



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Magistrada ponente

SL888-2025

Radicación n.º 68081-31-05-001-2019-00518-01

Acta 11

Bogotá D. C., primero (1) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **LETICIA ROJAS CARRERO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 3 de julio de 2024, en el proceso ordinario laboral que la recurrente instauró contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA (CAFABA)**.

I. ANTECEDENTES

Leticia Rojas Carrero llamó a juicio a la Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja, y conforme al escrito inicial y su reforma, solicitó se declarara: *i)* la existencia de un vínculo laboral entre las partes desde el 17 de noviembre de 1988 hasta el 8 de julio de 2019; *ii)* la ineficacia del despido por no haberse cumplido el

procedimiento interno disciplinario; y, en consecuencia, *iii*) se ordenara su reintegro al último cargo que venía desempeñando, sin solución de continuidad, junto con el pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir debidamente indexadas y los aportes pensionales correspondientes desde la fecha del retiro hasta el revinculación; *iv*) el pago efectivo de las prestaciones sociales extralegales, particularmente la prima de antigüedad a la que tenía derecho al momento del despido, causadas desde el 8 de julio de 2019 y hasta que se materialice la restitución al cargo efectiva, debidamente indexadas y, finalmente, *v*) la cancelación de costas, agencias en derecho y cualquier otro derecho que se haya vulnerado.

Subsidiariamente, solicitó se declarara: *i*) la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 17 de noviembre de 1988 hasta el 8 de julio de 2019; *ii*) que la terminación unilateral del contrato no cumplió con los procedimientos del reglamento interno y vulneró el debido proceso e igualdad; *iii*) la inexistencia de una justa causa para el despido y, en consecuencia, y *iv*) se ordenara el pago de la indemnización conforme al artículo 64 del CST, por un total de \$83.265.000, debidamente indexado y el pago de costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que trabajó para Cafaba desde el 17 de noviembre de 1988 hasta el 8 de julio de 2019, inicialmente bajo contrato a término fijo, que luego pasó a indefinido, desempeñándose primero como jefe de Servicios Sociales y posteriormente como jefe de División Administrativa. Indicó que durante más de 30 años

prestó sus servicios de forma continua, recibiendo salario, primas y otros beneficios; que fue víctima de acoso laboral desde 2015, y nunca fue notificada de obligaciones relacionadas con una concesión de aguas otorgada a la entidad por la Corporación Autónoma de Santander C.A.S., ni por sus superiores ni en los empalmes del cargo.

Adujo que Cafaba tuvo conocimiento de la no renovación de la concesión de agua en octubre de 2018, tras una visita de la C.A.S., y que el concepto técnico oficial fue recibido por la entidad el 13 de mayo de 2019. A pesar de ello, fue citada a descargos en un proceso disciplinario sin claridad sobre las faltas que se le atribuían ni acceso a las pruebas. Sostuvo que nunca fue informada ni de la resolución de concesión ni del auto de investigación, y que otros funcionarios implicados fueron exonerados. Finalmente, su contrato fue terminado sin una clara justificación, afectando gravemente su situación personal y económica.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó como ciertos los relacionados con la existencia del contrato de trabajo, su modificación a término indefinido, el cargo desempeñado, la notificación de la resolución de la C.A.S., la visita técnica de esa corporación, la comunicación sobre el vencimiento de la licencia y el inicio del proceso disciplinario, incluida su terminación. Respecto a los demás, dijo que no le constaban o no eran ciertos.

En su defensa, esgrimió que la terminación del contrato

de trabajo de la actora obedeció a una justa causa, dado que la trabajadora incurrió en una falta grave prevista en el reglamento interno de trabajo y en el numeral 6 del artículo 62 del CST. Sostuvo que Cafaba dio cumplimiento estricto a sus obligaciones legales, y que el proceso disciplinario seguido se ajustó al marco normativo vigente. Fundamentó su oposición en normas del CST, CPTSS, CGP y jurisprudencia de la Corte CSJ SL375-2018, argumentando que el orden público laboral impide crear causales de despido distintas a las previstas por la ley, pero sí permite que determinadas conductas sean calificadas como faltas graves en reglamentos o contratos, lo que habilita su uso como justa causa para terminar el vínculo laboral.

