



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL1614-2024

Radicación n.º 97942

Acta 17

Bogotá, D. C., cuatro (4) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **MARCELA GARCÍA NIÑO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022), en el proceso que instauró a la **UNIVERSIDAD INCCA DE COLOMBIA**.

I. ANTECEDENTES

Marcela García Niño llamó a juicio a la Universidad INCCA de Colombia, para que, en forma principal, se declarara la ineficacia de su despido por violación al debido proceso o, en subsidio, debido a la mora en el pago de los aportes al sistema integral de seguridad social.

Pidió que, en consecuencia, se ordenara su reintegro, con el pago de salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales desde su retiro hasta su reincorporación, así como la sanción por no consignación de las cesantías, los intereses de mora, la indexación y las costas.

Narró que se vinculó a la demandada mediante contrato de trabajo «*desde hac[ía] más de veintidós (22) años*», como profesora de pregrado del departamento de música; que fue docente de piano; que el 8 de septiembre de 2017, recibió de la directora de gestión humana de la universidad, un requerimiento para presentar explicación escrita sobre «*unos cargos*» que se le imputaban a través del Memorando DGH - 474/2017; que el 18 siguiente, presentó las explicaciones requeridas y el 21 le fue entregada otra comunicación en la que se calificó aquello como insuficiente, por lo que se le citaba a descargos el 2 de octubre de esa anualidad; que tras realizarse esa diligencia, el día 24 de ese mes y año, le fue notificado su despido con justa causa.

Contó que su último salario mensual fue \$2.632.000; que presentó acción de tutela tendiente a que se ordenara su reintegro, pues le fue vulnerado el derecho fundamental al debido proceso; que el Juzgado Treinta y Tres Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá, amparó esa prerrogativa, decisión confirmada en segunda instancia por el Veinticuatro Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, pero aclarando que era en forma transitoria; que al momento de su retiro estaba

afiliada al sindicato; que su empleadora se negó a cumplir la orden de reintegro.

En la reforma a la demanda reiteró lo anterior, agregando que la Universidad estaba en mora en el pago de aportes a seguridad social, por lo que su retiro era ineficaz.

Expuso en ambas piezas procesales, como razones jurídicas de su reclamo, que la trasgresión al debido proceso se originó en el incumplimiento del trámite previsto en el reglamento de trabajo, puesto que no se le permitió apelar la decisión sancionatoria ante el vicerrector; que no contó con ninguna prueba sobre la forma cómo el comité de disciplina fue seleccionado y votó su retiro, menos aún sobre la determinación de la rectoría (f.º 7 a 14, en relación con la reforma de f.º 123 a 127, cuaderno del juzgado, archivo «2023032723481644», expediente digital).

La Universidad INCCA de Colombia se resistió a las súplicas. Aceptó la vinculación contractual laboral de la actora, el trámite disciplinario que se llevó en su contra y el despido con justa causa.

Negó que el último cargo desempeñado fuera de docente universitaria, puesto que, a partir del reintegro, que la trabajadora se negó a aceptar, fue coordinadora de grupos artísticos y musicales en el colegio Jaime Quijano Caballero; que en la determinación del despido haya mediado violación al debido proceso de la trabajadora, puesto que, tras dar explicaciones sobre su conducta y calificarse de

insuficientes, fue llamada a descargos, verificándose por el comité de disciplina su *«inasistencia a reuniones, votaciones obligatorias, atención a estudiantes, faltas al trabajo sin justificación y alteración a la minuta de entrada a laborar y otras faltas graves»*.

Explicó que, ante el empate en la resolución de desvincularla, se integró al comité un tercero y, por mayoría, se *«comunicó la decisión [...] de terminar el contrato de trabajo [...] por justa causa, se corrió el término de la oportunidad para apelar y se envió el informe a la rectora»*.

Manifestó que la extinción del contrato no derivó de una sanción disciplinaria sino de la facultad que tenía para adoptar esa determinación ante el incumplimiento de las obligaciones de la empleada; que en el reglamento interno de trabajo existe un procedimiento diferencial para lo primero y lo segundo; que debido a que *«la conducta de la demandante no daba lugar a sanción disciplinaria, sino que por su gravedad, constituía una causal para [terminar el contrato] con justa causa»*, así lo decidió, *«de conformidad con los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 7º del DL 2351 de 1965»*.

Formuló como excepciones de fondo: prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, cosa juzgada, buena fe y genérica (f.º 105 a 121 y 132 a 150, *ibídem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá, el 9 de diciembre de 2020, que resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, según las razones expuestas y DECLARAR NO PROBADA la cosa juzgada, según lo expuesto también en precedencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada UNIVERSIDAD INCCA DE COLOMBIA de todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora MARCELA GARCÍA NIÑO, según las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: CONDENAR EN COSTAS a la demandante [...].

CUARTO: DISPONER la consulta [...] – mayúscula del texto original (min. 00 a 18'56 link fº 225 a 226, *ib.*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 21 de septiembre de 2022, al desatar el grado jurisdiccional de consulta en favor de la accionante, confirmó la de primera.

