



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL477-2025

Radicación n.º 05001-31-05-016-2019-00057-01

Acta 06

Bogotá D. C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **ALICIA MILENA BERDUGO LÓPEZ** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el nueve (9) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que instauró contra **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S. A.**

I. ANTECEDENTES

Alicia Milena Berdugo López llamó a juicio a UNE EPM Telecomunicaciones S. A. con el fin que se declarara que fue despedida de forma injusta y, en consecuencia, fuera condenada a reconocer y pagar la indemnización convencional o legal debidamente indexada.

Narró que: *i)* se vinculó para Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Empresas Públicas de Medellín desde el 5 de noviembre de 1991, que fue sustituida el 30 de junio de 2006 por UNE EPM Telecomunicaciones S. A. hasta el 4 de julio de 2018; *ii)* desempeñó el cargo de auxiliar administrativo en la dirección de control comercial, el último salario básico mensual fue de \$2.476.862 y promedio de \$3.218.106; *iii)* estaba afiliada a la organización sindical Simtraemdes y era beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019 celebrada con la demandada.

Afirmó que *iv)* el 25 de mayo de 2018 fue citada a diligencia de descargos, realizada el 31 del mismo mes y año, sin que se le aplicara el procedimiento para el caso de la terminación del contrato de trabajo previsto en la cláusula 31 de la CCT; *v)* el 4 de julio siguiente el director de relaciones laborales le comunicó la finalización de la atadura invocando como justa causa la establecida en:

[...] en el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; numeral 1º del artículo 54; numeral 6º del artículo 63 y el numeral 11 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo y disposiciones del Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación

Sostuvo que no se le dio oportunidad de controvertir la decisión, por lo que interpuso recurso de apelación, calificado como improcedente el 11 de julio por el vicepresidente de la accionada.

Explicó que: *vi)* el 22 de febrero de 2008 el comité de vivienda de su empleadora autorizó el otorgamiento de un préstamo con garantía hipotecaria para la adquisición de un inmueble para vivienda familiar, constituyendo la correspondiente Escritura Pública el 14 de noviembre de ese año; *vii)* en el año 2016 debió desocuparlo, dado que su madre estaba afectada por artrosis y circulación en miembros inferiores.

Agregó que *viii)* la circunstancia de no residir en el bien no constituye falta laboral que justifique la finalización del vínculo laboral; *ix)* *«el informe que sirvió de base fue obtenido en contravía del debido proceso, contiene información contraria a la realidad y no se dio la oportunidad de controvertirlo»*; *x)* cuando terminó la atadura sufría de artritis reumatoidea seropositiva y síndrome de Sjögren, empero la accionada no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para la terminación y; *xi)* le restaba \$2.527.955,48 para cancelar el préstamo que le realizó su dadora del empleo e: *xii)* interpuso acción de tutela, pero fue declarada impróspera el 17 de septiembre de 2018 (f.os 3-20 Primera Instancia_Cuaderno_2024045038687 SIUGJ).

UNE EPM Telecomunicaciones S. A, se opuso a las pretensiones. De los hechos, aceptó los extremos del contrato de trabajo, la sustitución patronal, el cargo que desempeñó, que la actora se encontraba afiliada a Sintraemdes y se beneficiaba de la convención colectiva de trabajo celebrada por dicha organización sindical con UNE EPM

Telecomunicaciones S. A. Respecto de los demás dijo no ser ciertos o no constarle. Propuso las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, así como prescripción (f.os 324 a 358, ibídem).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 27 de enero de 2021, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín (f.os 286 acta, 288 audiencia SIUGJ Primera Instancia_Cuaderno_2024045128070) resolvió:

Primero: NEGAR la totalidad de las pretensiones elevadas por la señora ALICIA MILENA BERDUGO LÓPEZ en contra de la sociedad UNE EPM TELECOMUNICACIONES S. A., por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

Segundo: DECLARAR la prosperidad de la excepción INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEMANDADA – COBRO DE LO NO DEBIDO, por las razones expuestas en la parte considerativa.

Tercero: ABSTENERSE de examinar las restantes excepciones, de conformidad con el artículo 282 del Código General del Proceso.

Cuarto: Se condena en costas a la parte demandante, fijando dentro de las mismas como agendas en derecho la suma de **Un Millón de Pesos (\$1.000.000)**. Se ordena que por secretaría liquiden las mismas, de conformidad con el artículo 366 del Código General del Proceso (negrillas, subrayado y mayúscula del texto original).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que la actora interpuso, a través de sentencia del 9 de noviembre de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín (f.os 1-17

Segunda Instancia_Cuaderno_2024045119061 SIUGJ) confirmó la decisión de primer grado e impuso costas a aquella.

Determinó como problemas jurídicos verificar si la terminación del contrato de trabajo de la demandante era ilegal, por el hecho de no haber aplicado la accionada el procedimiento establecido en la cláusula 31 de la CCT y; si la circunstancia de darle un uso distinto a la vivienda familiar adquirida con préstamo otorgado por el empleador constituía falta grave que habilitara a la accionada para finalizar el vínculo laboral.

