CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL570-2025

Radicación n.° 05001-31-05-010-2018-00735-01

Acta 07

Bogotá, D. C., tres (3) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **DIANA CAROLINA BENÍTEZ RODRÍGUEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el veintitrés (23) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que instauró a **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S. A.**

I. ANTECEDENTES

Diana Carolina Benítez Rodríguez llamó a juicio a UNE EPM Telecomunicaciones S. A. para que se declarara que finalizó sin justa causa su contrato de trabajo, mientras gozaba de fuero circunstancial o, en su defecto, con violación al debido proceso.

Solicitó que, en consecuencia, se ordenara su reintegro al cargo que desempeñaba, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir o, en subsidio, la indemnización por despido injusto convencional o legal, debidamente indexada, más las costas.

Narró que tuvo con UNE EPM Telecomunicaciones S. A. un contrato de trabajo a término indefinido del 22 de septiembre de 2008 al 18 de junio de 2018; que su último cargo fue de «*supervisora de operaciones Doc. y Soc.*», devengando como salario básico mensual $7.201.200 y, como promedio, $9.293.299; que el 31 de julio de 2014 su empleadora le otorgó un préstamo con garantía hipotecaria para la compra de vivienda; que mediante la Escritura Pública n.° 1057 del 14 de noviembre de 2014 de la Notaria Veinticuatro del Círculo de Medellín, adquirió el apartamento del municipio de Sabaneta, con un área de 50,18 metros, sobre el cual constituyó garantía real en favor de la sociedad.

Relató que el 27 de diciembre de 2014, contrajo matrimonio con Jairo Muñoz Erazo; que en marzo de 2015 recibió la entrega material del inmueble, el cual ocupó junto a su consorte hasta febrero de 2018, fecha en la que se trasladaron al otro apartamento, con un área de 79,06 metros, el cual adquirieron mediante la Escritura Pública n.° 16586 del 02 de diciembre de 2017 de la Notaria Quince de Medellín; que el cambio de residencia estuvo motivado por la necesidad de vivienda más grande debido a que estaban procurando tener hijos; que el primero permaneció

desocupado hasta junio de 2018, «*mientras le hacían reparaciones para ofrecerlo a la venta*».

Manifestó que era afiliada a la organización Sintraemsdes y se beneficiaba de la convención colectiva de trabajo suscrita con su contratante; que la cláusula 31 del acuerdo colectivo estableció un procedimiento para el despido con justa causa y, la 32, otro diferente para la imposición de sanciones disciplinarias; que el 28 de mayo de 2018 fue citada a descargos bajo el procedimiento previsto en la última norma convencional, diligencia que se llevó a cabo el 31 del mismo mes y año; que el 18 de junio siguiente fue despedida invocando como justa causa la prevista el n.° 6 del literal a) del artículo 62 del CST, en concordancia con el n.° 1° del artículo 58, *ibidem*, el n.° 1° del 54, el n.° 6° del 63 y el n.° 11 del 64 del RIT, así como el 18 del Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación; que apeló esa determinación, pero mediante Memorial del 22 de junio de 2018, se declaró improcedente.

Adujo, que «*no estar ocupando*» el apartamento que adquirió con el préstamo de vivienda otorgado por la dadora del empleo, no constituye violación al Reglamento de Vivienda ni al RIT; que el informe que originó su retiro fue obtenido en contravía del debido proceso, contiene información contraria a la realidad, la cual no tuvo la oportunidad de controvertir; que no se le aplicó el *procedimiento de la cláusula 31 convencional para el despido con justa causa*, como lo advirtieron los representantes

sindicales; que a la organización de trabajadores no se le dio traslado de la solicitud de finalización del contrato.

Sostuvo que también era afiliada del Sindicato de Trabajadores de Tigo Une EPM y Afines – SINTREUA, el cual desde el 15 de junio de 2018, presentó pliego de peticiones a la demandada, iniciando un conflicto colectivo de trabajo, que no había sido resuelto para la fecha de su despido; que interpuso acción de tutela procurando el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, estabilidad en el empleo, igualdad, intimidad y negociación colectiva, pero fue declarada improcedente en ambas instancias; que el 16 de octubre de 2018 solicitó las acreencias demandadas, los cuales fueron negadas por la dadora del empleo mediante Respuesta del 29 de octubre de 2018 (f.os 1 a 21, cuaderno del juzgado, archivo «*02DemandaAnexos.pdf*», expediente digital).

La accionada se resistió a los pedimentos y, en cuanto a los hechos, admitió la existencia del contrato de trabajo, sus extremos, el cargo desempeñado por la trabajadora, el otorgamiento del préstamo de vivienda, la constitución de hipoteca en su favor, la condición de beneficiaria de la CCT suscita con Sintraemsdes, el llamado a descargos y su decisión de despido, la vigencia del conflicto colectivo de trabajo, las acciones judiciales que declararon improcedente el amparo constitucional y la reclamación administrativa junto a su respuesta.

Negó que su decisión fuera irregular, puesto que tiene establecida una prerrogativa de crédito de vivienda que exige al beneficiado habitar el inmueble adquirido durante el tiempo en que este vigente el crédito, lo cual podía constatar mediante las visitas; que el artículo 18 del reglamento de vivienda, vigente para la fecha en que se desembolsó el crédito hipotecario, previó que el bien debía destinarse exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar, comportando una violación a la norma, darle una destinación diferente.

Adujo que en la diligencia de descargos la demandante admitió que no habitaba el inmueble objeto del préstamo, sin que le notificara esa decisión, rompiendo la confianza en la relación de trabajo; que agotó el procedimiento establecido en la cláusula 31 convencional, poniendo en conocimiento de la dirección de relaciones laborales el informe del grave incumplimiento en el que había incurrido la trabajadora, a quien le corrió traslado junto a la organización sindical para que ejercieran el derecho de defensa; que citó a descargos pese a que la diligencia no era obligatoria.

Precisó que las negociaciones con la organización Sintreua comenzaron el 28 de junio de 2018, esto es, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual y, en todo caso, el despido se produjo con justa causa, por lo que la accionante no era titular de un fuero circunstancial.

Señaló que los demás hechos no le constaban porque concernían con la actora y un tercero.

Formuló las excepciones que denominó la inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y prescripción (f.os 1° a 37, archivo «*06ContestaciónDeDemanda.pdf*», *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 14 de diciembre de 2023, resolvió:

> PRIMERO: DECLARAR ineficaz el despido efectuado por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., a la trabajadora DIANA CAROLINA BENÍTEZ RODRÍGUEZ, mediante comunicación escrita de 18 de junio de 2018, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.
>
> SEGUNDO: CONDENAR a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, a reintegrar a la demandante DIANA CAROLINA BENÍTEZ RODRÍGUEZ, al cargo de SUPERVISOR OPERACIÓN DOC Y SOC o a otro de igual categoría y al pago de los salarios y prestaciones legales y convencionales, dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta cuando se produzca su reintegro, junto con las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones, efectivo al 18 de junio de 2018, sin solución de continuidad.
>
> TERCERO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por la parte pasiva.
>
> CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandada, se fijan agencias en derecho en 5 SMML vigentes para la fecha, en que se efectúe la liquidación de costas, por secretaría de este juzgado" […] (f.os 232 a 235, archivo: «2024043833377.pdf», *ibidem*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 23 de febrero de 2024, al decidir la

apelación de la demandada, revocó la de primera y la absolvió.

Dijo que determinaría si la trabajadora incurrió en la conducta enrostrada por el empleador como justa causa para terminar su contrato de trabajo; si se agotó el procedimiento convencional y si aquella estaba amparada por el fuero circunstancial que diera lugar al reintegro.

Estableció que no se discutía:

i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido;

ii) que la servidora desempeñó desde el 22 de septiembre de 2008 al 1° de noviembre de 2017, el cargo de profesional A técnico de telecomunicaciones y, a partir de la última fecha, el de «*supervisor operación Doc. y Soc*»;

iii) que el 31 de julio de 2014, la coordinadora del equipo de bienestar, adscrito a la subdirección de relaciones laborales de UNE EPM Telecomunicaciones S. A., le comunicó que:

> […] en Comité del Fondo de Vivienda y Educación (Convención Colectiva de Trabajo UNE-SINTRAEMSDES), realizado el 30 de julio de 2014, según consta en Acta 070, fue aprobada su solicitud de préstamo por primera vez para compra de vivienda, hasta por la suma de noventa y dos millones cuatrocientos mil pesos ($92,400,000).

iv) que el 14 de noviembre de 2014, mediante la Escritura Pública n.° 1.057 de la Notaría 24 de Medellín, la empleada adquirió el apartamento, con un área de 50,18 metros y constituyó hipoteca en favor de la demandada;

v) que el 02 de diciembre de 2017, mediante la Escritura Pública n.° 15.586 de la Notaría 15 de Medellín, la actora junto con su cónyuge, Jairo Muñoz Erazo, adquirieron el apartamento 1605 de la Urbanización Rio Secreto, ubicada en la Calle 78E sur #47C-80 del municipio de Sabaneta, con un área de 79,06 metros;

vi) que fue citada a descargos el 28 de mayo de 2018 por el presunto incumplimiento de las obligaciones previstas en «*Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda Une EPM Telecomunicaciones S. A. – Sintraemsdes*» (Acta n.° 033 del 29 de junio de 2010);

vii) que el presidente de la organización sindical solicitó el aplazamiento de la diligencia, la cual se llevó a cabo el día 31 del mismo mes y año;

viii) que la subordinada fue despedida el 18 de junio de 2018, atribuyéndole la comisión de una falta que constituía justa causa para ello, decisión que fue recurrida por la organización sindical el 19 de junio de 2018;

ix) que mediante Memorial del 22 de junio de 2018, la impugnación fue declarada improcedente;

x) que la peticionante estuvo afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de Tigo Une-EPM y Afines – Sintreua, desde el 2 de agosto de 2016, hasta la fecha de su retiro;

xi) que esa organización sindical, el 15 de junio de 2018, presentó pliego de peticiones ante Une EPM Telecomunicaciones S. A., que depositó ante la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio de Trabajo;

xii) que la demandante interpuso acción de tutela procurando el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, estabilidad en el empleo, igualdad, intimidad y negociación colectiva, siendo declarada improcedente en primera y segunda instancia;

xiii) que el 16 de octubre de 2018, presentó reclamación de los derechos peticionados, que fue negada por la empleadora a través de Escrito del 29 de octubre de 2018.

