediente en cualquier momento.

- El sindicato «se abstuvo, se autoexcluyó procedió a burlarse de lo acordado en la convención colectiva del trabajo en favor al trabajador en lugar de participar activamente en su representación, defensa y asesoramiento como lo manda la estipulación y la ley».

-El administrador de justicia con su conclusión «desconoció la esencia del recurso de reposición», ya que no puede inferir que el comité disciplinario opera de igual forma que un «juez colegiado como el tribunal superior».

- «La decisión adoptada que hoy no merece mínima duda porque la jurisdicción laboral y la empresa lo encontraron probado plenamente, punto que se encuentra en firme».

-La determinación no «*se vio afectada por la integración del comité por parte el ingeniero y líder César*».

Realmente lo que reluce del ataque es que, la censura busca defender su posición para que se acceda a los pedimentos del escrito genitor, inadvirtiéndolo que, el medio extraordinario no es un tercer escenario para reabrir la discusión procesal, ya que como se ha dicho de forma reiterada por esta Corporación:

[...] el recurso de casación no le otorga competencia a la Corte para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, su labor se limita a enjuiciar la sentencia para establecer si el juez observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para solucionar rectamente el conflicto (CSJ SL2342-2022, CSJ SL2857-2022, CSJ SL3133-2022).

Lo descrito en precedencia conduce a que, los cuestionamientos formulados resulten insuficientes para derribar la argumentación del administrador de justicia y, por tanto, la *ratio decidendi* de la providencia impugnada en sede extraordinaria permanece inmodificable, como se dijo en párrafos precedentes.

Con todo, encuentra la Sala que, el juez de segundo grado acertó en su determinación, cuando concluyó que la enjuiciada no había dado cumplimiento al procedimiento disciplinario previsto en la cláusula 13 de la CCT 2004-2005, puesto que, es indiscutido, es más aceptado por aquella que, no citó a la organización sindical a la Reunión adelantada por el comité disciplinario el 22 de noviembre de 2017, calenda en la que se resolvió sobre el recurso de reposición incoado

por el actor, frente a la decisión de la compañía de poner fin a su contrato laboral.

Dicha conducta era de obligatorio cumplimiento por parte de la enjuiciada porque, conforme a al citado precepto extralegal, «*el comité disciplinario estará integrado por tres (3) representantes de la empresa y tres (3) representantes del sindicato de base*» (f.º79 y ss Primera Instancia_CuadernoPrincipal_Expediente_2022071404278), cosa distinta es que, a pesar de que se hubiera convocado a esté ultimo no hubiese asistido, como sucedió en la Sesión realizada el 19 de octubre de 2017, en la que se estableció que existía un motivo objetivo para finalizar la atadura.

En ese norte, no tiene asidero el argumento de la recurrente relativo a que la organización sindical se «*autoexcluyó*», ya que no era de su competencia decidir de forma unilateral y sin sustento alguno que aquella había renunciado a participar en la defensa, representación y asesoramiento del actor en el ejercicio del recurso de reposición que presentó.

Es más, la llamada a juicio reconoce que según la CCT 2004-2005 la función de los representantes del sindicato en el comité disciplinario es «*asesorar a todos sus afiliados antes de producirse una sanción disciplinaria o la desvinculación por parte de la administración*» y como no se le dio esa oportunidad frente al recurso de reposición simplemente porque no fue citado a esa sesión, no se le permitió ejercer esa tarea.

Tampoco resulta prospera la tesis de la censura relativa a que, la impugnación debía ser resuelta por las mismas personas que integraron el comité inicial y que por eso el sindicato no fue convocado, en la medida que el objetivo de tal mecanismo es que el estamento que tomó la decisión la reconsidere, ello con independencia de quienes lo hayan integrado y, en este caso el competente para evaluar la determinación inicial es el comité disciplinario. Entonces, la organización debía ser convocada y, como lo resaltó el sentenciador en caso de que aquel fuera renuente a asistir a la respectiva reunión la empleadora podía continuar con el proceso.

Así las cosas, como la comisión que resolvió el recurso de reposición no fue correctamente constituida, tal situación condujo a que los intereses del trabajador no pudieran estar debidamente representados o por lo menos que se buscara contar con ello a fin de garantizar su debido proceso.