Sostuvo que, mediante Comunicación del 4 de julio de 2018, el director de relaciones comerciales de UNE EPM Telecomunicaciones S. A. notificó a Alicia Milena Berdugo López el rompimiento del vínculo laboral invocando justa causa, en los siguientes términos:

El pasado 29 de mayo del año que transcurre, usted fue citada a diligencia de descargos a la cual asistió acompañada por dos representantes de Sintraemsdes (Gildardo López Arcila y Víctor Manuel Girón Ochoa) en razón a que presuntamente incumplió con sus obligaciones laborales, incurrió en prohibiciones expresas y pasó por alto las políticas de la Compañía, en especial el Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación de UNE EPM Telecomunicaciones S. A., al parecer porque según informe allegado a la dirección de relaciones laborales el día 22 de mayo de 2018, el inmueble ubicado en la [...], de la ciudad de Medellín, adquirido por usted como beneficiaria del préstamo para vivienda otorgado por la empresa, no estaba siendo habitado por usted como el adjudicatario del préstamo de vivienda.

Luego de analizar los descargos referidos y de valorar todas las pruebas que obran en el proceso disciplinario, garantizándole el debido proceso, su derecho a la defensa y contradicción, la Empresa ha decidido dar por terminado de manera unilateral y

con justa causa su contrato de trabajo, a partir del día de hoy 4 de julio 2018 con base en los siguientes hechos, consideraciones y fundamentos de derecho:

De conformidad con el informe disciplinario allegado a la dirección de relaciones laborales, el Acta de Visita No. 105 del 23 de abril de 2018, la aprobación del préstamo de vivienda, la Escritura Pública número 2141 del 14-11-2008 de la Notaria 10 de Medellín, el Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación suscrito entre de UNE EPM Telecomunicaciones S. A. y Sintraemsdes, así como el Reglamento Interno de Trabajo, se tiene que usted incumplió sus deberes, pasó por alto las políticas de la compañía y desatendió sus obligaciones respecto del préstamo en mención, al haber adquirido el inmueble ubicado en la [...] de la ciudad de Medellín, sin tenerlo habitado al momento de la visita ya referida, omitiendo abiertamente la destinación y el objeto del préstamo otorgado para garantizarle una vivienda a usted y su familia.

El Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación, vigente para el momento en que se desembolsó el dinero para la compra de vivienda corresponde al expedido el 7 de abril de 2005. Dicho Reglamento en su artículo 18 dispone claramente lo siguiente:

Artículo 18: Todo funcionario que sea beneficiado de un préstamo de vivienda, deberá cumplir lo siguiente:

El Inmueble será destinado exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar, por ende, cualquier otra destinación tales como habitación para local comercial, se entiende una clara violación al presente reglamento.

- El inmueble no podrá ser arrendado por el adjudicatario sin previa autorización del Comité de Vivienda mientras se encuentre vigente el préstamo.

De acuerdo a la norma transcrita, se tiene que, usted no habitaba el inmueble objeto del préstamo de la empresa, situación que admite en la diligencia de descargos del 31 de mayo del presente año, al señalar cuando se le "PREGUNTA: Indíquenos si, [...] de la ciudad de Medellín corresponde a su lugar actual de residencia, ello es, habita usted en este? CONTESTÓ: No.

PREGUNTA: Si no es así, indique por favor las razones. CONTESTADO: Yo viví en el apartamento con mis hijas y mi mamá, el noventa por ciento del tiempo, hace dos años lo desocupé debido a la enfermedad de mi mamá, artrosis y artritis y dado que el apartamento no tenía ascensor y se tenía que subir escalas y ella por su enfermedad quedó postrada en una silla de ruedas, yo desesperada busqué la opción de desocupar y buscar en otro lugar ya que me faltaba poco para terminar de pagar el préstamo, y fuera de eso estoy en proceso de pensionarme”.

De conformidad con el informe disciplinario allegado a la Dirección de Relaciones Laborales y de acuerdo con el reporte de visita domiciliaria entregado a la dirección de nómina, beneficios y servicios al empleado el día 22 de mayo, y de conformidad a la visita realizada por la señora Laura Muñoz el día 23 de Abril de 2018 al inmueble ubicado en la [...] de la ciudad de Medellín, adquirido por usted como beneficiaria del préstamo para vivienda otorgado por la empresa, se pudo constatar que a la fecha de la inspección, usted no habitaba dicho inmueble, ello, de acuerdo a lo manifestado por lo inquilina del inmueble, quien manifestó "No saber quién es la señora Alicia Milena Berdugo, y que ella estaba en el inmueble como inquilina". ¿Qué tiene que decir al respecto? CONTESTO: Si que allá vive una persona diferente a mí."

Adicionalmente en la Escritura Pública firmada por usted en la Notaria 10 de Medellín cuyo número es 2141 del 14-11-2008, se establece claramente en el numeral OCTAVO, que los deudores se obligan además a destinar los inmuebles de que se trata, para habitación de su propia familia, situación que enfatiza la obligación plasmada en el reglamento del fondo de vivienda expedido 7 de abril de 2005. Frente a este punto usted reitera que el inmueble estaba desocupado.

Por lo expuesto, no cabe duda que usted no solo adquirió el inmueble con el préstamo concedido por la empresa a través del fondo destinado para ello, si no que incumplió su deber de habitarlo con su familia, tal y como está contemplado en el reglamento de vivienda y escritura pública citados anteriormente, conducta totalmente contraria a las obligaciones propias como trabajador y a los procedimientos establecidos dentro de la compañía, que son calificadas como graves y constituyen en sí mismas justas causas para ser despedida con fundamento en lo establecido en el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; numeral 1º del artículo 54; numeral 6º del artículo 63 y el numeral 11 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo y disposiciones del Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación.

