JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL623-2025
Radicación n.° 11001-31-05-014-2021-00134-01
Acta 9

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **GERALDINE BEDOYA GRATEROL**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., el 31 de enero de 2024, en el proceso que instauró contra **BANCOLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Geraldine Bedoya Graterol llamó a juicio a Bancolombia S.A. para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 16 junio de 2016 y el 28 de febrero de 2020, cuando fue despedida sin justa causa. Pidió se declarara la nulidad del despido, por ser titular del fuero circunstancial, dada su calidad de afiliada al sindicato.

Solicitó el reintegro al cargo de Asesora Integral II, o a uno de igual o superior jerarquía, sin solución de continuidad, el pago indexado de salarios, prestaciones

sociales, beneficios legales y extralegales, dejados de percibir desde el despido hasta la reincorporación. Reclamó indemnización por daños y perjuicios, compensación de vacaciones y costas.

Narró que el 16 de junio de 2016, fue vinculada a la entidad bancaria como cajera de medio tiempo, en la sucursal Quirigua en Bogotá D.C y, en septiembre de 2017, pasó a Asesora Integral II de la misma oficina. Que en octubre de 2019, fue promovida a trabajadora de tiempo completo en la oficina de Plaza Imperial, con un salario final básico de $2.743.295, para un promedio mensual por $5.118.095, que incluía bonos, auxilios de transporte y alimentación, horas extras y otras bonificaciones.

Informó que fue despedida el 28 de febrero de 2020, por supuestas irregularidades en el cumplimiento de sus funciones, como haber actuado en contra de los procedimientos internos, no obstante que solo acató las órdenes de su superiora inmediata, correspondientes a funciones propias del objeto social de Bancolombia, sobre «*productos debidamente vendidos y cobrados*» por la entidad.

Relató que en la investigación interna que se adelantó, fueron vulnerados sus derechos de defensa, al debido proceso e «*indubio pro operario*». Que se afilió a Sintraenfi el 24 de febrero de 2020 y fue despedida el 28 siguiente, no obstante que estaba amparada por fuero circunstancial, debido al conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el Sindicato de Trabajadores de Entidades Financieras y

Bancolombia, sin resolver a la fecha del despido, ni a la presentación de la demanda (arch. 4 y 8 exp. digital).

Bancolombia S.A. se resistió a las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, justa causa para terminar el contrato de trabajo, prescripción y el despido no es equiparable a una sanción disciplinaria.

Aceptó los extremos temporales del contrato de trabajo, los ascensos de la actora, el desempeño de funciones en la oficina Plaza Imperial, el último salario básico devengado, su afiliación al sindicato el 24 de febrero de 2020, 4 días antes del despido con justa causa y que, a la fecha de presentación de la demanda, el conflicto colectivo aún no se resolvía.

Arguyó que el desahucio de la trabajadora obedeció a que se acreditaron faltas graves relacionadas con malas prácticas comerciales y obtención indebida de beneficios. Que honró el debido proceso dispuesto en la convención colectiva de trabajo, en garantía del derecho de defensa de la demandante, dado que fue escuchada antes de la terminación del contrato y el despido se efectuó luego de una evaluación exhaustiva de las pruebas practicadas.

Aunque reconoció que la actora tenía fuero circunstancial debido a su afiliación sindical, arguyó que la protección no la cobijaba, porque la ruptura del vínculo se fundó en justa causa (arch. 11 expediente digital).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 24 de marzo de 2022, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá D.C. negó las pretensiones, y condenó en costas a la vencida en juicio (arch. 27 exp. digital).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la alzada de la actora, el Tribunal confirmó la decisión de primer grado y le impuso costas.

Delimitó el problema jurídico a dilucidar si, al momento del despido, el 28 de febrero de 2020, la promotora del juicio gozaba de fuero circunstancial.

Dejó por fuera de debate la existencia del conflicto colectivo entre Sintraenfi y Bancolombia desde el 31 de octubre de 2016, la afiliación de la actora al sindicato de trabajadores el 20 de febrero de 2020, el cargo de Asistente Integral II, el último salario básico devengado y el despido formalizado mediante comunicación de 28 de febrero de 2020.