Recordó que el literal h) del artículo 61 del CST, permitió la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de las partes; que dicha decisión se torna en injusta cuando no se invoca ni demuestra alguna de las causales, faltas o conductas del artículo 62 *ibidem* o las estipuladas contractualmente o en el RIT; que el empleador tiene la carga de exponer al subordinado los motivos de esa determinación, siempre que la causal invocada esté demostrada, sin que con posterioridad pueda aducir otra, según se explicó en las decisiones CSJ SL 16 may. 2012, rad. 44155, SL14877-

2016, SL18344-2016, SL666-2019, SL1082-2020, SL2842 2022.

Agregó, que correspondía al servidor probar el despido y al dador del empleo la justa causa; que en el caso esta es la señalada en la Carta del 18 de junio de 2018; que, mediante Informe Disciplinario del 22 de mayo de 2018, se indicó que la señora Benítez Rodríguez, conforme al reporte de Fredy González Gamboa, cometió la «*falta*» de «*presunto incumplimiento a deberes y obligaciones. Destinación indebida del beneficio de vivienda. Incumplimiento del reglamento de vivienda*», pues:

> [...] A&B Inmobiliaria realiza la visita al inmueble el día 24 de abril de 2018 por el fandulario Laura Muñoz, designado por éste. Dicha visita tiene como propósito verificar la habitabilidad de la vivienda obtenida por el trabajador utilizando el beneficio de préstamo de vivienda otorgado por la empresa. El día 22 de mayo de 2018, el proveedor remitió el reporte a la Dirección de Nómina, Beneficios y Servidos al Empleado, poniendo en conocimiento del empleador que el (la) señor (a) DIANA CAROLINA BENÍTEZ RODRÍGUEZ, a la fecha de la visita no vivía en ella, lo que constituye un presunto incumplimiento en sus deberes y obligaciones con respecto al reglamento de vivienda y al reglamento interno de trabajo.
>
> Se adjunta:
> • Informe de visita
> • Carta de aprobación de préstamo
> • Escritura pública de compraventa e hipoteca" (págs.45-127, doc.06, carp.01 - textual).

Precisó que, con base en lo anterior, se llevó a cabo diligencia de descargos que quedó consignada en el Acta del 31 de mayo de 2018; que la trabajadora en su interrogatorio de parte, admitió que laboró para la empleadora por aproximadamente diez años; que en 2014 obtuvo un crédito

de vivienda derivado de la convención, en virtud del cual compró un apartamento, en el que residió desde el momento de su entrega hasta aproximadamente tres años; que junto con su pareja planeaban tener hijos y por ello compraron uno más grande, al cual se trasladaron en febrero de 2018; que la empresa contrató una inmobiliaria para verificar donde vivían los trabajadores que se beneficiaron del crédito hipotecario; que fue citada a descargos y luego la despidieron con justa causa; que no le informó a su contratante que dejaría de habitar el apartamento que adquirió con el préstamo.

Coligió, a partir de esos medios de convicción, que estaba probado que la demandante no estaba habitando el apartamento que adquirió con el crédito de vivienda otorgado por la empresa en la fecha de la inspección, es decir, el 24 de abril de 2018, el cual había desocupado desde el mes de febrero del mismo año, conforme lo confesó; que dicha conducta fue calificada por la empleadora como justificativa de su despido.

Expuso que el artículo 58 del CST establecía que eran obligaciones especiales del trabajador, entre otras *«[…] observar los preceptos del reglamento, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido»*; que el Reglamento de Vivienda adoptado mediante Acta n.° 033 del 29 de junio de 2010, regía el funcionamiento del Fondo Rotatorio de Vivienda de la convención colectiva de trabajo, cuyo artículo 18 previó que

el beneficiario de un préstamo de vivienda debía cumplir con lo siguiente:

> • El inmueble será destinado exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar, por ende, cualquier otra destinación tales como habilitación 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.

Adujo que, conforme a ese precepto, con la desocupación del «*apartamento 1604 de la Urbanización Residencial Valparaíso P.H., ubicada la Calle 77 sur # 46D-43 del municipio de Sabaneta - Antioquia*», la trabajadora trasgredió la obligación reglamentaria del préstamo otorgado por la empleadora, la cual le imponía habitarlo y, en consecuencia, incurrió en la causal de inobservar los preceptos de los reglamentos impuestos por el empleador.

Acotó que, a pesar de que la trabajadora negó el incumplimiento de sus obligaciones y prohibiciones al haber tenido el inmueble desocupado y no haberlo arrendado o lucrado de alguna forma, la norma le exigía destinarlo «*exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar*», es decir, pretendía su habitación material, pues, conforme una «*interpretación sistemática del reglamento que en su artículo 5º […], "El fondo de vivienda tiene por objeto principal contribuir a la solución del problema de vivienda y al mejoramiento de la misma (…)"*».

Además, porque el precepto no restringió la prohibición «*a una destinación que gener[ara] ganancias para el trabajador beneficiario, pues antes de hacer referencia a la "habitación para local comercial", tal y como lo advirtió la recurrente, utiliza el prefijo "tales como"*», siendo aquello un simple ejemplo de las destinaciones prohibidas; que «*bajo el entendido de que el inmueble deb[ía] ser destinado a la habitación efectiva y materialmente del trabajador beneficiario, dejarlo deshabitado, constituye per se una destinación diferente a la prevista en el reglamento*».

Señaló que, conforme lo explicó la testigo Zaida Esther Benites Arrieta, la trascendencia de esa obligación quedaba en la escritura pública de hipoteca, como constaba en la n.° 1.057 de la Notaría 24 de Medellín, que en su ordinal octavo precisó: «*el (los) deudor (es) se obliga (n) además a destinar el (los) inmuebles de que se trata(n), para habitación de él o de su propia familia*».

Adicionó que, aunque la servidora manifestó que desocupó el apartamento para hacerle mejoras y el Reglamento de Vivienda solo exigía autorización para el arriendo, no lo informó a la empleadora en la diligencia de descargos ni en oportunidad anterior, pues lo planteó únicamente en la demanda; que, además, la certificación del señor Nicolás Ochoa Sánchez, quien dijo haber realizado labores de reparación y mantenimiento al inmueble, daba cuenta que lo había hecho durante marzo de 2018, por lo que a la fecha de la inspección del 24 de abril de 2018 habían finiquitado las obras.

Dijo que lo anterior no lo desquiciaba la testigo Olga Lucía Sánchez Álzate, quien afirmó que el apartamento estuvo desocupado mientras le hacían unos arreglos, pues admitió que no presenció su ejecución porque no lo visitó en esa época; que, por otro lado, la accionante confesó en el interrogatorio de parte que su intención no era retornar sino venderlo, para quedarse viviendo en el que recientemente había adquirido con su cónyuge.

Precisó que, no obstante la subordinada indicó que el cambio de residencia tuvo origen en la necesidad familiar, porque «*junto con su pareja, planeaban tener hijos y para ello, necesitaban un apartamento más grande*», lo que condujo a que el primer juez razonara en torno a que

> […] ninguna ley ni reglamento puede prohibir que se deshabite un espacio que no cumple con los objetivos de vida en común de una pareja, porque con ello se vulnerarían garantías fundamentales mínimas, como la del libre desarrollo de la personalidad, y la familia.

No se aportó prueba al respecto; que esos derechos no son absolutos, pues están sujetos a regulación, sin que la obligación estatutaria haya afectado su núcleo esencial, que es la autodeterminación e identidad personal. (sentencia C336 de 2008), en tanto permanecer en el inmueble no le impedía concebir una familia.

Aseveró que la demandante admitió conocer el reglamento de vivienda; que solicitó la adjudicación del crédito hipotecario de forma libre, acogiéndose al mismo, por

lo que la obligación de habitación no fue arbitrariamente impuesta y, en todo caso, «*estaba condicionada a la vigencia del crédito hipotecario, pudiendo la trabajadora desligarse de la misma cancelando la deuda que tenía con la empresa*»; que, en consecuencia, no existió motivo alguno para incumplir con la obligación reglamentaria.

Razonó que la conducta señalada era justificativa del despido con sujeción al n.° 6º del literal a) del artículo 62 del CST; que, en la sentencia CSJ SL2857-2023, la Corte recogió su postura en torno a que no era admisible juzgar la gravedad de la *falta* que había sido previamente calificada por las partes, en razón a que ello conduciría a la renuncia de derecho sociales y, por tanto, la misma debía estar «*precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso*».