Es importante resaltar además, que se ha roto un elemento primordial de toda relación que es la confianza, para este caso, en la relación laboral que usted tiene con la empresa que se ha quebrantado debido a que usted, con su actuar, no acató ni dio cumplimiento a sus deberes y obligaciones haciendo caso omiso a las instrucciones dadas a través de los reglamentos que gobiernan las relaciones entre la compañía y sus trabajadores.

De otro lado, dejamos constancia que Sintraemsdes, no solicitó convocatoria al comité de despidos, conforme a lo estatuido en la cláusula 31 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Le informamos que debe hacer las gestiones ante la Vicepresidencia de Gente TigoUne, con el fin de tramitar la liquidación de sus prestaciones sociales, las cuales le serán canceladas una vez haya aportado la documentación correspondiente.

Si lo desea, puede solicitar dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de su contrato de trabajo, una orden para practicarse el examen médico de retiro, para lo cual debe dirigirse al buzón: d-3920c@tigoune.com con el asunto examen médico de retiro.

En cumplimiento de lo dispuesto por el párrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, adjunto a la liquidación de prestaciones sociales, entregaremos constancia de los comprobantes de pago de cotizaciones a la seguridad social y parafiscalidad correspondientes a los tres últimos meses de su vinculación laboral con la empresa...”.

Resaltó que la conducta atribuida a la trabajadora por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo encontró aceptada por el apoderado de la señora Alicia Milena, toda vez que en el recurso de apelación expuso que *«no hay controversia respecto a que la demandante alquiló el inmueble adquirido con el préstamo otorgado, pese a que había una restricción para ello»*; de lo que sostuvo debía verificar si el despido fue ilegal por no haberse agotado el procedimiento contemplado en el postulado 31 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019, que indica:

Clausula 31ª. Estabilidad. Cuando un funcionario de la Empresa, debidamente facultado, estimare que es necesario despedir a un trabajador sindicalizado, así lo comunicará por escrito al Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o quien haga sus veces, quien pasará inmediatamente aviso al trabajador, con copia al Sindicato. Enterado el trabajador de la solicitud de despido, podrá, si lo estima pertinente y, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de comunicación, si el caso fuere en Medellín, o de cinco días (5) hábiles, si el caso ocurre en parte distinta, presentar

descargos por escrito, **solicitar y allegar al área de Gestión Humana las pruebas e información tendientes a desvirtuar el hecho que se le imputa.** El Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o quien haga sus veces ordenará, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la solicitud, la práctica de las pruebas que sean conducentes para el esclarecimiento de los hechos, la cual se llevará a cabo por conducto del funcionario investigador que aquel designe para el efecto, término no superior a cinco (5) días hábiles.

Si el Sindicato estimare que la causal invocada no es justa, solicitará por escrito al Jefe del área correspondiente, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la fecha de la comunicación, si el caso fuere en Medellín o dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, si el caso ocurriere en parte distinta, **la convocatoria del Comité de Despidos,** integrado por dos (2) miembros de las Empresas y dos (2) del Sindicato, **el cual deberá reunirse** dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al vencimiento del periodo probatorio **y rendir su informe al Presidente,** debidamente fundado en la justicia o injusticia del despido propuesto, en el plazo de una (1) semana.

El presidente decidirá, dentro de los tres (3) días siguientes, mediante Resolución motivada, si procede o no al despido y lo decretará, si así fuere el caso. **La recomendación del Comité no es obligatoria para el presidente.**

Si el presidente decidiere el despido con aplicación de la cláusula de reserva y **no por alguna de las causales de despido justo, señaladas en la Ley, se pagará al trabajador una indemnización de acuerdo con la antigüedad,** así:

Para trabajadores con no más de un (1) año de servicios continuos:	63 días
Para trabajadores con no más de dos (2) años de servicios continuos:	83 días
Para trabajadores con no más de tres (3) años de servicios continuos:	103 días
Para trabajadores con no más de cuatro (4) años de servicios continuos:	128 días
Para trabajadores con no más de cinco (5) años de servicios continuos:	153 días
Para trabajadores con no más de seis (6) años de servicios continuos:	177 días
Para trabajadores con no más de siete (7) años de servicios continuos:	207 días
Para trabajadores con no más de ocho (8) años de servicios continuos:	237 días
Para trabajadores con no más de nueve (9) años de servicios continuos:	267 días