Empezó por recordar que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, dispone que los trabajadores que presenten un pliego de peticiones no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la presentación del petitorio y durante las etapas del conflicto colectivo. Que la protección se extiende a trabajadores sindicalizados o no, hasta que se firme la convención colectiva, el pacto colectivo o se expida el

laudo arbitral, según lo dispuesto en el artículo 2.2.2.1.9 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

Memoró que la Corte tiene adoctrinado que el fuero circunstancial subsiste durante todas las etapas del conflicto colectivo y también ampara a los trabajadores que se afilien después de la presentación del pliego, como en el caso de la actora, quien se afilió a Sintraenfi el 20 de febrero de 2020 (CSJ SL 415-2021).

Destacó que en la carta de despido, la empresa imputó a la accionante incumplimiento grave de las obligaciones contraídas, «*como quiera que no observó rigurosamente el Reglamento Interno de Trabajo y la Circular de Malas Prácticas Comerciales, así como el proceso establecido para abrir productos de Bancaseguros*».

Aseveró que en acatamiento del artículo 26 de la convención colectiva de trabajo, la empresa citó a la actora para que explicara los hallazgos de la investigación interna, que dio cuenta de la existencia de 24 pólizas grabadas a su nombre antes de la firma del cliente, «*como constancia de su autorización, existiendo certeza* [de] *que los clientes no se encontraban de manera presencial en las instalaciones de la sucursal*». Que así mismo, no tenían soporte documental en la Compañía de Seguros SURA, o sea que se desconocía su «*paradero y custodia*» y, además, las pólizas «*101350533 y 101350634 estaban grabadas con el código del vendedor 42742, el cual pertenecía a la propia actora*».

Destacó que durante los descargos, la demandante se hizo acompañar del vicepresidente del sindicato y admitió haber grabado las pólizas cuestionadas desde la nube, antes de la firma de los clientes. Adujo que se trataba de un *«plan piloto»,* para el que no recibieron capacitación adecuada. Sin embargo, aseguró haber recibido correos con indicaciones sobre el procedimiento. Que también explicó que los clientes beneficiarios eran trabajadores de una empresa y no podían desplazarse simultáneamente a las oficinas, por manera que las pólizas fueron entregadas al representante legal, quien firmó como tomador del seguro; que ella recogió personalmente las firmas, huellas y carátulas *«en la empresa cliente».*

De la declaración de la actora, extrajo que era consciente de que no se atuvo a los lineamientos creados por el banco y pidió instrucciones por correo electrónico a su gerente. Sin embargo, grabó 2 pólizas con su código personal y registró las demás sin la firma de los clientes. Justificó su actuar en que se trató de la estrategia de ventas impulsada por su superior, aunque reconoció que las irregularidades en las 2 últimas pólizas fueron un error humano.

Sostuvo que el representante legal de la entidad financiera, declaró que, aunque no hubo pérdida económica directa, se puso en riesgo a la compañía con las malas prácticas por la grabación de pólizas de seguros. Dedujo que la trabajadora no se ciñó a los procesos para la emisión de seguros de salud, toda vez que las pólizas carecían de carátulas firmadas por los tomadores, no obstante que era

un requisito esencial para verificar condiciones de salud o preexistencias de los beneficiarios. Que, aunque el tomador fue una empresa, cada empleado beneficiario debía firmar individualmente. Destacó que el banco no suministró capacitación para el plan piloto, pero insistió que el cumplimiento del procedimiento era obligatorio.

Precisó que Jenny Paola Rojas, exgerente de la sucursal Centro Suba, depuso que, en 2019, Bancolombia implementó un plan piloto para venta de pólizas, caracterizado por procesos manuales y la falta de un sistema habilitado para grabarlas. Que las pólizas eran entregadas a los asesores, quienes tenían la responsabilidad de completarlas y recolectar las firmas de los beneficiarios; no obstante, reconoció que, debido al carácter experimental del proyecto, algunas pólizas fueron grabadas sin cumplir este requisito. Además, mencionó que el sistema operativo del banco presentaba deficiencias y, a pesar de sus solicitudes, no se realizaron capacitaciones para el manejo adecuado del plan piloto, lo que complicó aún más el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

La exasesora Natali Ramírez, declaró que durante el plan piloto implementado por Bancolombia, las pólizas se grababan sin la firma de los beneficiarios, y eran autorizadas directamente por la empresa tomadora del seguro. Explicó que su labor incluía recolectar firmas y huellas de los beneficiarios en las empresas, que manejaban pólizas preimpresas que se consideraban válidas desde su grabación, aunque este procedimiento no seguía los

lineamientos habituales del banco. Además, destacó que era habitual entregar la documentación física al área conocida como *«la palomera»,* de suerte que eran comunes las irregularidades inherentes al carácter experimental del plan piloto.