En su defensa propuso las excepciones que denominó: *«inexistencia de las obligaciones laborales que reclama la parte actora frente a la caja de compensación familiar de Barrancabermeja, Cafaba; prescripción; buena fe; compensación y la genérica»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 22 de agosto de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Barrancabermeja resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo celebrado entre LETICIA ROJAS CARRERO y CAFABA, producido el 8 de julio de 2019, por las razones acabadas de explicar.

SEGUNDO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA a reintegrar a la demandante LETICIA ROJAS CARRERO al cargo que venía desempeñando o a uno igual de similares condiciones o de mayor categoría sin solución de continuidad conforme se expresó en la parte motiva de la decisión.

TERCERO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA a reconocer y pagar a favor de la demandante LETICIA ROJAS CARRERO las siguientes sumas de dinero por los conceptos que se detallan a continuación los cuales se materializan desde el 8 de octubre de 2019 y hasta que se haga efectivo su reintegro, las condenas se precisan hasta la fecha de la presente decisión

Por concepto de salario= 202.738.238

Por cesantías= 16.894.853

Por prima de servicios= 16.894.853

CUARTO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA a efectuar en favor de la demandante LETICIA ROJAS CARRERO, el traslado con base en el cálculo actuarial del correspondiente título pensional a la entidad de seguridad social en pensiones a la cual se encuentre afiliada o decida afiliarse, por el tiempo que no se efectuaron, esto es, desde el 8 de julio de 2019 y hasta tanto se haga efectivo el reintegro. Dicho título pensional se calculará conforme a lo estipulado en el decreto 1887 de 1994 y decretos modificatorios posteriores, atendiendo como ingreso base de cotización para cada uno de los ciclos la suma de \$ 4.095.722.

QUINTO: ABSOLVER a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA de las restantes pretensiones incoadas en su contra por la demandante.

SEXTO: CONDENAR en costas a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA, se fijan como agencias en derecho a su cargo y favor de la demandante LETICIA ROJAS CARRERO la suma de \$ 3.000.000 de conformidad a lo reglado en los artículos 365 y 366 del C.G.P

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que la demandada interpuso, a través de sentencia de 3 de julio de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga decidió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Judicial de Barrancabermeja el 22 de agosto de 2023 en el proceso ordinario laboral promovido por LETICIA ROJAS CARRERO contra la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFABA, para en su lugar:

“PRIMERO: DECLARAR que entre LETICIA ROJAS CARRERO y

la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFABA existió un contrato de trabajo a término indefinido en el periodo comprendido entre el 17 de noviembre de 1988 y el 08 de julio de 2019, terminado sin justa causa por el empleador.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFABA, al pago de la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del CST, correspondiente a la suma de \$90.397.322, suma debidamente indexada a la fecha de la presente providencia.”

SEGUNDO: CONDENAR en costas de ambas instancias a las demandadas (sic) dada la no prosperidad de sus recursos. Se tasan en esta instancia las agencias en derecho en la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente a cargo de cada uno de ellas y a favor del demandante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que el problema jurídico a resolver era el siguiente:

(...) determinar si acertó el *A quo* en la decisión condenatoria impartida frente a las pretensiones elevadas por LETICIA ROJAS CARRERO, tendientes a establecer si la terminación del contrato de trabajo es ineficaz en virtud al presunto incumplimiento del procedimiento para el despido establecido en el reglamento interno de trabajo y si procedía el reintegro junto con las consecuencias legales.

La tesis que defiende el fallo fue:

La sala REVOCARÁ la providencia objeto de apelación, como quiera que, conforme al estudio del material probatorio aportado al plenario, no hay lugar a ordenar el reintegro que se procura en esta causa judicial, por cuanto la vulneración del derecho al debido proceso alegado por la recurrente no conlleva a la ineficacia de la terminación y el consecuente reintegro, pues su consecuencia jurídica es la indemnización por despido injusto.

El juez plural señaló que hubo una violación al debido proceso en la terminación del contrato de trabajo, ya que la empresa no cumplió con los términos establecidos en su reglamento interno. Sin embargo, aclaró que esa irregularidad no conlleva automáticamente la ineficacia del despido ni obliga al reintegro de la trabajadora, dado que no se probó que las partes hubieran pactado esa consecuencia

en el reglamento o en otro instrumento vinculante.