Para trabajadores con no más de diez (10) años de servicios continuos:	344 días
Para trabajadores con no más de once (11) años de servicios continuos:	393 días
Para trabajadores con no más de doce (12) años de servicios continuos:	433 días
Para trabajadores con no más de trece (13) años de servicios continuos:	473 días
Para trabajadores con no más de catorce (14) años de servicios continuos:	513 días
Para trabajadores con no más de quince (15) años de servicios continuos:	553 días
Para trabajadores con no más de dieciséis (16) años de servicios continuos:	598 días
Para trabajadores con no más de diecisiete (17) años de servicios continuos:	643 días
Para trabajadores con no más de dieciocho (18) años de servicios continuos:	688 días
Para trabajadores con no más de diecinueve (19) años de servicios continuos:	733 días
Para trabajadores con no más de veinte (20) años de servicios continuos:	778 días
Para trabajadores con no más de veintiún (21) años de servicios continuos:	823 días
Para trabajadores con no más de veintidós (22) años de servicios continuos:	868 días
Para trabajadores con no más de veintitrés (23) años de servicios continuos:	913 días
Para trabajadores con no más de veinticuatro (24) años de servicios continuos:	958 días
Para trabajadores con no más de veinticinco (25) años de servicios continuos:	1003 días
Para trabajadores con no más de veintiséis (26) años de servicios continuos:	1048 días
Para trabajadores con no más de veintisiete (27) años de servicios continuos:	1086 días
Para trabajadores con no más de veintiocho (28) años de servicios continuos:	1131 días
Para trabajadores con no más de veintinueve (29) años de servicios continuos:	1176 días
Para trabajadores con no más de treinta (30) años de servicios continuos:	1221 días
Para trabajadores con no más de treinta y uno (31) años de servicios continuos:	1266 días

Y, cuarenta. y cinco (45) días más por año a partir de treinta y dos (32) años de
servidos continuos, mantenida la proporción por fracción de
año.

Se entiende que después del primer año de servicios continuos, los días adicionales que resultan para cada año, se liquidan en proporción al tiempo servido.

La indemnización se liquidará de acuerdo con el salario promedio que posea trabajador al momento del retiro (Negritas fuera de texto, folios 318 y 319 archivo 014) (negritas del texto transcrito por el Tribunal).

Encontró probado que la accionante estaba afiliada a Sintraesmdes desde el año 1992 hasta el día de su desvinculación, conforme la Certificación suscrita por el presidente de la mencionada organización sindical del 4 de octubre de 2018 y que la demandada inobservó el procedimiento fijado en el precepto mencionado, porque:

[...] si bien es cierto, el Líder de Relaciones Colectivas dirigió una carta al Vicepresidente Gente TigoUne (sic) el día 22 de mayo de 2018, con el asunto “cumplimiento cláusula 31 Convención Colectiva suscrita entre UNE y SINTRAEMSDES” relacionando a un grupo de trabajadores que habrían destinado de manera indebida los préstamos de vivienda, entre ellos la demandante (folio 55 archivo 014), también lo es que, allí se especificó que para estas personas **“se tramitarán los procesos disciplinarios”** acatando las disposiciones convencionales; pero **no hay constancia referente a que** -como lo establece la cláusula 31- **un funcionario de la empresa debidamente facultado, hubiere estimado necesario despedir a la trabajadora sindicalizada y que así lo comunicara al Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa** y que a su vez, éste pasara inmediatamente aviso a la trabajadora, con copia al sindicato, activándose las etapas probatorias allí descritas según le asistiera interés a cada parte, pudiendo la organización sindical solicitar la convocatoria del Comité de Despidos al que hacen referencia las cláusulas 30 y 31.

A pesar de lo previo, aseguró que el referido artículo no estableció las consecuencias para el eventual incumplimiento de las reglas fijadas al despido de un subordinado sindicalizado, por parte del empleador; además que de haberse convocado al comité de despidos y éste

hubiere estimado que la causal invocada no fuera justa, dicho informe es catalogado en el instrumento extralegal como una mera «*recomendación*», sin carácter obligatorio para el presidente de la compañía.

Halló acreditado que a la trabajadora se le garantizó la oportunidad de ser oída en diligencia de descargos para explicar las razones por las cuales estaba dando un uso distinto al inmueble adquirido con el préstamo del fondo de vivienda y que debía destinarse al lugar de habitación de su familia, con la posibilidad de aportar y solicitar la práctica de pruebas; actuación en la que estuvo acompañada de dos representantes de la organización sindical, señores Gildardo López Arcila y Víctor Manuel Girón Ochoa, quienes también pudieron intervenir dando su apreciación.

Advirtió que la referida cláusula contenía una tabla de indemnización a reconocer de acuerdo a la antigüedad del empleado, para los casos en que «*el presidente decidiere el despido con aplicación de la cláusula de reserva y no por alguna de las causales de despido justo, señaladas en la Ley*»; presupuesto que no se ajustaba al *sub examine* porque la finalización estuvo fundamentada en conductas calificadas como graves y que daban lugar a la terminación unilateral de la atadura, conforme el CST, los Reglamentos interno de trabajo y del fondo de vivienda y educación.

Respecto de la alegación de la impugnante frente a que su conducta no implicaba un incumplimiento grave del vínculo laboral que diera lugar a su fenecimiento sino a que

realizara el *«pago total de la deuda»*, según el *«artículo 27 del reglamento del fondo de vivienda»* que establece:

La falsedad en la documentación o en la información presentada para obtener el préstamo, así como el uso del préstamo para fines distintos de aquellos para los que se otorgó, dará lugar a la pérdida del derecho a dicho préstamo; si ya se hizo efectivo total o parcialmente, ocasionará la obligación de la cancelación total de la deuda sin perjuicio de las sanciones legales o administrativas a que haya lugar.

Con ese norte, afirmó que la disposición también habilitaba la aplicación de las sanciones legales o administrativas a que hubiere lugar.