Carlos Alonso Medina, asesor integral II y dirigente sindical, dijo haber acompañado a la actora en la diligencia de descargos del 26 de febrero de 2020. Destacó que la citación se realizó con menos de 48 horas de antelación y que el banco negó la solicitud de aplazamiento elevada por el sindicato, pese a que la demandante llevaba apenas 2 días afiliada a Sintraenfi. Expuso que, durante el plan piloto, no se ofrecieron capacitaciones y las instrucciones sobre la grabación de pólizas eran confusas. Atribuyó las irregularidades a la falta de lineamientos claros y responsabilizó al banco de las deficiencias estructurales en el manejo del proyecto.

Diego Andrés Ramírez Navarrete, Gerente de Zona en Bancolombia para la región noroccidente en 2019, explicó que, tras una alerta anónima recibida en septiembre a través de la *«línea ética»,* se inició una investigación interna que reveló que 24 pólizas carecían de firma y 34 registros no estaban documentados físicamente, exponiendo al banco a riesgos financieros. Destacó que la firma del beneficiario es esencial para validar un contrato de seguro y garantizar que las condiciones sean comprendidas y aceptadas. Además, que la demandante grabó las pólizas utilizando su código personal, sin cumplir el procedimiento operativo establecido

por Bancaseguros, lo que hizo manifiesto el incumplimiento de las directrices internas.

De lo anterior, coligió acreditadas las faltas endilgadas a la promotora del pleito, en la medida en que incumplió el trámite previsto para la venta de pólizas. Estimó que en su interrogatorio, reconoció que las pólizas se grabaron sin firmas, ni huellas de los beneficiarios, y que fue consciente de que ello contravenía los lineamientos del banco. Que si bien, argumentó que actuó bajo instrucciones de la gerente de oficina y se justificó en que era parte del proyecto piloto, para el que no recibió capacitación suficiente, no había aportado pruebas que respaldaran esas órdenes, sino que se limitó a expresar que recibió un correo de su superior.

Insistió en que la accionante era plenamente consciente de sus obligaciones y del trámite requerido para garantizar la validez de las pólizas y, a pesar de ello, grabó 24 sin la documentación necesaria, con lo que expuso al banco a riesgos significativos debido a la falta de registros físicos.

Dedujo, entonces, probada la justa causa para despedir, aún en el marco del fuero circunstancial. Que de acuerdo con el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, la actora desacató procedimientos y puso en riesgo a la entidad bancaria, en tanto no garantizó la custodia y validez de las pólizas de marras.

Descartó vulneración del debido proceso, toda vez que en el acta de la diligencia de descargos quedó constancia de

la presencia del vicepresidente del sindicato y del apoderado de la demandante.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la accionante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En 3 cargos que recibieron réplica de Bancolombia S.A., pretende que la Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado.

VI. CARGO PRIMERO

Por vía directa, acusa infracción directa de los artículos 21 a 24, 32, 39, 43, 55, 57, 58, numeral 1, 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo y 25, 29 y 53 constitucionales.

No discute la existencia de la relación laboral con Bancolombia S.A., el salario, ni la afiliación a Sintraenfi. Tampoco, la negociación colectiva entre el sindicato y la entidad financiera iniciada en 2016, ni que al momento del despido no había finalizado el conflicto colectivo de trabajo.

Recrimina al *ad quem* por haber ignorado que, según el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, los gerentes son representantes del empleador y, como tales, comprometen la empresa frente a sus trabajadores.

Sostiene que en el proceso quedó acreditado que recibía órdenes de la gerente de la sucursal Quirigua, en atención a lo reglado por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y la cláusula 9.ª, numeral 25, del contrato de trabajo. Que actuó conforme las funciones descritas en el documento denominado «*Funciones del Asesor Integral II»,* que consagra como causa de despido, no acatar las instrucciones impartidas por un superior jerárquico en el ejercicio de sus funciones.