Planteó que, a pesar de que la falta cometida por la trabajadora *no fue calificada en el contrato de trabajo, la CCT ni el reglamento de vivienda*, la carta de despido indicaba que eran *«[…] graves y constituyen en sí mismas justas causas para ser despedida con fundamento en lo establecido en […] el numeral 1 del artículo 54; numeral 6º del artículo 63 y el numeral 11 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo*».

Señaló que su gravedad estaba determinada por el principio de buena fe en la ejecución del contrato de trabajo, según definición de las sentencias CSJ SL del 23 oct. 2007,

rad. 28169, reiterada, entre otras, SL871-2018, SL703-2021 y SL1068-2023, así como por el objeto principal de fondo de vivienda, que no era otro que contribuir a la solución del problema de vivienda y al mejoramiento de la misma.

Sostuvo que la actora «*dejó de habitar el inmueble que adquirió con el beneficio de vivienda otorgado por la empresa, sin siquiera ponerlo en conocimiento del empleador*», circunstancia que era trasgresora de la obligación reglamentaria y el principio del artículo 55 del CST, al vulnerar «*la obligación de fidelidad, conculcando la confianza, seguridad y credibilidad que debía revestir la relación de trabajo*» porque, además,

> […] la trabajadora hizo un uso indebido de un beneficio otorgado por el empleador y al cual accedió en turno frente a otros trabajadores que tenían la misma aspiración, que la vivienda digna también es un derecho fundamental y que UNE EPM, no percibe intereses producto del préstamo de vivienda a sus trabajadores, pues la tasa simbólica cobrada, según el reglamento del Fondo de Vivienda, se direcciona a este último.
>
> De modo que lo mínimo exigido al beneficiario es el respeto de las reglas impuestas por el empleador, de manera que, aunque la necesidad de vivienda de la demandante realmente no existía o desapareció posteriormente al acceder a otra de mayor valor, continuaba con la obligación reglamentaria de habitar el inmueble.

Refirió que «*el deber de lealtad y sujeción al principio de buena fe, presentes en las relaciones de trabajo, en las que prima el respeto y los actos guiados por la transparencia (CSJ SL2857-2023)*», conducía a tener por configurada la causal atribuida de «*violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le asistían como beneficiaria del crédito hipotecario*», probándose la justificación del despido.

Argumentó en punto al incumplimiento del procedimiento convencional, que la Corte, en las sentencias, CSJ SL 2351-2020, SL496-2021 y SL1984-2023, tenía establecido que este no requería el agotamiento del proceso disciplinario, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo; que lo último ocurrió en el asunto, pues la cláusula 31 convencional, vigente al momento del finiquito contractual, estableció el derecho a la estabilidad laboral.

Adujo que las condiciones previstas en el inciso primero de la cláusula se cumplieron, pues se aportó el Informe Disciplinario del 22 de mayo de 2018, por el presunto incumplimiento de los deberes y obligaciones por la indebida destinación del beneficio de vivienda; el Comunicado del 28 siguiente, remitido a la trabajadora, en el que se le puso en conocimiento «*y, aunque en el plenario no obra constancia del comunicado enviado a la organización SINTRAEMSDES, el conocimiento del mismo se infiere de la solicitud de aplazamiento radicada el 28 de mayo de 2018 (págs.141-144, doc.06, carp.01)*».

Expresó que la existencia de descargos verbales y no escritos no desquiciaban su conclusión, pues no generaban vulneración al debido proceso material, en tanto la empleada pudo brindar explicaciones, garantizándose su defensa efectiva; que la norma contractual establecía una *facultad* de la organización de trabajadores al indicar: «*podrá, si lo estima*

pertinente […] presentar descargos por escrito», por fuera de que aquella presentó pruebas y controvirtió las allegadas por la empresa, «*esto es, el Acta de Visita No.104 del 24 de abril de 2018 A&B Inmobiliaria S.A.S. que daba cuenta de la presunta venta del bien inmueble (págs.46-48, doc.06, carp.01)*».

Agregó que la falta de convocatoria al comité de despidos, «*conforme a lo previsto en el inciso cuarto de la cláusula convencional*», tampoco constituía una trasgresión a la convención, puesto que era el sindicado el único facultado para ello, sin que lo hubiese solicitado o la empresa presentado oposición; que, aunque se adujo que esto tuvo su origen en la actuación patronal, pues no fue «*expresamente avisad[o] de que el proceso disciplinario tenía como propósito finiquitar el contrato*», la cláusula no imponía «*su nomenclatura, ni la palabra despido y en la comunicación tampoco indicó nada contrario*».

Por tanto,

> […] puesta en conocimiento de la falta enrostrada, la organización sindical era la que debía estimar si era conveniente convocar el Comité de Despidos, y en caso afirmativo, así solicitárselo al jefe del área correspondiente. Además, téngase en cuenta que la recomendación proveniente del Comité de Despidos no es obligatoria, manteniendo la empresa en su cabeza, la facultad de finiquitar la relación de trabajo ante la comisión de una justa causa.

Aseveró que tampoco podría tenerse como tramitado el procedimiento de la cláusula 32, *ibidem*, sobre sanciones disciplinarias, puesto que, aunque se citó a la trabajadora en

descargos, no se le indicó que era para esa finalidad; que tampoco se probó con la prueba testimonial la violación al debido proceso, pues Alexander Morales Velarde, como directivo sindical y, Andrés Mauricio Arteaga Felizzola, como analista de relaciones, «*simplemente dieron cuenta de la intelección que tenían de la cláusula convencional en cita, y como se aplicó en el caso concreto*».

Concluyó que

> […] se aparta de la interpretación sugerida por la parte actora, por haberse acreditado que […] realmente se le satisficieron todas y cada una de las garantías que le asistían, *aunque no se ajustara la denominación*, esto es, el proceso disciplinario adelantado cumplió su finalidad, sin transgresión del derecho de defensa, y porque tal interpretación realmente sugiere un exceso ritual manifiesto respecto de las formas establecidas, y desconoce que la existencia de las reglas procesales se justifica a partir del contenido material que propenden.

Adicionó que, a pesar de aducirse que la convocante era beneficiaria del fuero circunstancial y estar probado que estuvo afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de Tigo UNE EPM y Afines – SINTEUA del 02 de agosto de 2016 hasta la fecha del despido, 18 de junio de 2018, así como que esa organización presentó pliego de peticiones ante UNE EPM Telecomunicaciones S. A. el 15 de junio de 2018, no cumplió con la carga demostrativa en punto al conocimiento de la empleadora de su afiliación.

Lo anterior, porque

> […] la documental que da cuenta de la afiliación es un certificado expedido por el sindicato "a quien pueda interesar", sin constancia de recibo por parte de UNE EPM Telecomunicaciones

> S.A (pág.226, doc.02, carp.01), en la contestación no se hizo referencia expresa a dicho supuesto (ver el hecho 23 de la demanda y la contestación), y los testimonios recabados nada dijeron al respecto (doc.31, carp.01).

Razonó que, con todo, el fuero peticionado era una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleado; sin embargo, los hechos que originaron el proceso disciplinario y la diligencia de descargos fueron anteriores al pliego de peticiones, por lo que no hubo afectación del derecho a la negociación colectiva de la empleada, máxime si su retiro fue con justa causa comprobada (f. os 26 a 56, cuaderno del Tribunal, archivo «*2024044944126.pdf*», expediente digital).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante concedido por el Tribunal, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la segunda sentencia y, en sede de instancia, confirme integralmente la primera, imponiendo costas según corresponda (f.° 7, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo «*0003Anexo_masivo_de_memorial.pdf*», ESAV).

Formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados conjuntamente por la demandada, los cuales pasan a decidirse individualmente.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que el Tribunal vulneró por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 467 y 476 del CST, 5º literal h de la Ley 50 de 1990, 7º literal a) n.° 6 del Decreto 2351 de 1965, 64 (modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002) y el 8º de la Ley 153 de 1887.

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

> 1. No dar por demostrado estándolo que para despedir a la demandante la sociedad demandada inobservó el procedimiento para el despido establecido en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sintraemdes y UNE.
>
> 2. Dar por demostrado en contravía de lo probado que para despedir a la demandante UNE respetó el debido proceso.

Expresa que esos yerros derivaron de la apreciación equivocada de:

> 1. Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre UNE y SINTRAEMDES (f.os 242 a 269 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024044851355407.pdf).
>
> 2. Citación a descargos de la demandante efectuada por la sociedad demandada, datada del 28 de mayo de 2018 (f.°. 76 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Instancia_Cuaderno_2024044851355407.pdf).

Precisa que el fallador de alzada admitió:

> […] i) que […] era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo celebrada entre UNE y Sintraemdes; ii) que en dicha convención colectiva se pactó un procedimiento para el despido de los trabajadores sindicalizados; y iii) que […] fue citada a diligencia oral de descargos (y no escrita, como lo establece la norma convencional).

Aduce que el colegiado se equivocó al concluir que su despido con justa causa cumplió el «*debido proceso convencional*», puesto que las cláusulas 31 y 32 de ese consenso obrero - patronal establecieron dos procedimientos *independientes* para la adopción de la decisión de despido e imposiciones de sanciones disciplinarias.