Añadió que el canon 11 del RIT calificaba como grave la actuación de la subordinada en los siguientes términos: *«Utilizar indebidamente los beneficios, préstamos, solicitud de permisos, licencias y/o auxilios monetarios que otorga la Empresa al trabajador o su familia o engañar a la misma con el fin de lograr obtención de los mismo»*, que en concordancia con precepto 20 del *«reglamento del fondo de vivienda»* que determina que *«el inmueble será destinado exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar [...] no podrá ser dado en arrendamiento por el adjudicatario sin previa autorización»* la que realizará el *«Comité de Vivienda, el cual la otorgará, estudiadas las razones que así lo justifiquen y por un término prudencial»*.

Disposiciones que fueron conocidas por la señora Berdugo López ya que: i) contaba con más de 26 años al servicio del grupo empresarial, pues laboró para las Empresas Públicas de Medellín -30 de octubre de 1991- y a

EPM Telecomunicaciones S. A. ESP desde el 1º de junio de 2006 y ii) suscribió la Escritura Pública de compraventa del 14 de noviembre de 2008 que estableció la destinación específica del bien para «*la habitación de su propia familia*», lo que infirmaba el dicho de la actora en la diligencia de descargos frente a que no conocía tales disposiciones.

Puntualizó que el mencionado procedimiento no podía determinarse como aislado, particular o exclusivo para con la accionante, teniendo en cuenta que en el «*Reporte de Visita*» suscrito por A&B Inmobiliaria SAS del 22 de mayo de 2018, dirigido a la demandada, se relacionan 185 inspecciones en donde los empleados deudores sí habitaban los inmuebles y dos que no residían y en carta de la misma fecha remitida al Vicepresidente Gente TigoUne, se incluyeron 30 subordinados por presuntamente haber destinado de manera indebida los préstamos de vivienda otorgados por la empresa.

En rededor a que arrendó el inmueble debido a la necesidad de facilitar las condiciones de vida de su progenitora, como persona de la tercera edad con limitaciones de movilidad, indicó que debió pedir la autorización al comité de vivienda según lo dispuesto en el canon 20 transcrito, sin que se evidenciara constancia de haberse tramitado tal petición.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Alicia Milena Berdugo López, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case el fallo recurrido, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su lugar, le concedan sus pretensiones (f.º 4 Consec. 7. ESAV 05001310501620190005701-0004Anexo_masivo_de_memorial).

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica en forma conjunta y se estudiarán de la misma manera por ofrecer argumentos afines y complementarios, además de buscar el mismo objetivo.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar por vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida:

[...] los artículos 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 5º literal h) de la Ley 50 de 1990, el artículo 7º literal A 6 del Decreto 2351 de 1965, el artículo 64 (con la modificación introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) y el artículo 8º de la Ley 153 de 1887.

Expone que el fallador de alzada incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado estándolo que el despido de la demandante fue ilegal.
2. Dar por demostrado, en contravía de lo probado, que en el caso de la demandante no se violó el debido proceso (por haber sido escuchada en diligencia de descargos, y por tener el concepto del Comité de Despidos un carácter meramente recomendatorio).
3. No dar por demostrado, estándolo, que la tabla indemnizatoria contenida en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre SINTRAEMDES y UNE es aplicable a los casos de despido ilegal del trabajador sindicalizado.

Señala que tales yerros fueron consecuencia de la indebida apreciación de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019 celebrada entre UNE y Sintraemdes.

Luego de reproducir apartes de la decisión de segunda instancia y la cláusula 31 de la CCT, manifiesta que la equivocación del juez de segundo grado consistió en que a pesar de haber admitido que la demandada inobservó el procedimiento convencional para su despido, coligiera que el finiquito del nexo no fue ilegal, porque: *i)* no pudo presentar descargos escritos, lo que no facultaba a su empleador a citarla a realizarlos de forma verbal, ni; *ii)* obtuvo el concepto del comité de despidos, por considerarlo irrelevante.

Precisa que la *cláusula de reserva* consiste en:

[...] la facultad del presidente de UNE, como autoridad que decide sobre el despido, de desconocer la recomendación del Comité de Despidos (dado su carácter no vinculante), bien porque considera la existencia de la justa causa o bien cuando estima necesario el despido aún sin la acreditación de la justa causa, lo cual necesariamente implica que se haya agotado el procedimiento convencional en el que se discutió el despido del trabajador en razón de una determinada falta.

Conforme a lo previo, señala que, a pesar de no evidenciarse consecuencias explícitas a la inobservancia del procedimiento convencional, podría emplearse la tabla indemnizatoria para los casos que se configuran en la *«cláusula de reserva»*.

Asegura que dicho entendimiento debió otorgarle el *ad quem*, por lo que abandonó el *«alcance y teleología de la norma convencional»*, que comporta un desconocimiento al principio de favorabilidad, al debido proceso y lo establecido en el artículo 1620 del CC para lo cual reprodujo la sentencia CSJ SL1947-2021 y precisó que,

[...] no tiene sentido que las partes pacten un procedimiento para el despido con justa causa de un trabajador y que la violación de dicho procedimiento no acarree consecuencia alguna, en desmedro de los derechos fundamentales y garantías del trabajador beneficiario de la convención colectiva (f.os 4-13 Consec. 7. ESAV 05001310501620190005701-0004Anexo_masivo_de_memorial).

VII. CARGO SEGUNDO

Reprocha la sentencia impugnada de violar por la vía directa por aplicación indebida *«los artículos 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 5º literal h) de la Ley 50 de 1990, el artículo 7º literal A # 6 del Decreto 2351 de 1965, el artículo 8º de la Ley 153 de 1887 y el artículo 29 de la Constitución»*.