Asegura que actuó dentro del marco de la ley y en acatamiento a los lineamientos de su superior inmediato, quien procuraba alcanzar las metas comerciales impuestas por la entidad financiera. Que en ningún momento, el banco demostró la existencia de un procedimiento específico para la venta de pólizas de salud y que su acusación se fundó únicamente en testimonios, pero no aportó los instructivos de la forma en que debía ejecutarse el proceso de suscripción de las pólizas.

Asevera que si hubo irregularidades, deben atribuirse a la gerente de la oficina, cuyo mandato la indujo en error, más aún si tenía un historial de excelencia en la compañía.

VII. RÉPLICA

Afirma que podía despedir a la trabajadora con justa causa, pese al fuero circunstancial porque incurrió en prácticas comerciales indebidas, en desmedro de *«las instrucciones y procedimientos impartidos y conocidos por*

ella».

VIII. CONSIDERACIONES

Como quedó resumido, las declaraciones recibidas en la investigación disciplinaria y las versiones de los testigos, sirvieron al Tribunal para concluir que la demandante había incurrido en una falta grave que comprometió la seguridad de la entidad bancaria. Argumentó que las pólizas no obraban en físico, lo que podría haber generado responsabilidad para el Banco por el acaecimiento de las contingencias amparadas.

Consideró que, aunque la actora argumentó haber actuado en cumplimiento de órdenes de la gerente de la sucursal, se trató solo de su dicho, como quiera que no allegó un elemento de juicio que lo respaldara.

En ese orden, queda descartada la posibilidad de que el *ad quem* hubiera ignorado el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que partió de considerar que la gerente de la sucursal del banco era la superiora jerárquica de la actora y, por ello, no dudó que ostentaba la facultad de darle órdenes, solo que fue un hecho que no halló probado.

Desde luego lo anterior, impone inferir que el juzgador de la alzada también tuvo claro que, a través de la gerente mencionada, la entidad financiera ejercía el poder subordinante sobre la señora Bedoya Graterol, de donde se

sigue que no pudo haber dejado de aplicar el artículo 23 del ordenamiento sustancial del trabajo.

Lo expuesto es suficiente para que el cargo no prospere.

IX. SEGUNDO CARGO

Denuncia violación indirecta, por «*error de hecho*» generador de la vulneración de las mismas normas denunciadas en el cargo anterior.

Asevera que «*el Tribunal dio por demostrada la justa causa de despido de la accionante, sin estarlo*» y «*estableció por no demostrada la inocencia de la trabajadora demandante, estándolo*».

Sostiene que la testigo Yenny Paola Rojas admitió haber fungido como gerente de la sucursal Quirigua y que el *«negocio»* que dio lugar a su despido era de ella, así como que, al no poder grabarlo personalmente en el sistema, le dio instrucciones para que completara el proceso. Que ella, en su calidad de Gerente, le ordenó que grabara las pólizas.

Aduce que en los folios 529 y 530 del expediente digital, obra un documento que detalla las funciones del Asesor Integral II. Que en su numeral 15, dispone que el empleado debe *«efectuar o realizar las demás funciones asignadas por su jefe inmediato, que no sean incompatibles con su cargo que no vayan en detrimento de sus demás funciones y condiciones de trabajo».* Agrega que, según la cláusula 9.ª, numeral 25,

del contrato de trabajo (fls. 603 a 606), constituye causal de despido negarse sistemáticamente a cumplir órdenes que, en el marco de sus funciones, le imparta un superior jerárquico.

Asevera que el contenido del correo electrónico de 26 de junio de 2019 (fl. 520), que hizo parte de la investigación disciplinaria, da cuenta del reporte que hizo a su jefe inmediata, Yenny Paola Rojas Santanilla. Allí le informa que ha llevado a cabo la grabación de 24 pólizas, lo cual, dice, demuestra que cumplió la orden impartida.