En efecto, la Sala al valorar el procedimiento disciplinario verificó que la citación a descargos se emitió fuera del plazo establecido, pese a que el empleador alegó haber conocido los hechos el 13 de mayo de 2019. La notificación fue realizada el día 30 del mismo mes, es decir, más allá del término permitido (cinco días), configurándose así una irregularidad procedimental.

Desde el plano probatorio, se valoraron piezas documentales que reflejaron la cronología del proceso disciplinario. El concepto técnico S.A.A. No. 01900-18, emitido por la CAS, fue recibido por Cafaba el 13 de mayo de 2019. El 20 de ese mes, el director Administrativo remitió comunicación al jefe de Servicios Sociales, quien a su vez solicitó al coordinador de Recursos Humanos iniciar la investigación. La notificación a la trabajadora ocurrió el día 30 del mismo mes y año, superando los cinco días hábiles estipulados. Incluso, el juzgador plural dijo que, si se asumiera como fecha de conocimiento el 20 de mayo de 2019, el llamado continuaba siendo extemporáneo.

El reglamento interno contemplaba un procedimiento específico para efectos disciplinarios que incluía plazos precisos para cada fase. El artículo 60 exigía citar al trabajador dentro de los cinco días siguientes a la fecha de conocimiento de la falta, y decidir sobre la sanción en los cinco días posteriores a la diligencia. Este protocolo, incorporado por voluntad de la entidad empleadora, era obligatorio. Cualquier incumplimiento afectaba las garantías

mínimas del trabajador, sin que pudieran relativizarse tales plazos por consideraciones subjetivas sobre su extensión.

El colegiado también examinó el contenido de la comunicación del 24 de mayo de 2019, donde se indicó que la conducta atribuida se vinculaba con el numeral 26 del artículo 44 del RIT, relativo al acatamiento de protocolos institucionales; no obstante, tal referencia no subsanaba el incumplimiento del término para la citación. Además, se evidenció que durante la visita de la C.A.S. realizada los días 25, 26 y 27 de octubre de 2018, no hubo constancia de comunicación o entrega de hallazgos relevantes a Cafaba, por lo cual no podía fijarse ese momento como el de conocimiento de la falta.

Desde el plano jurisprudencial, el juez de segunda instancia acudió a la sentencia CSJ SL132-2022, que precisó que *«la simple trasgresión al debido proceso, al no haberse cumplido con el término previsto en el reglamento interno de trabajo, no conduce a disponer un reintegro, por cuanto, no existe norma legal ni extralegal que disponga tal consecuencia, siendo a modo enunciativo algunas eventualidades especiales que generan el reintegro: personas que gozan de estabilidad laboral reforzada o aforados»*.

En consecuencia, el colegiado revocó parcialmente lo decidido por el *a quo*, pues, aunque ratificó que el procedimiento disciplinario fue irregular, consideró improcedente la orden de reintegro. En su lugar, reconoció el derecho de la demandante a recibir la indemnización legal conforme al artículo 64 del CST, toda vez que esta disposición

establece que, en caso de terminación sin justa causa, el empleador debe pagar una compensación equivalente al valor de los salarios dejados de percibir por el tiempo restante del contrato a término fijo o, tratándose de uno indefinido, con base en la antigüedad del vínculo. Este pronunciamiento reafirmó el deber de respetar las garantías procesales sin desconocer las consecuencias jurídicas previstas por el ordenamiento vigente.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente la formula en los siguientes términos:

Le solicito a la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de conformidad con el artículo 90 numeral 4, CASE TOTALMENTE la sentencia proferida por la Sala Laboral del Distrito Judicial de Bucaramanga de fecha 3 de julio de 2024 y en sede de instancia, CONFIRME EN SU TOTALIDAD el fallo del A QUO, en cuanto que el AD QUEM, en el fallo del 3 de julio de 2024, denegó el numeral PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO CUARTO, QUINTO y SEXTO, de las pretensiones principales de la demanda, concedidas a favor de la parte demandante y que corresponde a: 1. Declarar la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo celebrado entre LETICIA ROJAS CARRERO y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA CAFABA, *producida el 8 de julio de 2019*. 2. *CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA a reintegrar a la demandante LETICIA ROJAS CARRERO al cargo que venía desempeñando o a uno igual de similares condiciones o de mayor categoría sin solución de continuidad*. 3. *CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA a reconocer y pagar a favor de la demandante LETICIA ROJAS CARRERO, el pago de salarios, los cuales se materializan desde el 8 de octubre de 2019 y hasta que se haga efectivo su reintegro, cesantías, prima de servicios* 4. *CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE*