Igualmente, objeta al juez de apelación porque *«infringió de manera directa el artículo 64 del CST (con la modificación introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002)»*.

Objeta al colegiado de haber omitido que ante la vulneración del procedimiento convencional para finalizar un contrato de trabajo este devenía en ineficaz, que conlleva al reconocimiento de la indemnización de perjuicios o por despido, conforme lo establecido en los cánones 64 del CST y 1546 del CC, sin que incida la ausencia de efectos en el instrumento extralegal por la inobservancia del trámite disciplinario, reprodujo apartes de la sentencia CSJ SL496-2021.

Asegura que *«la legislación laboral no diferenció expresamente las consecuencias indemnizatorias por el despido sin justa causa y por el despido ilegal»*.

Discurre que el *ad quem*:

[...] reconoció la existencia de un procedimiento convencional para el despido de la demandante, e igualmente concluyó que el mismo había sido inobservado; pero ni reconoció la ilegalidad del despido, ni derivó consecuencia alguna de la violación del procedimiento convencionalmente establecido para el despido, aduciendo de manera equivocada que no había lugar a ello, en razón de que las partes nada dijeron sobre las consecuencias que sean en caso de que el mismo fuera vulnerado (f.os 24 al 21, Consec. 7. ESAV 05001310501620190005701-0004Anexo_masivo_de_memorial).

VIII. RÉPLICA

Alega que las acusaciones: *i)* la primera deja en pie las inferencias fácticas del juez colegiado que establecieron que el fenecimiento del contrato fue con justa causa demostrada; *ii)* la segunda por la senda de puro derecho, amalgama las

vías de trasgresión de la ley al referirse a situaciones eminentemente fácticas; *iii)* ninguna demuestra la configuración de la aplicación indebida del precepto 62 del CST y, *iv)* denotan es la ausencia de error protuberante y el ejercicio legítimo del artículo 61 del CPTSS (f.os 24 al 21, Consec. 13. ESAV 05001310501620190005701-0009Anexo_masivo_de_memorial).

IX. CONSIDERACIONES

Aunque los cargos presentan algunas falencias técnicas como lo resalta la opositora, lo cierto es que no comprometen su prosperidad, toda vez que cumplen con los presupuestos mínimos que se exigen para sustentar un recurso extraordinario de casación ya que contienen proposición jurídica, la Sala logra identificar que la recurrente plantea un conflicto de legalidad bien definido, como es que el Tribunal incurrió en la transgresión de la ley sustancial cuando:

No obstante, dio por acreditado que la empleadora inobservó el procedimiento convencional establecido en la cláusula 31 de la CCT 2017-2019 para dar por terminado su contrato de trabajo, estimó que resultaba legal, por lo que no debía reconocerse la indemnización prevista en el artículo 64 del CST.

El colegiado fundamentó su decisión en que la accionada incumplió el trámite fijado en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019 porque:

[...] no hay constancia referente a que -como lo establece la cláusula 31- un funcionario de la empresa debidamente facultado, hubiere estimado necesario despedir a la trabajadora sindicalizada y que así lo comunicara al Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa y que a su vez, éste pasara inmediatamente aviso a la trabajadora, con copia al sindicato, activándose las etapas probatorias allí descritas según le asistiera interés a cada parte, pudiendo la organización sindical solicitar la convocatoria del Comité de Despidos al que hacen referencia las cláusulas 30 y 31.

Además, señaló que:

1. En el *sub examine* era claro que el líder de relaciones colectivas dirigió una Carta al «*vicepresidente gente TigoUne*» el día 22 de mayo de 2018, con el asunto «*cumplimiento cláusula 31 Convención Colectiva suscrita entre UNE y SINTRAEMSDES*» relacionando a un grupo de empleados que habrían destinado de manera indebida los préstamos de vivienda, entre ellos la demandante.

2. A la promotora del juicio se le garantizó la oportunidad de ser oída en diligencia de descargos para explicar las razones por las cuales estaba dando un uso distinto al inmueble adquirido con crédito del fondo de vivienda, con la posibilidad de aportar y solicitar la práctica de pruebas; actuación en la que estuvo acompañada de dos representantes de la organización sindical.

3. Las omisiones advertidas no tenían consecuencia alguna porque: *i)* no se estipuló en el artículo derivación de aquello y *ii)* el concepto que envía el comité de despidos al presidente de la compañía es una mera recomendación; la tabla indemnizatoria que contiene el precepto no opera

cuando se invoca conductas calificadas como graves que dan lugar a la finalización de la atadura según el CST, RIT y el reglamento del fondo de vivienda y educación, sino en la cláusula de reserva.

Por su parte, el distanciamiento con el fallo fustigado radica esencialmente en que, no obstante, se hubiese colegido que, el finiquito de la relación laboral no atendió el procedimiento convencional establecido para ello, no le asistía el derecho a la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, al no evidenciar consecuencias ante la inobservancia del trámite convencional vulnerado, siendo ilegal la desvinculación y así procedente la sanción mencionada.

Así las cosas, la Corporación debe determinar si se equivocó el juez de apelación al estimar que la demandante no era titular del resarcimiento regulado en el canon 64 del Estatuto Laboral a pesar de que, estaba probado que el empleador no dio estricto cumplimiento al procedimiento previsto en la CCT para el caso de la terminación del vínculo laboral.

