



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**

**Magistrado ponente**

**SL1086-2021**

**Radicación n.º 78861**

**Acta 9**

Bogotá, D. C., diecisiete (17) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **ALEXANDRA MILENA LARA DÍAZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., el 25 de abril de 2017, en el proceso que instauró contra **BAVARIA S.A.**

Se admite el impedimento presentado por la magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, con sustento en el numeral 12 del artículo 141 del Código General del Proceso.

Se reconoce personería al abogado Alejandro José Peñarredonda Franco, para que represente judicialmente a la parte demandante, de acuerdo con el memorial que obra a folio 72 del cuaderno de la Corte.

## I. ANTECEDENTES

La recurrente llamó a juicio a la empresa mencionada, con el fin de que se declarara que su despido fue ineficaz, por violación del derecho fundamental al debido proceso. Como consecuencia de lo anterior, pidió su reinstalación en el cargo que ocupaba al momento de la desvinculación (fls. 307 a 342).

En subsidio, solicitó declarar que fue despedida sin justa causa. Pidió el pago de la condigna indemnización, de acuerdo con lo previsto en el pacto colectivo o en la ley, así como la reliquidación de salarios, prestaciones sociales y aportes pensionales, *«de acuerdo con el salario promedio devengado en el último año de servicios, incluido el salario en especie y los factores salariales según el pacto»*. Bajo cualquiera de los escenarios, reclamó las costas del proceso.

En sustento de sus aspiraciones, informó que estuvo vinculada a la demandada entre el 11 de marzo de 2002 y el 21 de febrero de 2014. Explicó que en su condición de trabajadora social, se desempeñó en diferentes cargos al interior de la empresa, ninguno de carácter directivo, ni con funciones de manejo o disposición de dineros. Hizo énfasis en que desde el 23 de agosto de 2010, la empleadora incorporó a sus relaciones de trabajo: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las directrices de la OCDE para las compañías multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales

y Política Social de la OIT. Destacó que, además, era beneficiaria del pacto colectivo vigente en la empresa.

Relató que el 17 de febrero de 2014, de manera sorpresiva, sus superiores la citaron para que rindiera descargos por «*el incumplimiento de sus obligaciones laborales*», sin informarle el motivo concreto de la convocatoria, ni precisar si estaba en curso alguna investigación en su contra. Al acudir a la diligencia, programada para el 19 del mismo mes, se enteró de que la empresa había abierto una actuación disciplinaria 9 días atrás. Con sustento en esa averiguación, se le responsabilizó de la sobre ejecución del presupuesto asignado para la realización de la fiesta de fin de año de las sedes de Bogotá, Tocancipá y Tibitó. Finalmente, fue despedida el 21 siguiente.

Señaló que el informe presupuestal que motivó la investigación es contradictorio y se edificó sobre premisas equivocadas, como la inclusión de cuentas de otras áreas y que el cargo que ocupaba era de «*Coordinadora de Trabajo Social*». Añadió que el empleador no siguió el procedimiento previsto en el pacto colectivo para esta clase de actuaciones.

La accionada se opuso a la prosperidad de las pretensiones y en su defensa, blandió las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, falta de título y ausencia de causa jurídica en la demandante, pago de lo debido, buena fe, ausencia de buena

fe en la demandante, inaplicabilidad de la norma extralegal indicada, prescripción y compensación (fls. 552 a 567).

Admitió la relación laboral y sus extremos, con la precisión de que el último cargo desempeñado fue el de «*especialista en bienestar laboral*». Negó los demás hechos, adujo que no era aplicable el pacto colectivo y que al momento del despido, «*informó a la demandante por escrito los hechos y razones que la obligaron a terminar el contrato de trabajo en ejercicio de la facultad unilateral legalmente prevista y mediante el cumplimiento de todas las obligaciones a su cargo*».

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del 16 de febrero de 2017, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá D. C. absolvió a la demandada y condenó en costas a la promotora del proceso (fl. 516 Cd).