BARRANCABERMEJA a efectuar en favor de la demandante LETICIA ROJAS CARRERO, el traslado con base en el cálculo actuarial del correspondiente título pensional a la entidad de seguridad social en pensiones a la cual se encuentre afiliada o decida afiliarse, por el tiempo que no se efectuaron, esto es, desde el 8 de julio de 2019 y hasta tanto se haga efectivo el reintegro. Dicho título pensional se calculará conforme a lo estipulado en el decreto 1887 de 1994 y decretos modificatorios posteriores, atendiendo como ingreso base de cotización para cada uno de los ciclos la suma de \$ 4.095.722. 5. ABSOLVER a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA de las restantes pretensiones incoadas en su contra por la demandante, por no interponer recurso sobre ellas y 6. SEXTO: CONDENAR en costas a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA, como agencias en derecho por la suma de \$ 3.000.000 de conformidad a lo reglado en los artículos 365 y 366 del C.G.P. , mediante sentencia proferida el 22 de agosto de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Barrancabermeja y en consecuencia, se concedan las pretensiones principales anteriormente señaladas y que el AD QUO en la sentencia concedió, revocando totalmente el AD QUEM, la sentencia de primera instancia (sic).

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados por la contraparte y se resuelven de manera conjunta, porque pese a que se encausan por vías diferentes, denuncian igual elenco normativo y persiguen la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia fustigada

(...) por la causal primera, por la vía directa, por violación sustancial de la ley en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 64 del C.S.T y artículo 104, 105, 106, 107, 108, 116 del C.S.T; Jurisprudencia de la Sala Laboral CSJ; sentencia SL132-2022 M.P JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO; Jurisprudencia de la Sala Laboral CSJ, sentencia SL3424-2018, Radicación No 70342 MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO; Jurisprudencia Tribunal superior de Medellín, Sala Laboral MP MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO RAD. 05001-31-05-001-2019-00726-01

La recurrente afirma que el juzgador de segunda

instancia desconoce el alcance normativo de los artículos denunciados, así como las reglas interpretativas trazadas por la Corte. Señala que *«para el caso particular si se establecieron unas consecuencias por el no cumplimiento del debido proceso las cuales indican que no sería efectivo el despido»*.

Aduce que esta corporación en la sentencia CSJ SL3424-2018 diferenció las consecuencias del despido ilegal del de sin justa causa, de esta manera:

Con otras palabras, las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa, como equivocadamente lo equipara la recurrente, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral. “ (...) (folios 9 y 10)

Con base en la anterior sentencia, precisa que el despido es ineficaz en aquellos casos en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite, pero sujeto al cumplimiento de una formalidad legal o convencional que el empleador no atiende, y será injusto cuando no se sustenta en alguna de las justas causales que la ley prevé para la terminación unilateral del contrato, que recuerda, son las establecidas en el artículo 62 del CST.

Además, aduce que se debe entender que el reglamento interno de trabajo tiene la connotación de ley para las partes, y que este se equipara a una formalidad legal, ya que los artículos 104, 105, 106, 107, 108 y 116 del CST, así lo determinan.

VII. RÉPLICA

La demandada aduce, frente a este cargo, que la interpretación errónea solo se configura cuando el juzgador distorsiona el alcance de una disposición legal, lo cual no ocurre en el fallo cuestionado, pues el colegiado no realizó exégesis alguna sobre los artículos 64, 104, 105, 106, 107, 108 y 116 del CST. Por tanto, no es posible atribuirle una lectura equivocada de disposiciones que no analizó ni aplicó directamente.

Sostiene que la sentencia CSJ SL, 12 may. de 2009, rad. 32.637, establece que la errónea interpretación supone atribuir a la norma un significado distinto al previsto por el legislador. Bajo esa premisa, quien acude a la casación por esta causal debe demostrar que el juzgador otorgó un entendimiento equivocado al texto legal, y compararlo con su real contenido.