Previo abordar el *sub examine*, a modo de doctrina se realizan las siguientes precisiones:

i. Respecto de la interpretación de las normas convencionales

Se recuerda que la Sala tiene pacíficamente

adoctrinado, en punto de las convenciones colectivas de trabajo que, aunque su confrontación en el recurso extraordinario es a través de la vía de los hechos, ello no implica el desconocimiento de su contenido normativo, como máxima expresión de los derechos de sindicalización y negociación colectiva de los artículos 39 y 55 de la CP.

Por tanto, se ha decantado que, como fuente formal de derechos y obligaciones, según lo explicado, entre otras, en las sentencias CSJ SL351-2018, SL4485-2018, SL5052-2018, SL1240-2019 y SL3009-2019, SL4105-2020, SL131-2022; así como también en las decisiones CC SU241-2015 y SU113-2018, la comprensión de ese acuerdo colectivo debe hacerse con aplicación de los criterios hermenéuticos normativos utilizados para leer los preceptos legales.

En ese escenario, aquellos han de ser interpretados, entre otras, conforme los criterios de hermenéutica legislativa, de que tratan los cánones 27 y siguientes del C.C. (gramatical, doctrinario, técnico, del sentido de las palabras, por contexto), de las Leyes 57 y 153 de 1887 (cronológico y de especialidad) y, más aún según lo explicado en las sentencias CSJ SL351-2018 y SL5052-2018, 4105-2020, SL3343-2020, SL1947-2021, SL2508-2022, con respeto a los derechos fundamentales y de acuerdo con las reglas aplicables a la exégesis de cualquier regulación laboral, esto es, conforme a la Constitución Política, la intención de las partes, al efecto útil e integral del precepto, al contexto y/o al principio de favorabilidad.

Lo previo, porque el ordenamiento jurídico relacionado con el trabajo en general y el conflicto colectivo laboral, en particular, están cimentados sobre los valores, principios y preceptos que soportan el Estado Social de Derecho, incorporados en el preámbulo y los preceptos 1º, 25, 39, 53, 55 y 93 de la CP, en armonía con los Convenios 87 y 98 de la OIT, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, los cuales le imponen al Estado Colombiano obligaciones de protección, respeto y garantía de las normas contractuales creadas por los trabajadores y empleadores en el escenario de autocomposición propia de la negociación colectiva.

Circunstancias en el que adquieren carácter de constitucionalmente prevalentes, los criterios hermenéuticos que se utilizan para la aplicación del resultado de esta: el acuerdo colectivo, como faceta del derecho de libertad sindical¹, los cuales se traducen en el respeto al espíritu de las normas de autorregulación laboral y de la intención y expectativas de los interlocutores sociales al momento de su expedición, como mecanismo de solución al diferendo laboral.

Es así como, a manera de ejemplo, en los fallos CSJ SL1947-2021 y SL2508-2022, la Corte encuentra «la

¹ Es decir, en virtud del cual la organización de trabajadores desarrolla las actividades y funciones para las cuales constitucional y legalmente fue concebida, **sin injerencia del empleador o de las autoridades públicas**, esto es, en los términos del artículo 373 numerales 1º, 2º y 3º y 374 del CST, en relación con el artículo 39 y 55 de la CN, 10º del Convenio 087 de 1948 y 2º y 4º del Convenio 098 de 1948 de la OIT, especialmente las concernientes con el fomento y defensa de los intereses de los trabajadores, estimulando el diálogo obrero patronal en aras de ejercer mecanismos de negociación voluntaria que regulen las condiciones de empleo.

importancia de tener en cuenta los «elementos pragmáticos-contextuales» (CSJ SL5159-2018) en la interpretación de los enunciados de los acuerdos laborales», atribuyendo «a los términos y frases empleados un sentido corriente, común, cercano a los interlocutores sociales y a los centros de trabajo en los cuales suscriben los acuerdos», de tal manera que tecnicismos y «ficciones jurídicas» no tengan «un lugar privilegiado sobre los términos corrientes de las cláusulas, a menos que los interlocutores acudan a ellos para delimitar conceptos o instituciones propias de la dogmática jurídica».

De ahí que, las normas convencionales se negocian y acuerdan, por regla general, en un lenguaje común, propio de las *«personas y grupos sociales interesados en dar fin a un conflicto entre ellos»*, siendo un elemento clave en su lectura el *«contexto y el objeto o fin para el que se suscriben los acuerdos»*, lo que de suyo también implica el acogimiento del efecto útil y armónico del consenso conforme a la realidad de los contratantes.

ii. Caso concreto

Esclarecido lo anterior, es oportuno indicar que la recurrente no objeta la justa causa alegada por el empleador para dar por finalizado su vínculo laboral.

La impugnante cuestiona el desconocimiento del procedimiento convencional previo al despido establecido en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-

2019, que le generó la vulneración a su derecho fundamental al debido proceso.

El análisis por la Sala del instrumento extra legal denunciado por la censura como mal apreciado bajo las orientaciones antes expuestas, lleva a darle la razón al Tribunal cuando dedujo que, a la subordinada se le garantizó el debido proceso porque se le dio la oportunidad de ser oída en diligencia de descargos para explicar las razones por las cuales estaba dando un uso distinto al inmueble adquirido con el préstamo del fondo de vivienda, que debía destinarse al lugar de habitación de su familia, con la posibilidad de aportar y solicitar la práctica de pruebas; actuación en la que estuvo acompañada de dos representantes de la organización sindical, señores Gildardo López Arcila y Víctor Manuel Girón Ochoa, quienes también pudieron intervenir dando su apreciación.