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La demandante apeló. El Tribunal confirmó la sentencia de primer grado, sin costas para los litigantes (fl. 835 Cd).

No halló controversial la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales y su terminación por decisión del empleador. Tampoco, que la actora era beneficiaria del pacto colectivo vigente al interior de la empresa.

Se remitió a los artículos 65 y 66 del Reglamento Interno de Trabajo y la cláusula 9 del Pacto Colectivo vigente a la terminación del contrato. De este último, dedujo que tenía como propósito regular el procedimiento para la investigación de faltas disciplinarias, sanciones y despidos.

De los folios 229 a 230, dio por descontado que la demandante tuvo conocimiento del presupuesto asignado para la realización de la fiesta de fin de año para la vigencia 2013. Añadió que según la copia de los correos electrónicos obrantes de folios 406 a 412, 434 a 437 y 438 a 440, aún después de realizado el evento continuaban presentándose *«cotizaciones, órdenes de pedido, autorizaciones de pago, generándose imprevistos, entre otros eventos»*.

Así mismo, se remitió al informe presupuestal de la fiesta de fin de año, de fecha 10 de febrero de 2014, obrante de folios 226 a 228. Hizo énfasis en que la demandante fue citada a descargos el 17 siguiente (fl. 231), atendió la diligencia dos días después (fls. 234 a 236) y, finalmente, el 21 de febrero de 2014, la empresa le informó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa (fls. 237-238). A la luz de esas premisas, concluyó que *«el término de 10 días a que se refiere el artículo 9 del pacto colectivo solamente podía principiar a contabilizarse desde el 10 de febrero de 2014, una vez se presenta el informe de la investigación, pues para esta calenda la demandada ya había recopilado y procesado las facturas, pagos y soportes»*. Asentó que no podía ser de otra manera, en cuanto la información sobre la ejecución de los recursos era imprescindible para

establecer si se había presentado sobre ejecución presupuestal. Con mayor razón, si luego de la celebración continuaban presentándose situaciones relacionadas con el gasto que de allí se derivó.

Bajo ese entendimiento, descartó que la demandante tuviera razón en su apelación, al indicar que el término para adelantar la investigación debió correr desde la fecha en que fue informada del presupuesto asignado para el evento, en el mes de noviembre de 2013. Por el contrario, concluyó que no se demostró que la demandada hubiera desatendido el procedimiento y límites temporales previstos en el artículo 9 del pacto colectivo vigente, para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora, por manera que habría lugar a confirmar la decisión del *a quo*. Añadió que en cualquier caso, *«la finalización de la investigación tampoco excedió los tres meses indicados en la cláusula estudiada»*.

Consideró que al estar demostrado el despido, correspondía verificar si el empleador había acreditado la ocurrencia de los hechos que invocó como justa causa de su decisión.

En ese orden, destacó que según la certificación de folio 526, la demandante se desempeñó como especialista de bienestar laboral y asumió el rol de *«coordinadora de trabajo social»* a partir del 15 de febrero de 2012. Hizo énfasis en que dentro de las funciones a su cargo, se encontraban las de *«coordinar, organizar y controlar los programas, actividades y presupuestos de bienestar laboral»*. Tras hacer un recuento

de lo manifestado por las partes y los testigos llamados al proceso, concluyó que el recurso de apelación de la actora no estaba llamado a prosperar, porque en efecto *«incurrió en las causales indicadas por la pasiva para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa»*, por las siguientes razones:

No queda duda de que la demandante desempeñó el cargo de especialista de bienestar laboral y de que una de sus funciones laborales estaba estrechamente relacionada con la coordinación, organización y dirección de la fiesta de fin de año, incluyendo el manejo del presupuesto. Así se corrobora con los formatos de evaluación de desempeño, que dan cuenta de que la demandante tenía a su cargo, entre otras actividades, la de participar en la fiesta de fin de año. Además, efectuaba seguimiento a la ejecución presupuestal, preparaba informes detallados y propuestas para la fiesta de fin de año, lo cual se puede constatar a folio 157 a 164. Para el año 2013 se le calificó la meta relacionada con “gestión y control de presupuesto bienestar laboral” como cumplida. Además, se le indicó que debía “continuar con la coordinación de actividades con las diferentes dependencias» y que “la información y cifras deben ser más cercanas a la realidad para evitar ajustes y desfases en cálculos, especialmente presupuestales” (folio 164). De otro lado, el informe de investigación de folios 226 a 228 da cuenta de la sobre ejecución que se presentó en diciembre de 2013, donde se concluyó que parte significativa de la misma se explicaba por la fiesta de fin de año y que el mismo era responsabilidad de la demandante como coordinadora de trabajo social, quien presentó un informe de ejecución presupuestal. La certificación de folio 526 también da cuenta de que la actora desempeñó el cargo de especialista en bienestar laboral, asumiendo al interior de la gerencia el rol de coordinadora de trabajo social a partir del 15 de febrero de 2012, teniendo como funciones las de coordinar, organizar y controlar los programas, actividades y presupuesto de bienestar laboral. Además de lo anterior, fue la propia actora la que en su diligencia de descargos, aceptó que tenía más de 12 años de experiencia en la organización de eventos de la empresa (...). Todo lo anterior deja entrever que la demandante tenía la obligación de velar por el cumplimiento del presupuesto que le fue asignado para llevar a cabo la fiesta de fin de año y que solamente se limitó a pedir autorizaciones para la compra de

insumos, sin reparar en que estaba sobre ejecutando el mismo, tal y como se constata en los diferentes correos electrónicos adosados al expediente, donde no se puede advertir anotación o constancia sobre ese aspecto, quedando claro que en este caso se presentó un incumplimiento de las obligaciones asignadas a la actora, en tanto que no ejerció ningún control respecto de los gastos en que se incurrió (...).

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones principales o subsidiarias.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que merecieron réplica.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Denuncia violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 25 y 29-1 de la Constitución Política, 1, 9, 14, 21, 57-5, 59-9, 64 y 481 del Código Sustantivo del Trabajo. A título de errores fácticos, señala:

1. No dar por probado, estándolo, que la demandada desatendió el procedimiento previsto en el artículo 9 del pacto colectivo vigente para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora pues violó -como mínimo- sus derechos fundamentales al debido proceso y defensa consagrados por el artículo 29 de la Carta.



- 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la solicitud de ilegalidad de despido de la actora se circunscribió a lo relativo al cumplimiento de términos o plazos.
- 3. NO dar por demostrado, estándolo, que la ilegalidad del despido alegada por la accionante se refirió, además, a la violación del debido proceso, derecho de defensa, y de otros derechos fundamentales.
- 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que hubo comunicación de falta atribuible a la trabajadora dentro de los diez días siguientes al conocimiento de la misma por parte del jefe inmediato.
- 5. Dar por demostrado, sin estarlo, que hubo investigaciones internas y que estas concluyeron oportunamente el 10 de febrero de 2017 con la presentación del informe disciplinario.
- 6. Dar por demostrado, sin estarlo, que *“en todo caso la finalización de la investigación tampoco excedió los tres meses indicados en la cláusula estudiada, así como que la diligencia de descargos también se convocó antes del vencimiento de los diez días hábiles”*.

Sostiene que tales dislates son producto de la valoración equivocada del hecho 13 de la demanda, la apelación de la accionante, los correos electrónicos de folios 229, 406 a 412, 434 a 436, 438 a 440, las *«manifestaciones de la representante legal de la demandada al absolver interrogatorio»*, la declaración de Carlos Alberto Ramírez, la cláusula 9 del pacto colectivo adosado al expediente (fl. 61), el informe de 10 de febrero de 2014 (fl. 226-228), la citación a descargos (fl. 231), el cruce de comunicaciones visible de folios 232 a 234 y la comunicación de despido (fl. 237).