Alega que en este caso el recurrente omite dicha confrontación y tampoco delimita claramente el sentido normativo correcto que, según su tesis, debió aplicarse. Además, al invocar la vía directa, no puede cuestionar aspectos fácticos fijados por el sentenciador, lo cual refuerza la improcedencia de su acusación.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa a la sentencia de segundo grado de:

Violación sustancial de la ley por la vía indirecta en la modalidad

de la aplicación indebida de Ley sustancial artículo 64 del C.S.T artículo 104, 105,106,107,108, 116 del C.S.T, en concordancia con el artículo 29 y 53 de la Constitución Nacional

Sostiene que se la providencia incurre en los siguientes yerros:

Error de apreciación errónea, en no dar por demostrado estándolo que en el reglamento interno de trabajo se estableció un procedimiento y etapas previas para que la terminación del contrato de trabajo fuera efectiva.

Error de apreciación errónea en dar por demostrado sin estarlo que en el reglamento se permite por no cumplir con los requisitos del reglamento interno de trabajo, la consecuencia no el reintegro sino la indemnización.

No dar por demostrado estándolo que la expresión del inicio del artículo 60 del reglamento interno de trabajo “EFECTIVA”, se equipara a una ineficacia.

Denuncia como erróneamente apreciado el reglamento interno de trabajo.

Lo anterior, porque el juez plural: *i)* no se percató que el reglamento interno de trabajo requiere, tanto para la sanción como para que el despido fuera efectivo, el cumplimiento de las garantías del debido proceso; y *ii)* falla al no observar que el no cumplimiento de sus preceptos trae como consecuencia la ineficacia del despido.

Aduce que se apreció de manera equivocada el artículo 60 del reglamento porque:

[...] al darle un alcance diferente a lo determinado por la empresa esto es que el término consagrado “Para hacer efectiva una sanción disciplinaria o un despido individual” (...), Se equipara a la ineficacia de la sanción o despido si no se hace en cumplimiento de sus preceptos normativos.

El censor sostiene que la apreciación errónea del

reglamento incide directamente en la decisión adoptada, pues el colegiado revocó íntegramente el fallo sin considerar que las partes acordaron que el despido solo sería válido si se cumplía con el procedimiento allí establecido. Al no haberse seguido dicho protocolo, la desvinculación carece de eficacia jurídica, lo que descarta la aplicación de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST y obliga, en cambio, al reintegro.

Aduce que el juez plural reconoce la omisión del trámite formal, pero concluye, de manera contradictoria, que la consecuencia es el pago de una compensación cuando lo cierto es que el despido no es injusto, simplemente porque no existió, porque no fue efectivo, ya que no se cumplió con la formalidad que la demandada estableció en su reglamento.

IX. RÉPLICA

En relación con el segundo embate, manifiesta que el planteamiento resulta infundado, pues no se configura un error de hecho manifiesto en la valoración del material probatorio. El colegiado analiza el reglamento interno de trabajo, especialmente el artículo 60, y concluye que este no prevé el reintegro como consecuencia de la omisión del procedimiento disciplinario previo, sino que se remite a la normatividad general para determinar los efectos jurídicos del despido. Por tanto, no se omite la valoración del medio probatorio invocado, ni se distorsiona su contenido, ya que el sentenciador toma en cuenta su literalidad para concluir que la sanción aplicable es la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, y no el reintegro pretendido.

Sostiene que tampoco se advierte un yerro en considerar que el término «*efectiva*» del artículo 60 del reglamento implique automáticamente la ineficacia del despido en caso de incumplimiento formal. El juzgador no está obligado a realizar interpretaciones extensivas, comparaciones o equiparaciones no previstas expresamente en el texto del reglamento. Ante la ausencia de estipulación clara sobre el reintegro como efecto jurídico, el Tribunal aplica adecuadamente el marco normativo vigente y la jurisprudencia relevante, descartando cualquier desviación valorativa. Finalmente, señala que la crítica del recurrente, más que controvertir pruebas, intenta reevaluar su alcance desde una perspectiva meramente subjetiva.