En igual norte, tampoco se equivocó el operador judicial al reprochar que el comité disciplinario hubiese estado integrado por César Augusto Quintero Giraldo como representante del empleador, ya que este simultáneamente había fungido como testigo, porque como también lo subraya la enjuiciada su presencia era *«fundamental para dar claridad los aspectos técnicos de los hechos investigados [...] por ser el líder del área en procura que esté el jefe de la dependencia, quien conoce como nadie los aspectos objetivos de lo ocurrido»* de donde surge que, tal circunstancia afectaba

su imparcialidad frente a la decisión que se debía tomar, siendo aquella un principio esencial del debido proceso que se buscaba garantizar con el trámite disciplinario en la medida que como el propio juzgador lo resaltó no es posible ser juez y parte.

Finalmente, nada se dirá frente a la referencia jurisprudencial que se hace en el embate para resaltar que, el reintegro es desaconsejable, porque además de tratarse de un tema jurídico ajeno a la vía seleccionada, es una petición extemporánea que excede la competencia que tiene la Sala al conocer el recurso extraordinario de casación.

En consecuencia, por lo inicialmente expuesto el ataque se desestima. Las costas del recurso extraordinario a cargo de la demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de \$11.800.000 m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021), por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá en el proceso que **HUMBERTO ARMANDO SALAZAR RODRÍGUEZ** le instauró a la

**EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S. A.
ESP.**

Costas como se dijo en la parte motiva de la providencia.

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
Salvamento de voto

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: 863AC58338A52B57037D95A94729880CAE0D392E7F4A32F3DCF9E2658704CAB2
Documento generado en 2024-04-18



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

SALVAMENTO DE VOTO

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA
Magistrado ponente

Radicación n. 97232

Referencia: Demanda promovida por **HUMERTO SALAZAR RODRÍGUEZ** contra la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S. A. ESP.**

La decisión mayoritaria en la sentencia CSJ SL428-2024 negó la casación de la providencia recurrida, porque la censura tenía faltas técnicas que la hacían inestimable y el Tribunal no se había equivocado al acceder al reintegro, pues, como lo coligió, se incumplieron los requisitos convencionales para despedir al demandante.

Es verdad que la impugnación no cumplió con las condiciones formales del recurso extraordinario, pero también lo es que se podía superar sus defectos como en otras ocasiones se ha procedido, pues de la estimación del ataque se infería el yerro probatorio adjudicado (CSJ SL2015-2023); si se prescindía de las vulneraciones mal invocadas (CSJ SL1452-2023), así como de las críticas que no se adecuaban a la vía elegida, era posible deducir un conflicto de legalidad bien definido (CSJ SL376-2024 y CSJ

SL1639-2022) y, en todo caso, fueron acatadas las condiciones mínimas de interposición del recurso por el sendero fáctico (CSJ SL2266-2022 y CSJ SL2966-2022),

En efecto, la recurrente, como debía (CSJ SL1240-2019 y CSJ SL3009-2019), denunció por la vía indirecta la aplicación indebida del artículo 467 del CST y 29 de la CP, argumentando que la incorrecta apreciación de la Convención Colectiva 2004 – 2005, llevó al juzgador a dar por demostrado, sin estarlo, que la empleadora no atendió las condiciones procedimentales extralegales para tener por eficaz el finiquito contractual del señor Salazar Rodríguez.

Ahora, esa comprensión del conflicto de legalidad dejaba sin cuestionamiento alguno, pese a la naturaleza del cargo, las siguientes premisas:

1) que el demandante laboró para ETB S. A. del 15 de julio de 1997 al 4 de diciembre de 2017; 2) que era beneficiario de la CCT; 3) que fue despedido, porque obvió emitir oportunamente la cuenta de cobro por \$5.573.806.551, correspondiente con la penalidad por el incumplimiento de uno de los contratistas de la demandada; 4) que aquella decisión debía estar precedida del agotamiento del trámite extralegal de la cláusula 13 de la CCT 2004-2005.

Además, que en acatamiento de ese procedimiento: 6) la empleadora comunicó al actor el inicio de la investigación el 23 de enero de 2017; 7) el trabajador rindió descargos y solicitó pruebas el 6 de febrero siguiente; 8) en autos de los

días 13 y 24 de ese mes y año se decretaron las pruebas solicitadas y las que de oficio se estimaron pertinentes; 9) esas decisiones fueron notificadas al empleado y al sindicato; 10) aquellas se practicaron con la presencia del demandante y un representante del empleador; 11) el 17 de marzo de 2017 se elaboró Informe para convocar a un comité disciplinario que resolviera la situación del subordinado; 12) esta determinación fue remitida al señor Salazar a quien se le puso a disposición el expediente.