Destaca el contenido del hecho 13 de la demanda para señalar que contrario a lo inferido por el *ad quem*, las alegaciones por afectación al debido proceso y al derecho de defensa no quedaron circunscritas al incumplimiento de los plazos contemplados en el artículo 9 del pacto colectivo.

Explica que esa fue la misma concepción tomada en cuenta para formular las inconformidades contra el fallo de primer grado.

Transcribe parcialmente el artículo 9 del pacto colectivo, y luego de copiar apartes de las sentencias CC T-083-2010 y CC C-593-2014, sostiene que el reglamento interno de trabajo de la accionada no se adecúa a «los parámetros exigidos por la jurisprudencia» y es evidente la equivocación del *ad quem*, en cuanto «estimó erradamente - en conjunto- las pruebas enlistadas y de allí derivó que la empresa había atendido el procedimiento fijado por el pacto para imponer el despido». Asegura que la valoración correcta de los medios de convicción denunciados, habría llevado a las siguientes conclusiones:

A la actora jamás se le notificó formalmente la apertura del proceso investigativo EN CURSO cuya existencia se confesó en la citación a descargos.

Se le citó a descargos sin que previamente se le hubieran formulado cargos de manera clara y concreta; véase que en la citación a descargos se mencionan VAGAMENTE- presuntos incumplimientos de deberes laborales, SIN QUE SE ESPECIFICARA O DETERMINARA CUÁLES ERAN -EN CONCRETO- las conductas reprochadas, cuáles las NORMAS DEL RIT TRANSGREDIDAS Y LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD DE LA COMPAÑÍA a las que aludía la irregular citación (fl. 231).

No se le dio traslado legal de las pruebas en su contra, que acá consistía -según citación a descargos- en un informe hecho por su jefe inmediato (fls. 226 a 228) al que se le dio carácter de “informe disciplinario” (cuando su titulación en realidad no le da esa denominación), sino que, por el contrario, al ella intentar lograr acceso a él desde el mismo 17 de febrero de 2014 cuando recibió la citación para “descargos”, fue a medio día del 18 cuando se le contestó y denegó el acceso bajo el cínico,

inadmisible e impresentable argumento de que sobre tal documento sería que se hablaría en la diligencia (fls. 233).

Y ya en esa diligencia se recurre a la torticera argucia de simplemente permitirle leer el documento en forma precaria - dado el contexto inmediato de la diligencia- dizque bajo un "tiempo prudencial" del cual en concreto no se dejó constancia, y que, obviamente, no puede erigirse en el racional lapso que un inculpado requiere para leer, analizar, asimilar, asesorarse y reaccionar adecuada y humanamente ante un documento que lo acusa y lo afecta (fl. 234).

Tampoco se observa que le se hubiera advertido o informado que podía solicitar prueba si lo deseaba. La citación claramente restringía su actividad en la diligencia a que rindiera su versión (fl. 231).

Es patente, además, que la decisión tomada no resultaba tampoco legal pues fue proferida por funcionario incompetente ya que la cláusula 9ª del Pacto Colectivo radicaba tal potestad en la División de Relaciones Industriales de la Dirección de la empresa, que tenía un director, Carlos Ramírez, mientras que acá lo hacía el gerente de RH (Recursos Humanos) Álvaro Vallejo (fl. 61 rev).

Añade que en cualquier caso, el despido *«no resultaba proporcional a los hechos que lo motivaron»*, porque dada la trayectoria e intachable hoja de vida de la trabajadora, la falta imputada, *«cuya responsabilidad no le era clara»*, no podía tener a la desvinculación como la consecuencia más apropiada. Con mayor razón, al tratarse de una madre cabeza de familia.