Dijo, en lo que interesa a la casación, que determinaría si la demandada despidió injustamente a la señora García Niño y, de ser así, si procedía su reintegro.

Afirmó que las partes no discutían: *i)* que entre ellas existió una relación contractual laboral del 15 de enero de 2007 al 24 de octubre de 2017; *ii)* que la trabajadora se desempeñó como docente universitaria del programa de

música, devengando como último salario mensual \$2.632.000; *iii)* que el 24 de octubre de 2017, la empleadora terminó el contrato con justa causa por la «*violación grave de las obligaciones y prohibiciones [de la subordinada], incurrir en actos inmorales dentro de las instalaciones de la Universidad, alterar la minuta de control de ingreso a la sede del programa de música e inasistencia a laborar sin razones justificadas*».

Así mismo, *iv)* que una vez despedida, la subordinada radicó acción de tutela tendiente a obtener su reintegro, siendo amparados sus derechos al debido proceso y al trabajo por parte del Juzgado Treinta y Tres Penal Municipal con Función de Control de Garantías; *v)* que esa decisión fue modificada en segunda instancia, en el sentido de ordenar el amparo en forma transitoria.

Señaló que, conforme a la sentencia CSJ SL592-2014, competía al empleado demostrar el despido y a la dadora del empleo los motivos que lo originaron y su justificación en el ordenamiento jurídico; que lo primero fue satisfecho por la demandante a través de la Carta del 24 de octubre de 2017.

Indicó que, de acuerdo con:

[...] – [El] Memorando de fecha 1º de septiembre de 2017, en la que se solicita a la señora Marcela García justificación por no haber asistido a jornada electoral convocada por la Universidad.

- [Los] escritos presentados por estudiantes informando inasistencia de la docente del mes de agosto de 2017.

- [La] respuesta de memorando por parte de la docente.

- [La] citación a comité de disciplina.
- [El] acta de descargos.
- [El] acta de conclusión comité de disciplina.
- [La] carta de terminación del contrato con justa causa, por violación de los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, por violación grave de las obligaciones y prohibiciones, en concordancia con el numeral 1º del artículo 58 del CST y numeral 4º del artículo 60 CST.

La empleadora demostró la justificación del despido, cuyas causales fueron «*previamente verificadas*»; que escuchó a la trabajadora a través de su respuesta al memorando y el acta de descargos, «*no observándose con ello alguna violación al debido proceso; pues la actora tampoco refiere y constata la presencia del mismo, siendo su carga probatoria de conformidad con lo establecido en el artículo 167 del CGP*».

Adujo que no se allegó elemento demostrativo que diera cuenta de un actuar negligente por parte de la institución educativa «*o que el procedimiento que se llevó a cabo [...] no fue[ra] el adecuado*»; que, con todo, en caso de admitirse que aquella decisión fue «*injusta*», tampoco procedería el reintegro, sino el pago de la indemnización legal, la cual no fue reclamada.

Lo último, pues el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, que modificó el 8º del Decreto 2351 de 1965, estableció una nueva tabla de indemnizaciones y dispuso como excepción, contenida en el párrafo transitorio, según la cual solo procedería aquello, cuando el dependiente contara con más

de 10 años de servicio continuo en favor del contratante, a la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, supuesto que no cumplía la peticionante, pues inició su contrato de trabajo el 15 de enero de 2007.

Además, porque no la encontraba amparada por los fueros de embarazo o lactancia, sindical o de salud; que, a pesar de que hacía parte de la organización trabajadores, ello no conducía a su reincorporación laboral, como tampoco porque hubiese sido ordenado transitoriamente por el juez de tutela (f.º 7 a 15, cuaderno del tribunal, archivo «2023032848032644», *ib*).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende, en forma principal, que se case totalmente la sentencia recurrida y que, en sede de instancia, se revoque la primera, concediendo las pretensiones e imponiendo costas según corresponda (f.º 2, cuaderno de la Corte, archivo «2023124532885644», expediente digital).

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados conjuntamente por la demandada y así se decidirán, por su afinidad temática.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa al Tribunal de incurrir en violación de la ley, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 25, 29, 39, 43, 44, 48 y 53 de la CP; 22, 27, 47 (subrogado por el 5º del Decreto ley 2351 ,1965), 55, 56, 57, 58, n.º 1º, 59, 60, n.º 4º, 62, literal a), n.º 2º y 6º (subrogado por el 7º del Decreto ley 2351 de 1965), 64 (modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002), 65 (modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002), 114, 115 (subrogado por el 10 del Decreto Ley 2351 de 1965), 119 (modificado por el 1429 de 2010), 127 (subrogado por el 14 de la Ley 50 de 1990), 140, 186, 249 y 306 (subrogado por el 2º de la Ley 1788 de 2016) del CST; 1º de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley 50 de 1990 y 17 de la Ley 100 de 1993, «*en relación con*» los artículos 51, 60, 61 y 69 del CPTSS y 167 del CGP.