Considera que la documentación anterior deja en evidencia que el Tribunal omitió valorar correctamente las pruebas, en tanto de allí se desprende que actuó en cumplimiento de una orden directa de su superior. Con ello, afirma, se ciñó al mandato legal, el contrato de trabajo, el reglamento interno, el manual de funciones y demás disposiciones aplicables. Enseguida, discurre:

> El cargo de gerente es de representación del empleador, por cuanto dentro del plenario existe prueba documental que así lo establece basta tan solo con observar los folios 590 a 593, documento mediante el cual se da por terminado el contrato de trabajo de la señora GERALDINE BEDOYA GRATEROL, por parte de su jefe inmediato señor JOSE IGNACIO QUINTERO GUTIÉRREZ quien ostenta el cargo de Gerente de la sucursal Plaza Imperial, lugar donde se encontraba laborando la demandante al momento del despido, persona que firmó el acta de descargos que obra a folios 596 a 602 del cuaderno digital de primera instancia.
>
> De igual forma, el juzgador obvió que no se aportó por parte de la entidad demandada, documento alguno, que acreditase el procedimiento a seguir por parte de los asesores en la venta de pólizas del denominado plan salud.

X. RÉPLICA

Sostiene que la censura no rebate la premisa del fallo confutado sobre la responsabilidad de la actora en los hechos que motivaron el desahucio, sino que se dedica a lanzar planteamientos novedosos de defensa como si se tratara de un alegato de instancia.

XI. CONSIDERACIONES

Si bien, la acusación no explicita la modalidad de violación, se asume que es la aplicación indebida, toda vez que es la única admisible por la senda escogida.

En ese orden, la Sala procede a evaluar los medios de prueba, en el propósito de verificar si el *ad quem* se equivocó en el análisis probatorio, que lo llevó a dar por demostrada la justeza del despido.

Luego de la lectura detenida del correo electrónico de folios 518 a 520, la Sala no encuentra cómo es que hubiera podido equivocarse el Tribunal en su valoración, pues nada diferente a lo inferido se observa en su contenido, de suerte que es claramente descartable la impartición de una orden de la gerente de la sucursal a la accionante. Evidentemente, la funcionaria escribió a su superior para que avalara la «*operación específica de cartera*» de uno de los clientes «*pyme*» por valor de $15.000.000, por estar calificado como «*persona natural R2, dedicado a la comercialización de pañaleras con establecimiento comercial*».

En el punto 15 del formato de funciones para el cargo de Asesor Integral II (fls. 529 y 530), Bancolombia impartió la orden a sus colaboradores de apartarse de las órdenes de su jefe inmediato, *«incompatibles con su cargo ni perjudiquen sus demás funciones».* En esa medida, el error apreciativo es inexistente pues, en el hipotético caso de que la accionante hubiera recibido la instrucción de su superior para que obrara en la forma en que lo hizo, estaba obligada a actuar con probidad y lealtad, de donde se sigue que debió abstenerse de ejecutar las operaciones financieras que no cumplieran los requisitos.

Igual sucede con el contrato de trabajo (fls. 603 a 606) pues, aunque en el numeral 9 se describió como causal de despido *«Negarse sistemáticamente a cumplir órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico»,* dicha premisa deviene inexistente porque, como se explicó, el Tribunal dedujo carente de prueba la orden impartida y, por ende, la responsabilidad directa de la trabajadora.

Es verdad averiguada que conforme el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, los juzgadores de instancia están investidos de libertad para apreciar las pruebas, por manera que el resultado de su análisis halla venero en la autonomía e independencia con la que cuentan. Por ello, tienen la facultad de formar libremente su convencimiento, con base en el principio de la sana crítica, siempre que las

deducciones no superen el límite de lo razonable (CSJ SL3813-2020).

No se abre paso al análisis de los testimonios de Yenny Paola Rojas Santanilla y Diego Andrés Ramírez Navarrete en tanto su estudio sólo es posible si previamente se demuestra error en alguna prueba hábil, lo que no ocurrió.

Por lo expuesto, este cargo tampoco prospera.

XII. CARGO TERCERO

Denuncia violación indirecta, por *«error de hecho»,* que condujo a la vulneración de los artículos 108, numeral 16, 11 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo y 25, 29 y 53 de la Constitución Política.