Sostiene que aún si solo se analizara la situación desde la perspectiva de los plazos contemplados en el artículo 9 del Pacto Colectivo, el fallo gravado no precisa cuándo se dio inicio a la investigación contra la trabajadora. De esta suerte, considera que no es posible establecer si la empresa excedió los 3 meses previstos en la norma extralegal para adelantar la averiguación y proferir su decisión.

## **VII. RÉPLICA**

La demandada hace notar que la censura dedica un extenso escrito a plantear «*consideraciones jurídicas eminentemente subjetivas, como si se tratara de un alegato de instancia*». Hace énfasis en la mezcla de disquisiciones fácticas y jurídicas, lejos de la demostración de los errores de hecho endilgados al fallador de la alzada.

## **VIII. CONSIDERACIONES**

No está en discusión que la demandante estuvo vinculada mediante contrato de trabajo, entre el 11 de marzo de 2002 y el 21 de febrero de 2014, cuando el empleador decidió dar por terminado el nexo con sustento en hechos que consideró constitutivos de justa causa. Tampoco es objeto de controversia, ni lo fue en las instancias, que la promotora del proceso era beneficiaria del pacto colectivo vigente en la empresa al momento del desahucio.

Mediante la sentencia gravada, el fallador de la alzada concluyó que no era procedente declarar la ineficacia del despido, en cuanto no se demostró que la demandada hubiera desatendido el procedimiento y límites temporales previstos en el artículo 9 del pacto colectivo vigente, para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora.

En esencia, la censura reprocha que el Tribunal ignorara, contra la evidencia, que la desvinculación no estuvo

precedida del procedimiento mencionado, no solo porque el empleador no respetó los plazos allí previstos, sino porque desatendió la finalidad protectora de los derechos al debido proceso y de defensa, y de «*otros derechos fundamentales*», que debe impregnar esa normativa.

De acuerdo con su estructura y desarrollo, es evidente que el cargo responde al propósito de demostrar errores manifiestos en la valoración de las pruebas denunciadas. Por tanto, atendiendo a la lógica y a la técnica del recurso extraordinario, la Sala hará abstracción de todas aquellas disquisiciones jurídicas diseminadas en la acusación, dirigidas a argumentar sobre la manera en que los manuales y reglamentos internos de la empresa debieron incorporar el marco de derechos fundamentales del trabajador, en criterio de la censura.

Precisado lo anterior y en razón a su relevancia dentro de la decisión censurada, conviene ocuparse en primer lugar del artículo 9 del pacto colectivo adosado al expediente (fl. 61 vuelto). En lo pertinente, esta normativa dispone que cuando un trabajador incurra en una falta que puede acarrearle una sanción disciplinaria o el despido sin justa causa, la empresa seguirá el siguiente derrotero:

- a) La EMPRESA, por conducto de la División de Relaciones Industriales en la Dirección y las Gerencias de Recursos Humanos en las plantas o Regionales de Ventas y Distribución, pasará una comunicación por escrito al inculpado, indicando en ella la presunta falta cometida, y la fecha y hora en que debe presentarse a una diligencia de descargos.

Si después de diez (10) días hábiles, contados desde el conocimiento de la falta por parte del jefe inmediato o de la finalización de las investigaciones internas, que no podrán tener una duración superior a tres (3) meses, contados desde el momento de su iniciación, que determinen el mérito para la apertura de investigación disciplinaria, la EMPRESA no ha comunicado la falta al trabajador, se entiende que ha desistido de la acción disciplinaria.

La diligencia de descargos no podrá realizarse el mismo día de la notificación ni después de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación.

- b) El trabajador citado podrá presentarse a los descargos asesorado, si lo desea, por dos (2) compañeros de trabajo a quienes se aplique el pacto colectivo. (...).

De los descargos presentados por el trabajador deberá elaborarse la correspondiente acta, la cual deberá ser suscrita por los asistentes a dicha diligencia. Si el trabajador se niega a firmar el acta, se dejará constancia de ello, se suscribirá por parte de testigos este hecho y se entenderá que acepta los cargos a él imputados.