Sostiene que la primera norma establece para el despido, las siguientes etapas:

> i) el funcionario de la empresa que considere pertinente el despido le comunica esta situación al vicepresidente de gestión humana y administrativa o a quien haga sus veces;
>
> ii) al vicepresidente de gestión humana y administrativa o a quien haga sus veces, le deba trasladar el aviso de la solicitud del despido al sindicato y al trabajador implicado;
>
> iii) el trabajador cuenta con la posibilidad de presentar descargos escritos dentro de los tres (3) días siguientes a la comunicación;
>
> iv) dentro de los dos (2) días siguientes el vicepresidente de gestión humana debe ordenar la práctica de las pruebas que sean conducentes;
>
> v) las pruebas decretadas deben practicarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes;
>
> vi) si el sindicato estima que no hay justa causa para el despido está facultado para solicitar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes la convocatoria del comité de despidos, para que este rinda informe al presidente; y
>
> vii) el presidente debe adoptar una decisión dentro de los tres (3) días siguientes.

Asegura que el precepto contractual colectivo es diáfano en cuanto a las etapas que deben llevarse a cabo en un trámite para el despido; que junto a la organización sindical presentó quejas por no haber sido llamada a descargos para un procedimiento de esa naturaleza y, aunque el colegiado consideró que no tenía que anunciarse de forma expresa, el artículo 31, *ibidem*, no puede analizarse aisladamente del 32, *ib.*, pues el inicial es «*inequívoco al exigir que el Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o a quien haga sus veces, les dé traslado al trabajador y al sindicato de la solicitud del despido*»; que la falta de claridad al respecto les impidió conocer a ciencia cierta que la citación tenía por finalidad terminar el contrato de trabajo.

Aduce que, en consecuencia, la citación a descargos «*tiene que ser inequívoca en cuanto a que lo que se va a adelantar es un procedimiento para el despido*», ora porque lo exprese o aluda a la posible comisión de una falta constitutiva de justa causa en la extinción del vínculo o a la comisión de una *falta grave* que pueda conducir a ello, pues «*si no se dice nada al respecto – y el Tribunal no lo entendió así, pese a tratarse de un asunto de debido proceso– el trabajador y el sindicato no tienen por qué entender o suponer que se trata de un proceso para despido y no de un proceso para la imposición de una sanción disciplinaria*», especialmente porque, como en el caso, fue citada a presentar «*descargos orales, que son los que contempla el procedimiento del artículo 32 de la convención colectiva de trabajo para la imposición de sanciones […]*».

Arguye que no existen elementos de juicio que permitieran entender que su llamado a descargos constituía el inicio del trámite del artículo 31 convencional, pues el memorial que trascribe evidencia que:

> i) se le comunicó el inicio de un procedimiento por la comisión de una falta, que consistía en la no habitación del inmueble adquirido con el préstamo concedido por la Empresa, al pasar por alto las políticas y en especial el Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda; que para el efecto era citada para rendir descargos el 30 de mayo (a los dos días de la citación) a las 9:00 a.m., sin que se hiciera referencia a la norma convencional que le sería aplicable, ni a la comisión de una «falta grave», ni a la posibilidad del despido.

Además, que se hace alusión a una *citación oral, itera,* propia del trámite del artículo 32, *ibidem* y no la potestad escrita del regulado en la 31, *ib*.

Señala que si el juez de alzada hubiese valorado adecuadamente la referida comunicación, hubiese concluido que no le permitía establecer cuál procedimiento se iba a adelantar y, por el contrario, fue indicativa del trámite para la imposición de sanciones disciplinarias, como lo entendió el sindicato, según se indicó en el Recurso de Apelación del 19 de junio de 2018; que, por tanto, se vulneró su debido proceso, pues se incumplió con el trámite contractual que regulaba esa decisión patronal, sin que pudiese aplicarse por analogía o semejanza el concerniente a sanciones disciplinaria.

Puntualiza que aquello ocurrió cuando: *i)* no se le precisó de «*manera directa y clara que el procedimiento que se*

estaba adelantando era el del despido»; *ii)* se le citó a «*descargos orales*», propios del procedimiento de imposición de sanciones disciplinarias y, *iii)* a partir de ello, «*se cercenó la posibilidad del Sindicato de convocar el Comité de Despidos*».

Acota que es

> [...] desafortunado que el Tribunal indique que "...no son de recibo los argumentos encaminados a establecer que el procedimiento aplicado a la demandante corresponde al previsto en el artículo 32 de la Convención Colectiva de Trabajo, referida a la imposición de sanciones, siendo que en la comunicación enviada a la trabajadora, sí bien se le citó a descargos, no se hizo mención expresa de la referida cláusula convencional, ni se le dijo que se le impondría una sanción disciplinaria", cuando como ya se demostró, que tampoco se hizo referencia al artículo 31, ni se le dijo que podría ser despedida (como si la duda ambigüedad se resolviera a favor del empleador que suscribió la comunicación de apertura del proceso y que fue el que dirigió el proceso).

Argumenta que las pruebas calificadas demuestran que los pasos contractualmente regulados para garantizar el debido proceso, fueron pretermitidos (f.os 7 a 18, *ibidem*).

VII.RÉPLICA

Dice que el cargo es un alegato de instancia, que reproduce la teoría del caso de la recurrente, desconociendo la autonomía judicial, la facultad de libre apreciación de las pruebas y la naturaleza extraordinaria del recurso de casación.

Indica que el Tribunal valoró el procedimiento convencional para el despido, a partir de la garantía del

debido proceso, el cual fue respetado, sin que su conclusión pueda enervarse por «*una formalidad menor que no afecta [esa prerrogativa]*», máxime si hubo confesión en torno al incumplimiento de «*las políticas empresariales, para sacar un provecho propio […] ilegítimo e indebido*» del beneficio otorgado por el empleador.

Aduce que, además, «*el primer cargo resulta […] insuficiente*» pues no se cuestionaron todas las pruebas que soportaron la sentencia recurrida, lo cual impide su estudio de fondo (réplica, cuaderno de la Corte, archivo «*0009Anexo_masivo_de_memorial%20(1).pdf*», ESAV).

VIII. CONSIDERACIONES

No le asiste razón a la opositora en los defectos técnicos que atribuye al cargo, pues a la censura no le era imperativo cuestionar la totalidad de las pruebas que soportaron la segunda decisión, teniendo en cuenta que su disentimiento es respecto de *algunas* de sus premisas, frente a las cuales satisfizo la carga de suficiencia expuesta, entre otras, en las decisiones CSJ SL5260-2019 y SL3420-2020.

Precisado lo anterior, recuerda la Corporación que, según ha explicado en las decisiones CSJ SL2574-2019; SL4444-2019; SL2610-2020; SL3827-2020; SL1221-2021 y SL1529-2021, la prosperidad del cargo por la vía indirecta depende de la existencia de un defecto fáctico evidente, manifiesto o protuberante, que se derive del equivocado análisis del haz probatorio, principalmente el calificado

(documentos, confesión, inspección ocular), bien sea por su errónea valoración o por su falta de estimación.

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

Por tanto, no constituye defecto de esa naturaleza: *i)* la desarmonía entre lo que considera la acusación y lo que el fallador soportó razonablemente en las pruebas existentes; así como tampoco, *ii)* la prelación que el juez de segunda instancia hubiere otorgado de determinados medios de prueba en desmedro de otros, pues tal ejercicio se inscribe en el fuero de valoración probatoria del artículo 61 *ib*.

Debiéndose acotar que, tratándose de la *comprensión* de la convención colectiva de trabajo, su lectura debe sujetarse a las reglas hermenéuticas de las normas laborales, por ser fuente formal de derechos y obligaciones en las relaciones obrero-patronales y constituir máxima expresión de los derechos de sindicalización y negociación colectiva de los artículos 39 y 55 de la CP., lo cual apareja que el juez del trabajo está compelido a comprenderlos echando mano de los principio hermenéuticos de los artículos 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).

Además, acudiendo, según lo explicado en las sentencias CSJ SL351-2018, SL5052-2018, SL4105-2020, SL3343-2020, SL1947-2021 y SL2508-2022, a las reglas de exégesis de las regulaciones laborales 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.

Sentado aquello, es útil apuntar, allende la vía de este ataque, que no son objeto de controversia los siguientes supuestos de hecho que halló demostrados el fallador de alzada:

i) Que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 22 de septiembre de 2008 al 18 de junio de 2018.

ii) Que el 31 de julio de 2014 la coordinadora del equipo de bienestar, adscrito a la subdirección de relaciones laborales de UNE EPM Telecomunicaciones S. A., comunicó a la recurrente que: «*en Comité del Fondo de Vivienda y Educación (Convención Colectiva de Trabajo UNE-SINTRAEMSDES), realizado el 30 de julio de 2014, según consta en Acta 070, fue aprobada su solicitud de préstamo por primera vez para Compra de vivienda*».

iii) Que ella era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo celebrada entre UNE y Sintraemsdes, la cual tenía previsto un procedimiento para el despido.

iv) Que el 28 de mayo de 2018, la trabajadora fue llamada a descargos por «*presunto incumplimiento de las obligaciones previstas en Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. - SINTRAEMSDES, establecido mediante Acta No. 033 del 29 de junio de 2010*».

v) Que esa decisión fue notificada a la subordinada y al sindicato, porque, a pesar de no existir constancia del acto de comunicación a la organización de trabajadores, solicitó el aplazamiento de la diligencia, la cual se llevó a cabo el día 31 del mismo mes y año.

vi) Que, por medio de Memorial del 18 de junio de 2018, la empleadora despidió a la servidora, aduciendo como causas justificativas: el incumplimiento de «*sus obligadores laborales», «incurri[r] en prohibiciones expresas*» y, pasar «*por alto las políticas de la Compañía, en especial el Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación de Une Epm Telecomunicaciones S.A.-SINTRAEMSDE*S».

vii) Que esa determinación fue recurrida por *Sintraemsde*s el 19 de junio de 2018, impugnación que fue declarada improcedente mediante Memorial del 22 de junio de 2018.