Y que, 13) para la sesión de ese órgano se convocó a sus miembros, esto es, tres de la empresa y tres del sindicato, los días 28 de abril, 11 de mayo, 30 de junio y 13 de octubre de 2017, sin que pudiera llevarse a cabo dicha reunión, porque la organización sindical, en una acción negligente, infundada, *«orientada a dilatar de manera injustificada el trámite del proceso disciplinario [...] requería aplazamiento sin soporte alguno»*; 14) el comité se llevó a cabo sin la comparecencia del personal del sindicato (la cual no se requería porque la convención solo exigía su convocatoria) y se arribó a la decisión de dar por culminado el vínculo; 15) contra esa determinación el trabajador interpuso recurso de reposición, que se decidió en sesión del 22 de noviembre de 2017, sin la comunicación a Sintrateléfonos.

Partiendo de la veracidad de esos asertos, lo que propone el atacante es que la lectura adecuada del acuerdo colectivo hubiera llevado a colegir que esas etapas eran suficientes para tener por demostrado el acatamiento de la cláusula 13 de la CCT 2004- 2005, que en lo pertinente dice:

b) PROCEDIMIENTO :

1. INICIACIÓN DEL PROCESO. Recibida una queja presentada por escrito, la Vicepresidencia de gestión humana y de Recursos Humanos o la que haga sus veces verificará la seriedad y procederá a citar al trabajador para que, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, presente sus descargos y solicite las pruebas.

Lo anterior se hará mediante auto que contendrá: la identificación del trabajador, determinación de los hechos materia de la investigación, determinación de las pruebas de los hechos, determinación de la presunta responsabilidad de los hechos, las normas presuntamente infringidas, las causales legales y las sanciones que puedan derivarse de los hechos y su responsabilidad.

2. PRUEBAS: La Vicepresidencia decretará la práctica de todas las pruebas de oficio así como todas las solicitadas por el trabajador, limitando la prueba testimonial a cinco (5) testigos. La Vicepresidencia comunicará al Trabajador el contenido de la decisión con copia a Sintrateléfonos. La práctica de pruebas tendrá un periodo de un mes.

3. COMITÉ DISCIPLINARIO: La Vicepresidencia evaluará la investigación y determinará si el caso amerita ser llevado COMITÉ DISCIPLINARIO o si amerita ser archivado. El término es de hasta 20 días hábiles.

Cumplido el término, la Vicepresidencia o quien haga sus veces, citará al Comité Disciplinario, notificando al trabajador quien tendrá derecho a recibir una copia íntegra (sic) del expediente del caso, en un tiempo mínimo de antelación de 15 días hábiles a la instalación de la sesión del Comité Disciplinario.

El comité disciplinario estará integrado por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes del Sindicato de base

Los representantes del Sindicato tendrán como funciones las señaladas en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 10º del Decreto 2351 de 1965 (hoy Ley 48 de 1968), que son las de asesorar a todos sus afiliados antes de producirse una sanción disciplinaria o desvinculación por parte de la Administración.

De la sesión de Comité Disciplinario se elaborará y suscribirá un acta conjunta.

4. El recurso de reposición contra la decisión en caso de ser desfavorable será presentada dentro de los cinco (5) días contados a partir de la notificación al trabajador.

El Tribunal, con referencia a esa cláusula aseguró que la demandada no siguió el procedimiento disciplinario, porque el trabajador: *i)* no fue notificado de las distintas convocatorias del comité; *ii)* tampoco se comunicó a los miembros del sindicato que lo conformaban de la sesión en la que se resolvería la reposición del finiquito y, *iii)* de ese órgano hizo parte el superior jerárquico del subordinado, quien había sido testigo en la investigación.

Esa remembranza denota el equívoco protuberante del colegiado, debido a que el proceso convencional lo que exigía imperativamente y así procedió la ex empleadora era:

1) Realizar un trámite investigativo para definir, tras los descargos del trabajador y la práctica de las pruebas, si el caso ameritaba ser conocido por el comité disciplinario.

2) Notificar al trabajador y al sindicato de esa específica decisión con el traslado del expediente.

3) Componer el mencionado órgano con tres representantes de la ETB y tres del sindicato.

4) Sesionar con quienes estuvieran presentes para decidir la resolución contractual.

5) Comunicar de las actuaciones a los representantes de la organización sindical «*antes de producirse una sanción disciplinaria o desvinculación*».