Lo previo, porque esta Corporación ha establecido que por regla general la terminación del contrato de trabajo con justa causa no está catalogada como una sanción disciplinaria, tal como sucede en este asunto, caso en el cual para asegurar el debido proceso resulta suficiente con que ante un finiquito de esta naturaleza, el empleador ampare dicha prerrogativa y permita la defensa al dependiente, como se explicó en la sentencia 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 sentencias 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 indemnizarlos²; 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 exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure

² 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.

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.

Cuestión diferente sucede ante la calificación del despido con justa causa como una sanción disciplinaria, pues bajo ese panorama la Sala ha exigido que se dé cumplimiento a cabalidad al procedimiento previsto al interior de la Compañía para tal fin (CSJ SL496-2021 y SL1861-2024).

En ese marco y ante el hecho no discutido que el trámite previsto en la cláusula 31 de la CCT, no previó un procedimiento para la terminación de la atadura por tratarse de una amonestación disciplinaria, ya que conforme a su denominación se trató de una disposición destinada a otorgar una «*estabilidad*» para aquellos trabajadores sindicalizados cuyo vínculo contractual se estimara debía ser finalizado, resulta evidente que el derecho al debido proceso se le garantizó a la actora cuando la empresa UNE EPM Telecomunicaciones S. A. previa convocatoria, realizó diligencia de explicaciones a la actora acompañada por dos representantes de Sintraemsdes, en la que se le puso de presente que «*incumplió con sus obligaciones laborales, incurrió en prohibiciones expresas y pasó por alto las políticas*

de la Compañía, en especial el Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación de UNE EPM Telecomunicaciones S. A.», situaciones fácticas que aceptó configurándose las justas causas invocadas en la carta que finalizó el vínculo laboral, conclusiones fácticas del Tribunal que no se contrvirtieron.

Debe destacarse que la empresa, según la situación constatada por la Sala, le dio la oportunidad a la empleada de ser escuchada y, por consiguiente, pudo conocer las faltas endilgadas, como también exponer o relatar la forma en cómo ocurrieron los hechos que dieron lugar al despido, con lo cual se le avaló el derecho de defensa. Al respecto, la Corte en providencia CSJ SL2351-2020 precisó:

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

Adicionalmente, no puede soslayarse que la convocatoria al comité de despidos es una facultad propia del sindicato, quien podía solicitar su conformación si estimaba que la causa invocada por el empleador para dar por concluido el nexo no era justa, potestad que no ejerció a pesar de haber tenido la oportunidad, porque estuvo

presente en la diligencia de descargos que se le adelantó a la accionante aunado al hecho de que el precepto extralegal: *i)* señaló que el informe que diera dicho estamento era una «*recomendación*» y que *ii)* no estableció consecuencias para el eventual incumplimiento de las reglas allí fijadas como lo precisó el sentenciador.

Por lo dicho en precedencia, surge evidente que el Tribunal acertó en su determinación, pues lo cierto es que:

i) La censura no controvierte la configuración de la justa causa que se le endilgó, porque fue plenamente aceptada por ella en la diligencia de descargos, esto es, admitió categóricamente que no habitaba hacía dos años el inmueble objeto del préstamo de la empresa.

ii) No se puede predicar la trasgresión del derecho de defensa en abstracto, que era el que estaba obligado el dador del empleo a garantizar, pues se insiste no se trataba de la imposición de una sanción disciplinaria, ya que en este caso fue probada plenamente la oportunidad de allegar pruebas, así como la contradicción que ejerció la actora con acompañamiento de dos representantes del sindicato.

Cumple adicionar que la ineficacia de las conductas de los particulares es la sanción más gravosa del ordenamiento legal a sus actuaciones, por lo que, en asuntos de esta naturaleza, se declara para casos en los que la sanción vulnera los derechos humanos de quien presta su fuerza

laboral (CSJ SL2475-2023).

En armonía, la circunstancia analizada como vulneradora debe ser tan protuberante que provoque una reacción jurídica igual de severa, por lo que en asuntos donde se discute la trasgresión del derecho al debido proceso, se requeriría que se encontraran 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, que en este caso no ocurrió.

Así, en decisión CC SU301-2005, se señaló que el simple incumplimiento de un término procesal no implica la vulneración de 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»*.

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 reiterada en la SL14991-2016 que,

[...] 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.

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

[...] el mero incumplimiento de un término que no impida al trabajador inculcado 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 pacífica en 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.

Se colige de lo preliminar sin necesidad de mayores disquisiciones, que las acusaciones no prosperan.

Las costas a cargo de Alicia Milena Berdugo López y a favor de UNE EPM Telecomunicaciones S. A. Fíjense como agencias en derecho la suma de \$6.200.000, que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice, con arreglo a lo dispuesto en el 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 de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el nueve (9) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ALICIA MILENA BERDUGO LÓPEZ** contra **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S. A.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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

Código de verificación: D68FFC2A914587B52E81E876E85DA7FD1EE8C29DE1C99B7DDF4BF30F1507332B
Documento generado en 2025-03-14