X. CONSIDERACIONES

Pese a las objeciones de técnica esgrimidas por la réplica, estas son superables tanto en el cargo jurídico como fáctico, ya que hay un ataque coherente contra los cimientos de *iure* y probatorios del fallo fustigado, razón por la cual se entrará a estudiar el fondo del asunto.

El Tribunal revocó la decisión de primera instancia al concluir que, aunque el empleador incurrió en una irregularidad al citar extemporáneamente a descargos a la interno de trabajo, tal omisión no conlleva a la ineficacia del despido ni da lugar al reintegro, al no existir norma expresa que así lo disponga. Fundamentó su decisión en la valoración de pruebas documentales como el reglamento interno de trabajo, el concepto técnico S. A. A. n.º 01900-18 emitido por

la C.A.S, la comunicación del director Administrativo del 20 de mayo de 2019, la solicitud del jefe de Servicios Sociales al Coordinador de Recursos Humanos y la citación del 30 de mayo de 2019. Con base en estas evidencias, concluyó que la terminación es injusta y reconoció la indemnización por despido sin justa causa conforme al artículo 64 del CST, apoyándose en la sentencia CSJ SL132-2022.

El recurrente formula dos cargos contra la sentencia del juez plural. El primero, por la vía directa, donde alega la interpretación errónea de los artículos 64, 104 a 108 y 116 del CST, argumentando que el reglamento interno de trabajo tiene fuerza normativa y que su incumplimiento, en especial del artículo 60, acarrea la ineficacia del despido. Sostiene que el colegiado desconoce el alcance normativo de dichas disposiciones y la jurisprudencia aplicable (CSJ SL132-2022 y SL3424-2018), según la cual el despido es ineficaz cuando se omiten formalidades legales o convencionales exigidas para su validez.

En el segundo cargo, por la vía indirecta, denuncia errores de hecho por indebida apreciación del reglamento interno de trabajo, al no reconocer que el procedimiento allí previsto es condición de eficacia del despido. Sostiene que el juzgador desconoció que las partes pactaron que el despido solo sería válido si se cumplían dichas garantías, por lo que al omitirse el procedimiento no se configura un finiquito injusto sino uno ineficaz, siendo improcedente la indemnización del artículo 64 del CST y viable, en cambio, el reintegro.

En ese orden, la Corte debe determinar, desde lo fáctico y lo jurídico, si el colegiado se equivocó al establecer que el incumplimiento del procedimiento disciplinario previsto en el reglamento interno de trabajo no generaba la ineficacia del despido y, por tanto, el reintegro del trabajador, dando lugar únicamente al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa conforme al artículo 64 del CST.

Para desatar ese planteamiento, es pertinente memorar lo que tiene definido esta corporación en tratándose de la obligatoriedad o no que tiene el empleador de seguir un proceso disciplinario para obtener el despido de un trabajador a su cargo.

Al respecto, en sentencia CSJ SL339-2023 ha dicho esta Corte lo siguiente:

Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, **el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario**, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, **debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa** (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021).

(Negrillas de la Sala).

En providencia CSJ SL2351-2020, también se indicó:

[...] La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, **para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario**, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este

sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL1981-2019.

Sobre la constitucionalidad de la distinción entre despido y sanción que la censura pone en tela de juicio, basta leer la sentencia T-546 de 2000 citada por la misma recurrente, para encontrar que la postura de vieja data de esta Corporación que diferencia entre despido y sanción ha sido acogida por la Corte Constitucional. Ver también la sentencia CC T-075A-11.

(Negrillas de la Sala)

Mas adelante, en ese mismo proveído (CSJ SL2351-2020), en donde se citó el fallo SL15245-2014, y refiriéndose al alcance del debido proceso, se puntualizó:

i) El alcance del debido proceso del artículo 29 constitucional frente a las actuaciones del empleador a la terminación del contrato de trabajo, en concordancia con la jurisprudencia constitucional

Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional¹, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.

Ahora, en cuanto al derecho de defensa, la misma decisión enseñó:

Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así:

a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el

¹ T-546 de 2000

contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos².

b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpadors, y no los podrá alegar judicialmente.

c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo.

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

² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

Así las cosas, el debido proceso *«es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST»*, mientras que el derecho a la defensa consiste en la oportunidad que se le brinda al trabajador de exponer su versión de los hechos, con el fin de garantizar que la decisión que adopte el empleador vaya precedida de una explicación o réplica.