La cláusula no imponía, como lo infirió el juez de la apelación, que el trabajador tenía que ser comunicado de cada una de las veces que el comité iba a sesionar, al punto que ni siquiera preveía su participación en el mismo; tampoco que ese órgano no podía estar conformado por el personal que participó en la investigación y que la notificación a los miembros del sindicato de la reposición interpuesta contra la decisión de terminar el vínculo, era imperativa, pues solo exigía que el conocimiento del asunto por parte de esas personas fuere previa a dicha determinación.

En ese orden de ideas, desde aquella lectura de la cláusula 13 de la CCT, se infería, en contraposición a lo definido por el colegiado, que la recurrente acató las condiciones procedimentales indispensables, anteriores al finiquito contractual, porque, se recaba:

1) notificó a su trabajador y al sindicato de la decisión del 17 de marzo de 2017 de convocar un comité disciplinario y corrió traslado de las pruebas acopiadas para el efecto y,

2) conformó ese órgano con representantes de la empresa y de la organización sindical, corriendo traslado de las pruebas y haciendo saber a los últimos de la convocatoria

a las sesiones del comité con anticipación a tomar la decisión de resolución contractual.

Importa destacar, además, que la convención no reguló el asunto de las sesiones del comité como si estas exigieran la presencia del trabajador o de los miembros el sindicato en aras de deliberar la suerte de la terminación del vínculo, ni siquiera se refirió al número de aprobantes de dicha resolución e, inclusive, dada la calidad en la que estos intervenían (asesores del subordinado), es posible inferir que la decisión de culminar el contrato no dejaba de provenir de la voluntad unilateral del empleador, quien en el marco de los artículos 1º, 2º, 58 y 333 de la CP y 64 del CST, tiene el derecho legítimo a organizar su actividad productiva de acuerdo a sus intereses económicos.

Es claro y así lo definió el juez de la apelación, que era posible prescindir de la participación de los miembros del sindicato si no hacían uso de la prerrogativa convencional o, si como sucedió, dicha actitud negligente, tenía la intención de abusar del derecho que les confería la norma extralegal, porque lo importante era que, se acentúa, con la comunicación del comité y el traslado de las pruebas tuvieran la posibilidad de brindar la asesoría necesaria al trabajador.

También es preciso resaltar, que la notificación a los miembros de esa organización colectiva para que velaran por esa representación de los intereses de su afiliado era imperativa *«antes de producirse una sanción disciplinaria o de*

desvinculación», por lo cual, la falta de notificación a estos de la sesión en la que se definiría la reposición de la terminación del contrato de trabajo, no constituía una violación del debido proceso, no sólo porque esa etapa no estaba contemplada expresamente en la convención, sino porque, en el contexto descrito, su omisión no socavó ningún derecho fundamental del demandante dentro de la tramitación que surtió la empresa.

En otras palabras, la falta de llamamiento a los miembros del sindicato para que decidieran sobre la reposición del fin contractual adoptado, sin su participación, porque no quisieron, ni tenían que intervenir, podía ser una simple anomalía que no invalidaba lo actuado y, menos, hacía ineficaz el despido, pues, en todo caso, no se conculcó la posibilidad de que asesoraran al trabajador, que era la finalidad del conocimiento que sobre el particular se les trasladaba.

La sanción más grave del ordenamiento legal es restar efectos a actos que generan consecuencias jurídicas, por lo que se establece como solución para casos en los que la conducta sancionada vulnera los derechos humanos de quien presta su fuerza laboral (CSJ SL2475-2023), por lo que la ineficacia no se abre paso cuando lo examinado constituye el incumplimiento de una formalidad cualquiera.

En efecto, la circunstancia analizada como vulneratoria debe ser tan grande que provoque una reacción jurídica igual de severa y, en consecuencia, en asuntos donde se discute la

trasgresión del derecho al debido proceso, se requeriría que se encuentren socavados los pilares fundamentales del mismo, como el derecho del trabajador a ser oído y a defenderse presentando y contravirtiendo las pruebas en su contra, para que la decisión judicial fuera la ineficacia de la terminación del vínculo.

La jurisprudencia, al respecto, ha mantenido una postura constante sobre la necesidad de evaluar la trascendencia de la irregularidad en asuntos de índole disciplinaria, para anular la decisión que se adopte en ese procedimiento. Así, en la decisión CC SU301-2005, se señaló que el simple incumplimiento de un término procesal no implica vulnerar los derechos fundamentales de los administrados, por lo que, *«la afirmación que se hace en ese sentido [...] debe ser resultado de un análisis que considera múltiples circunstancias relacionadas con el caso concreto»*.