- c) Con base en los descargos, y en las pruebas que se logren aportar al proceso, la Empresa decidirá si hay lugar o no a la aplicación de la sanción o el despido, lo cual deberá comunicarse por escrito al trabajador, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde la fecha de la diligencia de descargos o su ampliación. Si en este término no se notifica la decisión al trabajador se entenderá que la Empresa desiste de aplicar acciones disciplinarias contra él. En caso de que la empresa decida la aplicación del despido, sus efectos serán inmediatos.

La censura no explica en qué pudo consistir el error de apreciación del juez colegiado sobre este medio de prueba. Con todo, conviene acotar que de su cotejo con el fallo gravado, no es posible percibir alguna desatención en ese sentido. Es más, lo que queda claro es que el Tribunal siguió a rajatabla lo allí contemplado, en cuanto dedujo que el procedimiento transcrito definía unas actuaciones que debían surtirse dentro de unos plazos perentorios y era aplicable al despido de los trabajadores, tal cual lo dispone la norma.

La Sala entiende, entonces, que el propósito de la recurrente es demostrar que, de la valoración conjunta de los medios de convicción denunciados, la única conclusión posible es que el empleador incumplió el mencionado procedimiento para resolver sobre su despido, de suerte que el juez plural se equivocó al deducir lo contrario.

Desde esa perspectiva, el estudio de los demás medios de convicción sobre los que la censura edifica sus argumentos, arroja el siguiente resultado:

El documento de folio 231 da cuenta de la citación a diligencia de descargos, con nota de recibo de la trabajadora. Aparece fechado el 17 de febrero de 2014 y fue emitido con el fin de dar cumplimiento al *«procedimiento establecido en el Capítulo XVIII del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, Capítulo II, Cláusula 9ª del pacto colectivo 2013-2015»*. En lo esencial, le informa a la interesada que el objetivo de la reunión es escuchar su versión por el *«presunto incumplimiento de sus obligaciones laborales»*, de acuerdo con el informe de 10 de febrero de 2014. Además, le indica que dicho reporte es producto de un *«proceso de investigación en curso»* y contiene información en punto a la sobre ejecución del presupuesto asignado para la fiesta de fin de año, *«el cual evidencia una gestión inadecuada del manejo del presupuesto de su parte, siendo Usted responsable del manejo del mismo»*.

En ese contexto, emerge palmario que la censura no acierta al sostener que la empresa hubiera omitido informarle sobre las investigaciones en curso. Mucho menos,

que la aludida citación fuera tan vaga e imprecisa, que resultaba imposible determinar las conductas reprochadas a la trabajadora. El contenido de la prueba analizada revela, por el contrario, información suficiente acerca de las averiguaciones adelantadas por la empresa y sobre el objeto de la citación a descargos. De esta suerte, lejos está de representar un panorama fáctico sustancialmente distinto a aquel sobre el cual el juzgador de la alzada edificó las premisas de la decisión.

Otro tanto puede decirse de la inconformidad porque no se le diera *«traslado legal de las pruebas en su contra»*. Aunque la censura no explica en qué debe consistir dicho traslado, lo que se deduce de la comunicación denunciada como mal valorada (fl. 233) es que el informe presupuestal elaborado por la empresa (fls. 226-228) le sería suministrado en la diligencia de descargos. En efecto, así ocurrió, como aparece registrado en el acta de folios 234 a 236, también denunciada, en donde se indica que *«en este estado de la diligencia se da traslado a la señora ALEXANDRA MILENA LARA del citado informe disciplinario y se le da un tiempo prudencial para que lo pueda leer y analizar»*.

De esta suerte, las inferencias en torno al propósito empresarial de ocultar la investigación y las pruebas en su contra, así como de la precariedad de su traslado, provienen de la percepción subjetiva de la censura, no del contenido objetivo de los medios de convicción.

Igual aserto se predica de las apreciaciones en punto a