Ahora, en el caso concreto, corresponde analizar si el juzgador de segunda instancia incurrió en error de hecho al valorar el reglamento interno de trabajo y restarle eficacia normativa a su contenido, particularmente en lo relativo al artículo 60, que a su tenor señala:

ARTÍCULO 60. Para hacer efectiva una sanción disciplinaria o un despido individual la Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja CAFABA notificará mediante citación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que CAFABA tuvo conocimiento de la comisión de la infracción para que posteriormente se surta la diligencia de descargos indicando el lugar, día y hora en la cual el trabajador debe presentarse a la diligencia asesorado por dos compañeros de trabajo que deberán ser del sindicato si este es afiliado a la organización. Una vez practicada la diligencia o vencida la hora fijada para ella sin que el trabajador se presente, CAFABA impondrá la sanción o efectuara el despido si a ello hubiere lugar, para tomar esta decisión la Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja, CAFABA, tiene un término de cinco (5) días hábiles siguientes a la práctica de esta. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja CAFABA de imponer o no la sanción definitiva.

(Negrilla de la Sala)

Del análisis objetivo del contenido del reglamento interno no se desprende una consecuencia jurídica expresa derivada del incumplimiento del artículo 60 como lo sería la

ineficacia del despido o la obligación del reintegro, ya que, aunque el texto antes reproducido establece un protocolo disciplinario y exige ciertos pasos previos a la imposición de sanciones o al despido, no contiene una cláusula que condicione expresamente la validez de aquel a la observancia estricta de ese trámite. Por tanto, no puede afirmarse, desde el plano probatorio, que se haya desvirtuado el contenido o el alcance del documento.

Además, el colegiado sí valoró esta prueba documental, junto con las demás evidencias obrantes en el expediente, como el concepto técnico S.A.A. No. 01900-18, las comunicaciones internas y la cronología del proceso disciplinario, las cuales, valga señalar, no fueron denunciadas por el censor y mantienen la presunción de validez de la providencia fustigada.

Por tanto, aunque se encuentra acreditado que hubo una irregularidad temporal en el trámite disciplinario (la acusación no se hizo dentro de los 5 días después de la falta sino 15 días después) previo a la terminación del contrato, la consecuencia de *iure* no es el reintegro, pues, como se ha insistido, el RIT no prevé esa consecuencia. Otra cosa es la justeza del despido, que, de no tipificarse, da lugar a la indemnización por despido sin justa causa, conforme al artículo 64 del CST, tema que no es materia del recurso extraordinario.

En ausencia de dicha previsión expresa en el reglamento interno de trabajo (reintegro), la decisión de despedir sin estar el empleador prevalido realmente de una

justa causa legal genera responsabilidad indemnizatoria más no invalida el acto de desvinculación, en la medida que la estabilidad en el nexo laboral no implica la indisolubilidad de este.

Al respecto, la Corte en la sentencia CSJ SL 3424-2018 adoctrinó:

Es decir, contrario a lo que aduce la censura, la estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad del mismo si se cumplen las condiciones para ello. Dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.

Es así que la Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, **indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado.**

(Negrilla de la Sala)

Dicha decisión fue reiterada en providencia CSJ SL1959-2021, en la que se adoctrinó que el reintegro es dable en aplicación de otras disposiciones para salvaguardar tanto el derecho a la estabilidad en el trabajo, como otros derechos, valores o principios presentes en las relaciones subordinadas de trabajo, que también son dignos de protección, como el caso de trabajadores que tengan una discapacidad relevante.

En igual sentido, en la sentencia CSJ SL322-2022 de esta Sala se reiteró que:

De lo anterior resulta evidente que no se incurrió en desatino jurídico alguno, pues el reintegro, como medida frente al despido sin justa causa, es dable, como lo dijo el Tribunal, ante escenarios específicos definidos por la Ley y la jurisprudencia.

En aplicación de esta línea jurisprudencial, hay que señalar que cualquier inobservancia del procedimiento disciplinario por parte del empleador no implica, por sí sola, la ineficacia del despido, y su consecuente reintegro salvo que exista una norma legal o convencional que expresamente lo establezca.