En lo que se refiere al presente, o sea, respecto de la tramitación de un procedimiento extralegal para extinguir un contrato laboral, la Sala, con idéntica lógica, adoctrinó en la sentencia CSJ SL, 31 jul. 2007, rad. 28097 que,

[...] aún si se llegase a la conclusión de que el sindicato no fue enterado de la reunión del comité de relaciones laborales, ello no sería suficiente para quebrar la decisión impugnada porque, como se anotó, el trabajador pudo hacer uso del derecho de defensa en los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo, de suerte que no sería dable considerar vulnerado el trámite disciplinario allí establecido.

En punto a la garantía del derecho de defensa cuando se trata de establecer el cumplimiento del trámite convencional para el despido de un trabajador con justa causa, en la sentencia del 25 de enero de 2002, radicación 16419, se dijo:

“...quiere la Sala insistir en la postura que ha asumido de vieja data en cuanto a **los requisitos convencionales previos a un despido que se sustenta en una justa causa, en el sentido de que lo fundamental de ellos es la garantía del derecho de defensa para el trabajador sin que el mismo se desfigure porque no se cumpla literal y minuciosamente alguno de los pasos que se contemplen en la convención**, cuando la omisión del mismo no fracture la posibilidad del demandante de exponer sus razones y dar sus explicaciones frente a las faltas que el empleador le atribuya, con la asistencia del sindicato en los casos en que así lo desee.” (negritas fuera del original)

Y en la CSJ SL, 8 jun. 2011, rad. 37726 que reitera las CSJ SL, 4 mar. 1999, rad. 11375 y la CSJ SL, 19 en. 2001, rad. 13701 que,

[...] el mero incumplimiento de un término que no impida al trabajador inculpado el cabal ejercicio de su derecho de defensa, ni a la organización sindical a que pertenezca asesorarlo e intervenir en dicho trámite, no convierte forzosamente en ilegal al despido que se produzca en esas condiciones.

[...] no pierde de vista la Sala que la jurisprudencia laboral ha sido pacíficamente identificar la finalidad de los procedimientos convencionales disciplinarios, como el que se estudia, en el sentido de que con ellos se busca garantizar con más énfasis el derecho de defensa de los trabajadores ante las increpaciones de los empleadores, así como la intervención del ente sindical al que aquellos pertenecen. [...].

Finalmente, en perspectiva de la importancia que el Tribunal otorga a los ritos y términos del procedimiento disciplinario interno existente en la reclamada, los cuales la Corte, por lo demás, no encuentra transgredidos, por las razones que acertadamente reflexionó el a quo, es importante recordar que los mismos no pueden asumirse en estos eventos como inexorables, y que su incumplimiento no apareja ipso facto, como lo da a entender el proveído gravado, la ilegalidad del rompimiento contractual laboral.

Aplicadas esas reglas jurisprudenciales al asunto, emergía en evidente el yerro del juzgador, pues pese a que encontró que la terminación del contrato de trabajo no era una decisión que el sindicato pudiera paralizar a su amaño, como lo hizo, dejó de ponderar la carencia de la formalidad que echó de menos, respecto de esa organización sindical, con el derecho del empresario a finiquitar la atadura después de encontrar probada una justa causa de despido.

Esa ponderación resultaba trascendental, porque una lectura de la convención ceñida a la intención de los interlocutores sociales (CSJ SL3343-2020 y CSJ SL1947-2021), hubiera permitido establecer que el empleador actuó legal, legítima y proporcionalmente, pues la decisión de resolución contractual estuvo precedida del procedimiento dispuesto en la norma convencional, cuya finalidad era garantizar, como lo estuvieron, los derechos del trabajador a recibir asesoramiento, ser oído, defenderse y controvertir las pruebas aducidas en su contra.

Tuvo oportunidad la Sala de remediar los errores que se advierten en el fallo de segunda instancia e, incluso, de solventar, para el efecto, las falencias formales de la acusación que denunció las trasgresiones a la ley de aquel proveído, pero no lo hizo, a pesar de los propios precedentes de saneamiento del recurso no ordinario, tanto como de los sustanciales, que dejaban ver que el núcleo duro del derecho al debido proceso del trabajador, fue respetado en el trámite disciplinario que se desató a propósito de la grave falta que cometió.

Por las razones expuestas, respetuosamente me aparto de la decisión en el asunto.

Fecha ut supra.



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO
MAGISTRADO