En ese contexto, contrastada la sentencia recurrida con la acusación, no se advierte que el fallador de alzada haya unificado y/o confundido los procedimientos de despido e imposición de sanciones disciplinarias regulados, respectivamente, en las cláusulas 31 y 32, como se le adjudica al Tribunal, pues los distinguió, hallando demostrado el cumplimiento de las reglas de la inicial y, de suyo, el respeto a la garantía del debido proceso que asiste a la señora Benítez Rodríguez.

Tal afirmación, pues en síntesis argumentó:

i) que la recurrente y el sindicato fueron informados del presunto incumplimiento de los deberes y obligaciones contractuales y reglamentarias, al darle a la primera una indebida destinación al beneficio de vivienda que le había sido otorgado, trasgrediendo el reglamento de vivienda.

ii) que la cláusula 31 establecía como *opción*, para que el servidor sindicalizado rindiera los descargos, la forma *escrita*, sin que la citación a presentarlos *verbalmente* configurara una vulneración a la garantía del artículo 29 Superior, pues esa alternativa también constituía una oportunidad para ser oída, dar la versión de los hechos y ejercer una defensa efectiva, prerrogativas que fueron ejercidas por la empleada, quien presentó y controvirtió las pruebas.

iii) que la convocatoria del comité de despido, era una facultad exclusiva del sindicato «*sin que en el cartulario*

obr[ara] constancia de que él mismo lo hubiere solicitado, ni de que la empresa hubiere presentado oposición a [su] conformación […]».

iv) en el precepto extralegal «*no se exig[ía] la enunciación expresa de su nomenclatura, ni la palabra despido*», para que se entendiera surtido el trámite allí regulado.

v) que la «*comunicación tampoco […] indicó [lo] contrario*».

vi) que la falta enrostrada a la trabajadora le permitía al sindicato estimar si hacía uso de la facultad de convocatoria al comité de despidos y, en caso afirmativo, solicitárselo al jefe del área.

vii) que, en todo caso, la recomendación del comité no era obligatoria para la empresa.

Adicionalmente, en relación con la cláusula 32 el acuerdo colectivo de trabajo, señaló:

i) que a la señora Benítez Rodríguez no le fue aplicado aquel trámite, pues su citación a descargos *«no se hizo mención expresa de la referida [norma contractual]»,* ni se indicó que la consecuencia de la investigación sería «*una sanción disciplinaria*»;

ii) que la prueba testimonial, cuya *valoración no se controvierte*, tampoco demostraba ese supuesto, en razón a que solo informó sobre «*la intelección que tenían de la*

cláusula convencional en cita, y como se aplicó en el caso concreto de la actora».

De donde se colige, que el Tribunal comprendió más que razonablemente la normativa convencional en reflexión y no desconoció su independencia reglamentaria, sino que, partiendo de ello, encontró demostrado el cumplimiento de las exigencias dispuestas en el inicial.

Ahora, en relación con lo último, la censura atribuye al sentenciador de segundo grado efectuar una interpretación errada del artículo 31 convencional, por cuanto este le imponía al empleador, a través del «*Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o a quien haga sus veces»,* que diera «*traslado al trabajador y al sindicato de la solicitud del despido*», expresando en forma inequívoca que esa sería la consecuencia de la investigación, ora porque hiciera «*referencia al procedimiento para el despido, a la posible comisión de una falta constitutiva de justa causa para el [mismo] o a una posible falta grave*».

En otras palabras, que la citación a descargos permitía inferir que se estaba ante un evento de posible terminación del contrato de trabajo por causa justa y no simplemente al inicio de una investigación con fines disciplinarios.

Empero, no halla la Corte que el colegiado hubiere incurrido en yerro alguno, pues a pesar de que explícitamente adujo que la disposición extralegal no imponía en forma imperativa «*la enunciación expresa de su*

nomenclatura, ni la palabra despido» (lo cual tampoco se controvierte), tácitamente admitió que ese efecto jurídico pudiera inferirse de las faltas o conducta que eran objeto de verificación, contexto a partir del cual adujo que el sindicato «*debía estimar si era conveniente convocar el Comité de Despidos*».

Efectivamente, sobre el tópico la segunda instancia indicó:

> […] aunque la parte actora refiere que el sindicato no ejerció la mentada facultad porque *no fue expresamente avisada de que el proceso disciplinario tenía como propósito finiquitar el contrato*, lo cierto es que en la cláusula convencional *no se exige la enunciación expresa de su nomenclatura*, *ni la palabra despido*, y en la comunicación tampoco se indicó nada contrario, razón por la cual, *puesta en conocimiento de la falta enrostrada, la organización sindical era la que debía estimar si era conveniente convocar el Comité de Despidos*, y en caso afirmativo, así solicitárselo al jefe del área correspondiente.

Razonamiento que no puede evaluarse en forma aislada a las demás premisas de la decisión, según las cuales, como no se cuestiona, la conducta atribuida a la trabajadora como generatriz de su investigación (que fue notificada a esta y a la organización de trabajadores), era presuntamente constitutiva de «*incumpli[miento] de sus obligaciones laborales*», trasgresoras de «*prohibiciones expresas*» y de las «*[….] políticas de la Compañía, en especial el Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda*» (f.° 77, archivo «*02DemandaAnexos.pdf*»), es decir, causales *inequívocas* de justas causas para la finalización del contrato de trabajo, conforme al numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, modificado por el 7° del Decreto 2351 de 1965, en relación

con el numeral 1°del 58, *ibidem*.

Por tanto, el juez de alzada no incurrió en error hermenéutico en la lectura de la norma convencional pues, como lo acepta la censura, no le impuso a la empleadora el uso *expreso* e *imperativo* del término «*solicitud de despido*» para tener por garantizado el debido proceso convencional, sino la referencia *indiscutible* del inicio del procedimiento que garantizaría el derecho de defensa y contradicción, en el marco de una investigación por la presunta comisión de *conductas que podía dar lugar esa decisión patronal*, como efectivamente ocurrió en el asunto.

Tampoco constituye una intelección errada de la cláusula 31, la consideración del Tribunal de que la presentación de «*descargos escritos*» había sido concebida por los interlocutores sociales como una facultad del trabajador - es decir, una opción u alternativa-, para que ejerciera su defensa, pues precisamente la regla de *interpretación gramatical* (artículo 27 y 28 del CC) conduce a esa conclusión, en tanto la norma, en el punto analizado, dispone:

> […] Enterado el trabajador de la solicitud de despido, *podrá, si lo estima pertinente* y, dentro de los tres días hábiles siguiente a la fecha de la comunicación, si el caso fuera en Medellín, o dentro de los cinco (5) hábiles, si el caso ocurre en parte distinta, presentar descargos por escrito, solicita y allegar al área de Gestión Humana las pruebas e información tendiente a desvirtuar el hecho que se le imputa […] subrayado de la Corte (f.os 10 a 13, cuaderno del juzgado, archivo: «*2024043833377.pdf*», *ibidem*).

Elucubración que, a partir de la interpretación

sistemática, finalista – teleológica, contextual e, incluso de efecto útil, explicadas, por ejemplo, en los fallos los fallos CSJ SL1947-2021 y SL2508-2022, resulta armónica con el derecho de defensa y contradicción que pretendieron proteger y garantizar los suscribientes del acuerdo colectivo.

De ahí que es razonable inferir que dicha «*facultad*» tampoco haya sido desconocida por haberse citado a descargos presenciales – orales, toda vez que nada obstaba para que, como se hizo en relación con el aplazamiento de la diligencia, la trabajadora hubiese hecho uso de su derecho a radicarlos por escrito, sin que por sí solo aquello generara la invalidación del procedimiento para despido, por no transgredirse el núcleo esencial de la garantía consensuada, máxime si, como atrás se precisó, los motivos de la investigación eran típicamente causales legales justificativas del despido.

Al respecto recuerda la Sala a modo de doctrina, que en la comprensión de los acuerdos colectivos de trabajo, adquieren carácter de *constitucionalmente prevalente,* los criterios hermenéuticos que se utilizan para la aplicación del resultado de este, como faceta del derecho de libertad sindical[1], los cuales se traducen en el *respeto al espíritu de las normas de autorregulación laboral y de la intención y*

[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 1°, 2° y 3° y 374 del CST, en relación con el artículo 39 y 55 de la CN, 10° del Convenio 087 de 1948 y 2° y 4° 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.

expectativas de los interlocutores sociales al momento de su expedición, como mecanismo de solución al diferendo laboral.

De ahí que, por ejemplo, en los fallos CSJ SL1947-2021 y SL2508-2022, la Corte haya «*subrayado la 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*».

Ello, por cuanto las preceptivas 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.

Lo señalado con la precisión de que solo en el caso de que aplicadas las anteriores reglas persista un dilema interpretativo en las cláusulas, es admisible decidirlo con la aplicación del principio de favorabilidad del artículo 53 de la

Constitución, pues los jueces en forma inicial y preponderante deben efectuar un ejercicio hermenéutico que proteja y garantice los términos, objeto, contexto e intención de quienes intervinieron en el conflicto colectivo que la originaron (artículos 25, 39, 53, 55 y 93 de la CP, en armonía con el 2° del Convenio 154 de la OIT y 3° de la Recomendación 91), nunca a la inversa, según se explicó en la providencia CSJ SL131-2022.