En este contexto, ante la ausencia de una disposición que sancione con ineficacia el despido por el incumplimiento del reglamento interno, se abre paso la aplicación del régimen general previsto en el artículo 64 del CST, que establece la indemnización por despido sin justa causa. Esto, porque si bien la falta de observancia de un procedimiento disciplinario puede constituir una eventual irregularidad, no implica necesariamente la inexistencia del despido, sino su calificación como injusto, lo que da lugar a la compensación económica correspondiente, conforme al marco normativo vigente y a la jurisprudencia de la Corte.

Además, ello no desvirtúa el hecho de que en aquél se garantizó materialmente el derecho de defensa de la trabajadora, pues en el curso de ese procedimiento tuvo todas las garantías de contradicción para justificar el proceder que se le enrostraba.

Al respecto, es relevante señalar que en relación con la tramitación de un procedimiento extralegal para extinguir un contrato laboral, la Corte, 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 en la convención, cuando la omisión del mismo no fracture la posibilidad del demandante de exponer sus razones y dar sus explicaciones frente a las faltas que el empleador le atribuya**, con la asistencia del sindicato en los casos en que así lo desee.

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

[...] **el mero incumplimiento de un término que no impida al trabajador 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.

En igual sentido, la jurisprudencia constitucional ha señalado la necesidad de evaluar la trascendencia de la irregularidad en asuntos de semejante índole. Así, en la decisión CC SU-301-2005, señaló que el simple incumplimiento de un término procesal no implica vulnerar los derechos fundamentales de los administrados, por lo que, *«la afirmación que se hace en ese sentido [...] debe ser resultado de un análisis que considera múltiples circunstancias relacionadas con el caso concreto»*.

Ahora bien, es relevante señalar que en el presente proceso la decisión final adoptada por la parte enjuiciada dio lugar a la indemnización por despido sin justa causa, lo que lejos de constituir una decisión arbitraria del juez de la alzada, se alinea con la necesidad de preservar el equilibrio entre la potestad sancionatoria del empleador y las garantías del debido proceso. Así, la decisión del Tribunal no desconoció la obligatoriedad del referido reglamento, sino que valoró su contenido en conjunto con el acervo probatorio y concluyó que su inobservancia no acarreaba, *per se*, la ineficacia del despido, sino que debía resolverse mediante la indemnización correspondiente, y además respaldó su intelección en jurisprudencia de la Corte.

En consecuencia, no se configura el error de hecho alegado por el recurrente, pues el juzgador plural sí consideró el contenido del reglamento interno, pero concluyó, con base en un criterio jurídico válido y al amparo de jurisprudencia aplicable, que su incumplimiento no tenía los efectos que el recurrente pretende atribuirle.

No puede imponerse al juez una valoración probatoria distinta solo por el desacuerdo de la parte, cuando la prueba fue debidamente considerada en su integridad y el juicio valorativo no se aparta del marco legal ni de los criterios de la lógica y la sana crítica.

En consecuencia, el colegiado no cometió los yerros jurídicos y fácticos endilgados, por ende, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante recurrente y en favor de la opositora; se fijan como agencias en derecho el valor de \$6.200.000, que deberá incluirse en la oportunidad indicada 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 que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 3 de julio de 2024, en el proceso ordinario laboral que **LETICIA ROJAS CARRERO** siguió contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA (CAFABA)**.

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

Costas como se dijo en la parte motiva.

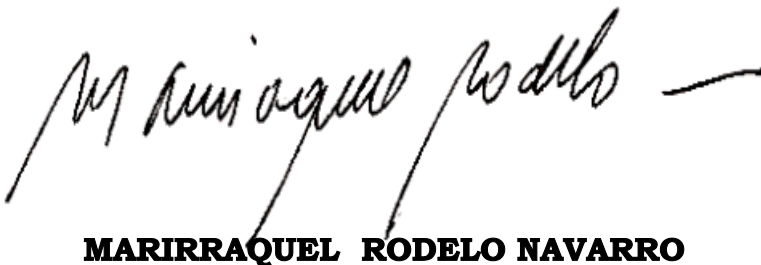
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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

Código de verificación: 7F75E490D7014D877E096523EE0395E82C61C08F872F913544AFFF2C3536AE62

Documento generado en 2025-04-08