Aduce que *«El juzgado de instancia»* dio por probado, contra la evidencia, que el proceso disciplinario *«o llamado a descargos se llevó a cabo con aplicación del derecho de defensa, del principio de inmediatez, partiendo de la concepción errada que la terminación del contrato con justa causa fue concomitante con la fecha de conocimiento de las faltas endilgadas a la trabajadora (…), por parte de BANCOLOMBIA S.A.*

Sostiene que en el documento denominado «*Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo»*, suscrito por José Ignacio Quintero Gutiérrez, gerente de la sucursal Plaza Imperial Suba, se precisó la fecha de ocurrencia de los actos que propiciaron la investigación, la entrega del informe por

parte del área de seguridad de Bancolombia S.A. y la convocatoria a descargos en el contexto de lo que la institución denomina *«debido proceso».*

Aduce que del acta de explicaciones de 26 de febrero de 2020 (fls. 596 a 602), se obtiene que transcurrieron 8 meses entre la presunta falta, ocurrida en junio de 2019, y la citación a rendir explicaciones, fechada 26 de febrero de 2020. Que ese lapso es significativo para efectos de definir la inmediatez.

Asevera que Diego Andrés Ramírez declaró que el Banco conoció los hechos desde septiembre de 2019, 6 meses antes de proceder al despido. Además, el documento titulado *«Malas Prácticas en la Gestión Comercial»* (fls. 532 a 535), explicita que incurrir en comportamientos como los descritos podría dar lugar, según la ley, a sanciones disciplinarias e incluso a la terminación del contrato por justa causa.

Estima que el Tribunal omitió considerar que el empleador pudo haber optado por aplicar el principio *«indubio pro operario»* y, en su lugar, imponer una sanción disciplinaria que tuviera en cuenta sus antecedentes de excelencia por reconocimientos a su gestión (folios 74 al 79). Que por ello, el despido no fue una medida proporcional, pues existía la posibilidad de aplicar una sanción menos drástica.

Arguye que no se respetó plenamente el debido proceso pues, aunque estuvo acompañada por un apoderado y un

representante sindical, no se practicaron las pruebas solicitadas, ni se atendieron las objeciones planteadas por su defensor y el representante sindical. Que el acta se limitó a registrar los reparos, pero los representantes de Bancolombia S.A. no desplegaron alguna acción concreta para garantizar el derecho de defensa. Por ello, es crucial que una autoridad competente analice el acta de la diligencia del 26 de febrero de 2020 (fls. 596 a 602 cdno digital), y verifique la vulneración de los derechos de la demandante.

XIII. RÉPLICA

Se pronuncia en términos similares, para insistir en que quedó probada la responsabilidad de la actora en los actos defraudatorios a la empresa.

XIV. CONSIDERACIONES

La inmediatez entre la comisión de la falta descalificadora y la imposición de la sanción, es una materia que no formó parte de las consideraciones que el Tribunal elaboró para resolver la apelación interpuesta por la actora, de suerte que no pudo haber cometido el desafuero endilgado. Tampoco, fue objeto de debate en las instancias del proceso, de suerte que se configura lo que la doctrina ha dado en denominar medio nuevo en casación, por manera que la posibilidad de incursionar en el análisis propuesto no se abre paso, por razón del respeto a principios y valores constitucionales como el derecho de contradicción y de defensa.

Con todo, si la conducta irregular ocurrió el 27 de junio de 2019, y el despido se llevó a cabo el 26 de enero de 2020, no es posible ignorar que durante este lapso, la accionante fue escuchada en audiencia donde se levantó el «*ACTA DE EXPLICACIONES -DEBIDO PROCESO- ART. 26 Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020*», se estima que el Tribunal tampoco se equivocó, por cuanto siguió lo enseñado por esta Corporación (CSJ SL1981-2019).

Se impone reiterar que la misiva de terminación del contrato de trabajo por justa causa, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva. Aunque el legislador no fijó plazos máximos para adoptar dicha decisión, no significa que la comunicación no deba darse dentro de un término razonable; de no, se impone entender que dispensó la presunta falta.

No obstante, la Sala también ha precisado que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma un tiempo prudencial para constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos ocurridos (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855). La trascendencia de una determinación de ese calibre genera la necesidad de verificar si el hecho sucedió, si está tipificado como falta y su intensidad o gravedad, es apenas lógico que deba admitirse un tiempo razonable para investigar y sancionar la conducta objeto de reproche. Con mayor razón, si se trata de un caso complejo, en el que la garantía del derecho de defensa demanda una mayor inversión de tiempo

y esfuerzo (CSJ SL18084-2016).