De donde aplicados los anteriores mandatos de interpretación convencional, a pesar de que la cláusula 32 hace mención expresa a la presentación de descargos verbales dentro del «*procedimiento para sanciones*», *término que tampoco fue el referido en la citación de la trabajadora*, la utilización de esa modalidad para materializar el derecho de defensa y contradicción de la trabajadora, como garantía vinculada pero independiente, del debido proceso, no se opone a las reglas, finalidades y marco de protección de la prerrogativa concebida para el inicial.

Tal el aserto porque, como atrás se señaló, la conducta objeto de investigación, que fue notificada a la trabajadora y al sindicato, era constitutiva, se insiste, de una justa causa legal de extinción del vínculo, al concernir, se repite, con el incumplimiento de obligaciones laborales, reglamentos y de prohibiciones expresas a las que debía sujetarse la servidora.

Cuestión que hace irrelevante que la empresa no se haya referido expresamente a la comisión de una «*falta grave*», pues como lo indicó el Tribunal, la misma está

vinculada a la segunda hipótesis del numeral 6° del artículo 62 del CST, es decir, la comisión de una calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo, que es independiente de la «*violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST*», que es aquella en la que se subsume la conducta identificada en la Comunicación del 28 de mayo de 2018 (citación a descargos).

De lo que emerge que la mención de hechos configurativos del incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y estatutarias por parte de la trabajadora, resultara suficiente para que «*la organización sindical […] estimar[a] si era conveniente convocar el Comité de Despidos, y en caso afirmativo, así solicitárselo al jefe del área correspondiente*».

Sin que, en todo caso, los razonamientos del fallador de alzada en punto a la «*citación de descargos*», resulte contrario a los principios de artículo 61 del CPTSS, para tenerla como configurativa de un error fáctico por trasgresión del debido proceso convencional, pues, se insiste, la lectura de la norma bilateral se ajustó a los criterios hermenéuticos de las sentencias CSJ SL1947-2021 y SL2508-2022 y su aplicación y estimación en armonía con la referida comunicación, se atuvo a las reglas de la lógica, la experiencia y la sana crítica.

Impera que la Corte a modo de doctrina recuerde que, pese a la trascendencia que el ordenamiento jurídico tiene el

cumplimiento de los procedimientos pactados en forma particular para la extinción del contrato de trabajo, incorporadas en el RIT o en consensos bilaterales, los cuales le imponen al empleador, no solo garantizar el derecho de defensa incorporado en la condición resolutoria táctica del contrato de trabajo (artículo 64 del CST), sino al *debido proceso*, cuyo desconocimiento puede dar lugar a un «*despido ilegal*», su lectura y aplicación no puede ser de una rigidez tal que trasgreda los derechos constitucionales, legales y contractuales de los interlocutores sociales, o infrinja la principialística laboral.

Por tanto, cualquier irregularidad debe evaluarse «*en contexto y/o con fundamento*» en el núcleo esencial de la prerrogativa o garantía que haya sido protegida con la norma particular, pues, como se ha explicado en las sentencias CSJ SL27 feb. 2007, rad. 28130 y SL3424-2018, en relación con SL2475-2023, la conducta sancionada con la ilegalidad del despido, deber ser de tal entidad que implique la vulneración de los derechos humanos de quien presta su fuerza laboral (CSJ SL2475-2023), en otras palabras, no se abre paso cuando lo examinado constituye el incumplimiento de una formalidad cualquiera.

Es decir, la circunstancia analizada como vulneradora del procedimiento para el despido debe ser tan grande que provoque una reacción jurídica igual de severa y, en consecuencia, en asuntos donde se discute su trasgresión como generatriz, por ejemplo, de la afectación al debido

proceso[2], requiere que se encuentren socavados los pilares fundamentales del mismo, esto es, en esa hipótesis, el derecho del trabajador a ser oído y a defenderse presentando y controvirtiendo las pruebas en su contra.

Efectivamente, la jurisprudencia ha mantenido una postura constante sobre la necesidad de evaluar la trascendencia de la irregularidad en asuntos de semejante índole.

Así, en la decisión CC SU301-2005, se señaló, por ejemplo, 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 consider*a múltiples circunstancias relacionadas con el caso concreto».

Y en lo que se refiere a la tramitación de un procedimiento extralegal para extinguir el vínculo laboral, la Sala, con idéntica lógica, adoctrinó en la sentencia CSJ SL, 31 jul. 2007, rad. 28097 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

[2] Pues nada obsta para que sea respecto de otras garantías, tales como la participación de los trabajadores en manifestaciones del derecho de libertad de empresa- ejemplo, en la dirección, organización y los métodos de gestión del talento humano; prerrogativas cuyo núcleo esencial deba ser evaluado (CC C263-2011 y CSJ SL 9 feb. 2001, rad. 15683, SL12 dic. 2012, rad. 55340, SL14472-2017, SL2066-2021, SL2694-2022, SL4889-2022).

> 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, también relacionada con el incumplimiento de unos términos, indicó

> [...] 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 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.

Escenario en el que la citación a descargos *verbales*, como lo señaló el juez de alzada, no podía constituir una trasgresión a la prerrogativa del artículo 29 Superior y, menos, al incumplimiento del procedimiento de despido del artículo 31 de la CCT, en el que, se recuerda, la presentación escrita de aquellos, fue concebida como una alternativa o facultad para ejercer el derecho de defensa, pues el núcleo

esencial de esa última garantía se encuentra satisfecha.

Finalmente, en lo que respecta a la alegada vulneración de la facultad del sindicado de conocer el inicio del procedimiento de despido, en aras de convocar al Comité de Despido, teniendo en cuenta que fue avisado del comienzo de una investigación disciplinaria a la trabajadora por hechos que «*presuntamente*» implicaban haber «*incumpli[do] con sus obligaciones laborales, incurri[r] en prohibiciones expresas y pas[ar] por alto las políticas de la Compañía, en especial el Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda*», tampoco la encuentra la Corte estructurada porque, como insistentemente se ha explicado, los hechos que dieron lugar a la investigación y a la citación a descargos, fueron calificados por la empleadora como constitutivos del incumplimiento de las obligaciones laborales trasgresoras de reglamentos internos, como el del Fondo Rotatorio de Vivienda, así como de prohibiciones expresas a la trabajadora, ínsitos en los supuestos en la causal del numeral 6° del artículo 62 del CST, abriéndole la posibilidad de que convocara aquel cuerpo decisorio, facultad que no utilizó.

Así, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Señala que el sentenciador violó la ley por la vía indirecta, al aplicar indebidamente los artículos 7º literal A n.° 6 del Decreto 2351 de 1965, 58, 61 del CST (modificado

por el art. 5º de la Ley 50 de 1990), 64, 467 y 476, ibidem y 8º de la Ley 153 de 1887.

Afirma que el colegiado incurrió en los siguientes defectos fácticos:

> 1. No dar por demostrado estándolo que el Reglamento de Vivienda de UNE *no considera como grave* la conducta del trabajador de desocupar el inmueble adquirido con el préstamo para vivienda que le otorga la Empresa.
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la conducta imputada a la señora DIANA CAROLINA BENÍTEZ RODRÍGUEZ como causa del despido -desocupar el inmueble adquirido con el préstamo otorgado por la Empresa- tuvo el carácter de falta grave.
>
> 3. No dar por demostrado, estándolo, que la conducta desplegada por la señora DIANA CAROLINA BENÍTEZ RODRÍGUEZ no revistió el carácter de grave.

Sostiene que esos yerros fueron consecuencia de la apreciación errónea de:

> 1. Reglamento de Vivienda (f.os 152 a 162 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024044851355407.pdf).
>
> 2. Escritura pública Nro. 1057 del 24 de abril de 2014 otorgada en la Notaría Veinticuatro del Círculo de Medellín mediante la cual la demandante constituyó hipoteca a favor de la sociedad demandada (f.os 198 a 217 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024044851355407.pdf).
>
> 3. Acta de los descargos rendidos por la demandante (f.os 77 a 82 del archivo Primera Instancia_Cuaderno Instancia_Cuaderno_2024044851355407.pdf).
>
> 4. El testimonio de Zaida Esther Benites Arrieta.

Precisa que el Tribunal aseguró que la falta que le fue atribuida, esto es, desocupar el inmueble que adquirió con el

préstamo de vivienda otorgado por la Empresa, era trasgresora del artículo 18 del RIT y, *aunque no fue calificada como grave en ningún instrumento normativo*, tenía esa connotación por afectar el principio de buena fe y las obligaciones de fidelidad, confianza, seguridad y credibilidad que regulan la ejecución del contrato de trabajo, calificación que es contraria a las pruebas.

Expresa que no discute que:

> […] i) a la demandante le fue otorgado por la entidad demandada en el año 2014 un préstamo para la adquisición de vivienda; ii) que mediante escritura pública Nro. 1057 del 14 de noviembre de 2014 otorgada en la Notaría Veinticuatro del Círculo de Medellín compró los inmuebles (apartamento y parqueadero) identificados con las matrículas inmobiliarias Nros. 001-195185 y 001-195194; iii) que desocupó el inmueble adquirido para vivienda en el mes de febrero de 2018 aduciendo su proyecto familiar de residir con su cónyuge en un inmueble de mayor dimensión; y iv) que el apartamento se encontraba desocupado para el mes de abril de 2018.

Refiere que, sin embargo, de los artículos 5° y 18 del Reglamento de Vivienda de UNE no es dable colegir que su actuación pudiese tornarse en una *falta grave*; que, aunque el objeto principal del Fondo de Vivienda es «*contribuir a la solución del problema de vivienda y mejoramiento de la misma, de los trabajadores de UNE*», ello no conduce inexorablemente a que el servidor que se beneficie del préstamo tenga la obligación de «*permanecer habitando el inmueble mientras [ese contrato de mutuo] este vigente*».

Aduce que esa imposición atentaría contra la dignidad humana, libertad y autonomía del subordinado,

especialmente cuando, como en el caso, su decisión está justificada en «*razones de orden familiar (v.g. proyección de ampliar una familia […]),* sin que tuviese «*camisa de fuerza de tener que permanecer en el inmueble*».

Expresa que el artículo 18 del Reglamento de Vivienda, que reproduce, establece que:

> […] i) el inmueble adquirido por el préstamo debe ser destinado a vivienda familiar; ii) el inmueble no puede ser utilizado para fines comerciales o lucrativos (la norma cita expresamente el caso de destinación para local comercial); iii) inmueble no puede ser arrendado sin autorización del Comité de Vivienda.

Plantea que, por tanto, esa norma, ni otra de naturaleza reglamentaria, le imponía la carga de adelantar un permiso o trámite para desocupar el inmueble cuando no lo fuera destinar para una actividad lucrativa; que la «*recta valoración*» del precepto, permite colegir que solo comportaría gravedad «*la destinación para fines onerosos o lucrativos del inmueble*»; que

> […] el silencio del Reglamento frente a la hipótesis de desocupar el inmueble valorado de manera equivocada por el Tribunal– es elocuente en relación con que a tal hecho no se le dio la significación de una conducta grave. De haber sido así considerada, debió también establecerse la obligación para el trabajador de avisar a la Empresa cuando fuera a ocurrir esta situación.

Expone que las conductas descritas en la norma tenían por esencia una prohibición de una «*finalidad lucrativa*»; que el uso de locuciones como: «*tales como*», deben estimarse a partir de la naturaleza y unidad contextual y no extenderse a cualquier comportamiento no previsto por los

interlocutores sociales, especialmente porque al ser de tipo sancionatorio, su lectura debe ser «*restrictiva, limitando su aplicación a las conductas claramente [allí] prohibidas […]*», so pena de convertirla en

> […] genérica y ambigua, donde diversas situaciones no contempladas podrían enmarcarse en faltas (además graves), comportando una habilitación para que el empleador imponga consecuencias adversas al trabajador (sanciones, despido con justa causa) por conductas que atañen estrictamente a su vida privada y a su proyecto de vida personal.

Afirma que en la sentencia CSJ SL2857-2023, la Corte señaló que la existencia de ese tipo de «*cláusulas genéricas, oscuras o abstractas*», contenidas en actos reglamentarios, debían ser apreciadas por el juez en consideración a la gravedad de la conducta del trabajador en el marco de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del CST, pues admitirse aquello, «s*in miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias*»; que, por consiguiente, la gravedad de la falta que le fue atribuida debió ser tipificada *con claridad* en el citado reglamento, lo que en ocurrió e impedía judicialmente otorgarle esa connotación.

Razona que el ordinal octavo de la Escritura Pública n.° 1.057 del 14 de noviembre de 2014 de la Notaría Veinticuatro del Círculo de Medellín, mediante la cual se hipotecó los inmuebles adquiridos con el préstamo de la accionada, tampoco «*avala[ba]*» esa calificación, pues atiende a una

obligación civil que tampoco fijó consecuencia de orden laboral y, menos, podría implicar la pérdida de confianza del dador del empleo.

Dice que la desocupación del inmueble, sin destinación diferente ni lucrativa, soportada en un «*proyección de vida familiar (como consta claramente en el acta de descargos) no podía constituir una falta grave, ni dar por demostrado "que con su conducta transgredió la obligación de fidelidad, conculcando la confianza, seguridad y credibilidad que debía revestir la relación de trabajo*»; que tampoco podría conducir a un juicio moral como el de la sentencia, en razón a que desconoce «*la dignidad humana, la autonomía y los móviles de orden familiar y de desarrollo personal que justificaron [su] decisión*».

Asegura que lo precedente demuestra los errores fácticos atribuidos, habilitando la valoración de la prueba no calificada, que fue erróneamente estimada, pues el testimonio de Zaida Esther Benítez Arrieta no desvirtúa «*el contenido del Reglamento de Vivienda y la forma como el mismo debe ser valorado*», en razón a que, la inclusión de la obligación de habitación del inmueble en la escritura pública no prueba la gravedad de la conducta.

Asevera que debe tenerse en cuenta que la declarante aseguró haber gestionado «*los comités encargados de aprobar los créditos para la adquisición de vivienda a los empleados que cumplían con los requisitos establecidos*», pero no tener «*conocimiento de disposición alguna en el Reglamento de*

Vivienda que prohibiera dejar el inmueble desocupado», así como cualquier norma interna que contemplara algún tipo de sanción para quien incurriera en esa actuación, máxime si aclaró, que tampoco «*se llegaron a tramitar solicitudes*» motivadas por esa causa, afirmación que el fallado de apelación restó importancia, pese a su trascendencia para la decisión del proceso.

Concluye que los yerros en la valoración probatoria del Tribunal dejan sin soporte la gravedad de la falta imputada y la justeza del despido y, de suyo, demuestran la trasgresión normativa denunciada en la proposición jurídica (f.os 18 a 29, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo «*0003Anexo_masivo_de_memorial.pdf*», ESAV).

X. CONSIDERACIONES

La censura critica la sentencia de segunda instancia por incurrir en error fáctico, al tener por demostrado sin estarlo, que desocupar el inmueble adquirido con un préstamo o beneficio de la empleadora constituye una «*falta grave*», que da lugar al despido sin justa causa, pues no se desprende de los artículos 5° y 18 del Reglamento de Vivienda, como tampoco se aportó otra norma reglamentaria que así lo dispusiera, según lo admitió el juez de segundo grado.

Además, porque en el citado reglamento no es una obligación de permanencia en el inmueble objeto de adquisición, máxime si, como en su caso, su decisión de traslado estuvo motivada por razones vinculadas a un

proyecto familiar.

En aras de la precisión, la Corte se remite a las consideraciones del ataque anterior en punto a las reglas que regulan la senda seleccionada y los supuestos de hechos que halló probados el Tribunal, que fueron *indiscutidos* en esa oportunidad.

Sin embargo precisa que, además de los últimos, para efectos del presente cargo, tampoco se controvierten las siguientes premisas fáctico – probatoria de la segunda sentencia:

i) que la señora Benítez Rodríguez justificó en el acta de descargos y en su interrogatorio de parte, la no ocupación del inmueble que compró con el beneficio de la empresa, en haber adquirido junto a su cónyuge una vivienda más grande, pues pretendían tener hijos, sin que aportara prueba al respecto.

ii) que confesó que no era su intención retornar al inmueble sino «*venderlo*».

iii) que para la fecha en que la dadora del empleo realizó la inspección, habían culminado las obras de reparación o mantenimiento que dijo haber realizado sobre el bien, porque la certificación de Nicolás Ochoa Sánchez informaba que su ejecución fue en marzo de 2018.

iv) que la trabajadora no informó a su contratante sobre

su traslado de residencia ni solicitó autorización para esa finalidad.

La jurisprudencia de la Corte ha adoctrinado pacíficamente, que el numeral 6° del artículo 62 del CST, comprende dos hipótesis para la configuración del despido sin justa causa: la primera, cualquier *«**violación** grave»* de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y, la segunda, cualquier «***falta** grave»* calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.

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

En este contexto, se destaca que en la sentencia CSJ SL2857-2023), se precisó que, *en el último evento*, es decir, en el campo de las «*faltas*», aunque inicialmente no correspondería al juzgador evaluar la gravedad de la causa establecida por las partes, estará obligado a hacerlo, si dicha causa *predefinida* resulta imprecisa, es decir, si es *«genérica, oscura [...] abstracta»*, imprecisa, vaga o indefinida, como

aquellas con las que el empleador simplemente busca *«gestar el móvil para agotar el nexo laboral».*

Lo anterior se funda en que, ante la carencia de precisión en la falta calificada como grave en los vínculos individuales o colectivos o en el reglamento interno de trabajo, el despido no puede enjuiciarse conforme la segunda de las hipótesis del numeral 6° del artículo 62 del CST, *sino como si se tratase de la primera de ellas*, en la cual, se recaba, el juez tiene la potestad de valorar la conducta y su entidad, pues ha de establecer si está demostrada una *violación* grave a las obligaciones y prohibiciones legales.

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

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

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

iii) el juez del trabajo es el que *debe determinar* si las específicas circunstancias fácticas que motivaron el finiquito,

debidamente demostradas, «*están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual*» y, por tanto, realizar la calificación jurídica del asunto (CSJ SL16219-2014 y SL339-2023).

En el escenario final, se comprende, que lo que acentuó recientemente la jurisprudencia de la Sala, es que cuando el litigio se refiere a la aplicación de una causal de terminación considerada como justa, *debido a la calificación de gravedad en el reglamento interno de trabajo* o cualquier otra norma estatutaria o bilateral, es imprescindible determinar, se insiste, si aquella es clara, es decir, si no hay dudas sobre el «*incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo*» (CSJ SL2857-2023).

Dicha conclusión se sigue del análisis de la sentencia referente, conforme a la técnica del precedente, es decir, sin dejar de lado los hechos con fuerza gravitacional en el caso, pues, aunque la Corte afirmó: «*siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa*», lo cierto es que esa acotación la realizó como una subregla de derecho para los casos en los cuales:

> [...] **el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador** –genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo.