Así las cosas, el solo transcurso del tiempo entre el conocimiento de los hechos atribuidos al trabajador y la decisión de despido, sin tomar en cuenta las actuaciones adelantadas por la empresa para investigar lo sucedido, no es suficiente para definir si la finalización del contrato fue oportuna. No conviene olvidar que es igualmente relevante la relación de causalidad entre uno y otro episodio, que puede desvanecerse por el paso del tiempo para convertirse en una especie de venganza, y deja de ser una medida enderezada a la conservación de la disciplina en el lugar de trabajo. En providencia CSJ SL3239-2015 que reiteró lo dicho en sentencia CSJ SL, 16 jul. 2007 rad. 28682, se explicó:

> Para la censura, contrario a lo dicho por el juzgador, el despido fue, a todas luces, inoportuno, puesto que, si los hechos acaecieron el 12 de noviembre de 2004 y el despido se produjo hasta el 27 de julio de 2005, significa que entre estas dos fechas medió un lapso de 8 meses y 15 días, lo que, a su juicio, el despido es ilícito dado que, con el transcurso del tiempo, había operado la condonación o perdón de la falta, máxime que, dice, según la comunicación del 22 de abril de 2005, no apreciada, fl. 36, el banco ya había resuelto dejar sin efecto ni validez las comunicaciones D.P. 1265 y D.P.1266 del 15 de abril del 2005.
>
> No acierta el recurrente al tratar de demostrar la falta de inmediatez entre la decisión unilateral de terminar el contrato con justa causa tomada por la empresa y la fecha en que ocurrieron los hechos constitutivos de la causal, porque la sola contabilización del tiempo como él lo hace, al margen de los actos llevados a cabo por la empresa con el fin de investigar lo sucedido, una vez tuvo conocimiento de la operación fraudulenta respecto de una de sus cuentahabientes, es equivocado.
>
> La jurisprudencia de vieja data tiene resuelto que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa.

Al margen de que se está examinando un cargo por la vía de los hechos, no está de más recordar que, sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, ha dicho esta Corte:

En similares términos recordó la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), lo siguiente:

"Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así:

"(…) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

"Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores."

En este caso, acertó el ad quem al considerar que no se presentó extemporaneidad del despido, puesto que, como el mismo juzgador lo anotó, la demandada «…demostró que en ese periodo se adelantaron las investigaciones necesarias para imputar la falta al actor» y, para reafirmar su consideración, el tribunal procedió a relacionar las actividades ejecutadas por la empresa dentro de la investigación llevada a cabo para esclarecer los hechos.

En consecuencia, encuentra la Sala que el juez de alzada no tenía como arribar a la conclusión que extraña la censura de que el

> trascurso del tiempo se tradujo en la condonación o perdón de la falta o la conformidad con las explicaciones del inculpado.

Por último, no sobra advertir que la impugnante deja libre de cuestionamiento la inferencia del juzgador de la alzada, según la cual la actora confesó su responsabilidad en los hechos investigados. En ese orden, la decisión gravada conserva la doble presunción de acierto y legalidad con que viene revestida y, por tanto, permanece incólume (CSJ SL643-2020).

Este cargo tampoco prospera.

Costas en el trámite extraordinario a cargo de la actora. Fíjense $6.200.000 como agencias en derecho, que se incluirán en la liquidación que practique el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XV. DECISIÓN

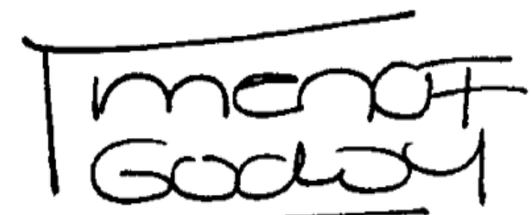
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 31 de enero de 2024 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., dentro del proceso seguido por **GERALDINE BEDOYA GRATEROL** contra **BANCOLOMBIA S.A.**

Costas, como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ
No firma ausencia justificada



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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: 230B6A52DA0218B908888518EFBADE8411BA40E2F52490E0E205D75136A90D3E
Documento generado en 2025-03-21