En efecto, nótese que el error que la Corporación endilgó al Tribunal en *ese asunto* fue:

1) No haber advertido que el precepto del reglamento aludido *«no detalla cuáles son los actos negligentes, descuidados u omisivos en los que incurrió la actora, con relación a las funciones propias de su cargo»,* por lo que debió emprender el estudio del asunto *«bajo la égida de los artículos 58 y 60 del CST».*

2) Encontrar acreditada la justeza del despido *«a la luz de normas con supuestos generales, que no singularizaban el actuar de la demandante como una falta grave»* y, *«ante dicha situación»,* no realizar el razonamiento amplio y objetivo que determinara *«la gravedad o levedad de la falta conforme las obligaciones y prohibiciones especiales que el legislador previó».*

Con referencia en todo aquello, hacer notar que, aunque el Tribunal aplicó la subregla de la sentencia CSJ SL2857-2023, el asunto no correspondía a la segunda hipótesis de incidencia del numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, pues la «*falta*» atribuida a la trabajadora no fue calificada de grave en el RIT ni en otra norma o contrato, teniendo en cuenta que no fue aportado, por lo que el colegiado evaluó aquello a partir del principio de buena fe contractual y la *obligación* de sujeción al

Reglamento de Vivienda.

Es decir, la lectura completa de su decisión conduce, sin margen de duda, a entender que valoró la conducta imputada a la servidora en relación con la primera hipótesis del numeral 6° del artículo 62 del CST, esto es, «*la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST*», en tanto se remitió al numeral 1° del artículo 58, *ibidem* y concluyó:

> […] cuando la señora Diana Carolina Benítez Rodríguez, desocupó el apartamento 1604 de la Urbanización Residencial Valparaíso P.H., ubicada la Calle 77 sur # 46D-43 del municipio de Sabaneta - Antioquia, *trasgredió la obligación reglamentaria que le asistía de habitar el inmueble que adquirió con el crédito de vivienda otorgado por Une Epm Telecomunicaciones S.A., y con ello, la obligación legal que le asistía de observar los preceptos los reglamentos impuestos por el empleador***.**

Además, estimó la «*gravedad*» de ese incumplimiento, a partir del principio de buena fe contractual y la obligación de fidelidad y trasparencia que era imperativo para los interlocutores sociales, respecto de lo cual, *precisa la Corte,* hizo referencia la empleadora en la carta de despido, al señalar que la conducta de la subordinada rompió su relación de confianza.

Se puntualiza anterior, porque, a pesar de que los artículos 5° y 18 del Reglamento de Vivienda, como lo aduce la impugnación, no «*califica[n] como*» «*falta grave laboral*» desocupar el inmueble que fue adquirido por la trabajadora con un préstamo otorgado por la empleadora, ello no conduce

por sí solo a la prosperidad de la causación, pues tales normas le imponían a la trabajadora un obligación que ella desatendió y se constituía en una trasgresión del Reglamento de Vivienda, aprobado como desarrolló la CCT, que integraba el contrato de trabajo, conforme al artículo 467 del CST.

En efecto, el artículo 18 del Reglamento de Vivienda, dispuso:

> ARTICULO 18°: Todo funcionario que sea beneficiario de un préstamo de vivienda, *deberá cumplir con lo siguiente*:
>
> El inmueble *será destinado exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar*, por ende *cualquier otra destinación* tales como habilitación 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 (130 a 140, archivo: «*06ContestaciónDeDemanda.pdf*», *ibidem*).

Es decir, la norma previó en forma *clara* e *imperativa* (atendida la alocución «*deberá cumplir*»-), que el titular del beneficio de un préstamo de vivienda debía destinar el inmueble «*exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar»,* esto es, según la definición de ese *adjetivo* en la RAE, de forma «*únic[a], sol[a], excluyendo a cualquier otro*» uso.

Dicha obligación o carga a la que se sujetaba la titular del beneficio extralegal, resulta justificada por el objeto o finalidad para el cual fue concebido el Fondo de Vivienda, según el artículo 5°, *ibidem*, que no era otro que «*contribuir a la solución del problema de vivienda de los trabajadores de*

UNE».

Además, el precepto califica, sin margen de duda, que constituye una «*clara violación del presente reglamento*», «*cualquier otra destinación*» a la allí señalada, es decir, cualquier acción u omisión en virtud del cual no se destine el inmueble «*exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar*», por lo que, contrario a lo propuesto por la censura, el precepto no limitó esa prohibición a fines lucrativos o comerciales, pues aludió a los mismos a modo simplemente enunciativo o explicativo, sin descartar un uso diferente al imperativamente dispuesto a cargo del trabajador.

Por ende, el Tribunal no cometió equivocación alguna en la valoración del Reglamento de Vivienda, menos de carácter notorio, evidente o protuberante, al considerar que deshabitar – desocupar - el inmueble adquirido por la recurrente con el beneficio extralegal, con el objetivo de venderlo en el futuro e, incluso, aduciendo razones personales que no tenían otro soporte probatorio, constituía una trasgresión a «*la obligación reglamentaria*», a la que voluntariamente se sometió al momento de adquirir *«el crédito de vivienda otorgado por Une Epm Telecomunicaciones S.A., y con ello, la obligación legal que le asistía de observar los preceptos los reglamentos impuestos por el empleador*».

Por otro lado, tampoco advierte la Sala trasgresión alguna a los principios de valoración probatoria del artículo 61 del CPTSS, la calificación de gravedad que otorgó el

Tribunal a esa conducta en relación con el incumplimiento de las *obligaciones* y prohibiciones de la subordinada, pues, por una parte, lo coligió del análisis integral de:

i) el Reglamento de Vivienda y, particularmente su objeto - finalidad, las obligaciones impuestas a los beneficiarios del crédito y los calificativos y consecuencias frente a la conducta que implicara darle «*cualquier otra destinación*» al inmueble de habitación personal o familiar;

ii) la Escritura Pública n.° 1057 del 14 de noviembre de 2014, en la que, no se discute, se recabó en la obligación de la deudora de «*destinar* el (los) inmuebles de que se trata(n), *para habitación de él o de su propia familia*» y,

iii) el testimonio de Zaida Esther Benites Arrieta, pues a pesar de que la censura denuncia su indebida estimación, en estricto sentido no controvierte que haya informado sobre la trascendencia de la obligación estamentaria de habitar el inmueble adquirido con el préstamo de la empresa, que quedaba consignada en la escritura pública de hipoteca.

Lo último, porque lo que echa de menos, es que no se diera trascendencia a que, según su dicho, desconocía la existencia de prohibición expresa para la desocupar el bien o que se hayan tramitado autorizaciones con esa finalidad, premisas que tampoco desquician el carácter imperativo de la obligación atrás referida.

Por otro lado, el colegido valoró el mérito de la conducta

con fundamento en las obligaciones *legales* que integraban el contrato de trabajo, entre ellas, su ejecución de buena fe, guardando la fidelidad, trasparencia y confianza con su contratante, especialmente cuando, como en el caso, se vieron trasgredidas al beneficiarse de un rubro extralegal que tenía por objetivo «*contribuir a la solución de [su] problema de vivienda*», sin cumplir con las condiciones e imposiciones a las que se sujetó, esto es, «*destinad[ar] el inmueble] exclusivamente para la habitación*».

En síntesis, la impugnación no logra destruir la *razonabilidad* de la segunda decisión, al hallar configurada la justa causa de despido atribuida en la carta de retiro, relativa a que su

> […] conducta [fue] totalmente *contraria a las obligaciones propias como trabajadora y los procedimientos* establecidos por la compañía que son calificada como *graves* [nótese que no alude a falta] *y constituyen en sí mismas justas causas* para el despido con fundamento en lo establecido en el numeral 6° literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 *en concordancia con el numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo* […] *y disposiciones del Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación* […]

Lo anterior, en razón a que

> […] no solo adquirió el inmueble con el préstamo concedido por la Empresa a través del Fondo destinado para ello, *sino que incumplió con su deber de habitarlo con su familia, tal y como está contemplado en el reglamento de vivienda y escritura pública citados anteriormente.*

Lo cual condujo a que se haya «*roto un elemento primordial de toda relación que es la confianza […] debido a*

que […] con su actuar no atacó 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» (f.os 84 a 86, archivo «*02DemandaAnexos.pdf*»).

Composición de cosas en la que el segundo fallo se advierte soportado en un análisis integral de las pruebas y la aplicación de los principios de la lógica, la experiencia y la sana crítica, manteniéndose indemne su razonabilidad.

En síntesis, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente. Fíjense como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), las cuales se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

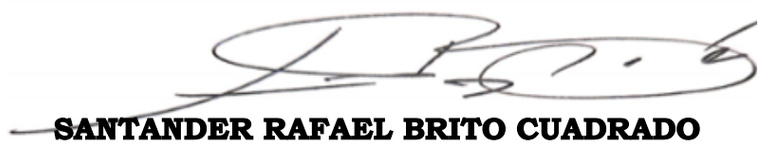
XI. DECISIÓN

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 veintitrés (23) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que instauró **DIANA CAROLINA BENÍTEZ RODRÍGUEZ** a **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S. A.**

Costas como se dijo en la considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Aclaración de voto



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: 6CC2DD7535D958DD878681215FC7513E9BA054EECBAC1AEBAF29221DA6F99476
Documento generado en 2025-03-25