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

1. Dar por probado, sin estarlo, que el empleador no incurrió en una violación al derecho constitucional fundamental al debido proceso dentro del trámite disciplinario que culminó con el pretendido despido de la actora.
2. No dar por comprobado, estándolo, que el objeto del litigio recaía sobre la validez procedimiento disciplinario, y no sobre la existencia de una justa causa de despido.
3. No dar por evidenciado, estándolo, que el empleador fue negligente e incumplió con el trámite adecuado establecido en el reglamento interno de trabajo para proceder con un despido disciplinario válido.

Señala que tales yerros fueron consecuencia de la indebida apreciación de:

1. La reforma de la demanda (folios 107 al 112 de la primera instancia, cuaderno 1).
2. La carta de despido (folios 057 al 059 de la primera instancia, cuaderno 1, y folios 124, reverso y 125 de la primera instancia, cuaderno pruebas).
3. El acta del Comité de disciplina (folios 91 al 94 y reverso, de la primera instancia, cuaderno pruebas).

Y la falta de valoración de:

1. La fijación del litigio (folios 163 y reverso, y folios 169 y 170, de la primera instancia, cuaderno 1).
2. La confesión que se tipificó en el interrogatorio absuelto por el representante legal de la Universidad (folios 163 y reverso, y folios 169 y 170, de la primera instancia, cuaderno 1).
3. El Reglamento interno de trabajo de la Universidad (folios 013 al 024 de la primera instancia, cuaderno 1, y folios 133 al 170, y reverso, de la primera instancia, cuaderno pruebas).
4. La respuesta del “desempatador” dentro del Comité de disciplina (folios 95 y reverso de la primera instancia, cuaderno pruebas).
5. El traslado a la rectora de la Universidad de la decisión del “desempatador” del Comité de disciplina (folio 96 de la primera instancia, cuaderno pruebas).

Puntualiza que el colegiado estimó correctamente: *i)* el Memorando del 1º de septiembre de 2017; *ii)* el escrito de algunos estudiantes sobre la inasistencia de la docente; *iii)* la respuesta de la profesora; *iv)* la citación a la audiencia de descargos y, *v)* el acta de descargos, lo cual, en todo caso, era irrelevante para el proceso, puesto que el problema jurídico a resolver se circunscribía a verificar si pudo o no apelar la

decisión del Comité de disciplina ante el vicerrector, es decir, si se cumplió con el reglamento en la etapa de apelación.

Manifiesta que la equivocación del juez de segundo grado consistió en calificar de «*adecuado*» el trámite que dio la empleadora como garantía del debido proceso, así como su actuar diligente al momento de llevarlo a cabo, pues las pruebas pretermitidas o erróneamente apreciadas

[...] demuestra[ban] clara e irrefutablemente que [...] violó [el referido] derecho constitucional fundamental [...], ya que dolosa o culposamente, -no importa por tratarse de una violación objetiva, actuó “negligentemente” respecto del trámite reglamentario para la validez de un despido disciplinario.

Sostiene que ese juzgador tergiversó:

i) Los hechos y pretensiones de la demanda, pues en el contencioso no se discutió la tipificación de la justa causa de despido, sino el incumplimiento del deber patronal de agotar un procedimiento disciplinario que diera validez y eficacia a esa decisión, conforme se estableció en la fijación del litigio.

ii) La carta de despido, toda vez que solo verificó la existencia de la causa que motivó esa determinación y no su irregularidad.

iii) El acta del comité de disciplina, puesto que nuevamente valoró aquello, pretermitiendo que «*se dio un empate dentro de los miembros del citado*», lo que obligó a la realización de un «*sorteo para desempatar la votación*».

Indica que lo último con incidencia en la resolución del litigio, pues a partir de esto *«cobra[ban] importancia otras de las pruebas no estimadas»*, toda vez que el reglamento interno de trabajo previó un *«procedimiento disciplinario (capítulo XV), cuyo cumplimiento determina[ba] la validez de la sanción, o despido disciplinario (artículo 64), y estableció una garantía - una protección expresa para el empleado, [consistente en] la opción de una segunda instancia»*.

Precisa que cuando el comité de disciplina consideraba que el subordinado incurrió en una justa causa de su retiro, dicha conclusión debía ser notificada al imputado, quien contaba con tres días hábiles para apelar ante el vicerrector (numeral 5º, artículo 66).

Señala que esa exigencia fue ignorada en su caso, pues la demandada confesó en su interrogatorio de parte que *«no tuvo la oportunidad de apelar la decisión del citado comité»*, lo cual se corrobora con los demás medios probatorios, pues *«la respuesta del miembro del Comité de disciplina que desempató la decisión (...) y el traslado de dicha decisión a la rectora»*, tienen fecha del 13 de octubre de 2017, situación que evidencia que *«nunca se le notificó la decisión del comité (...), y mucho menos se respetó el término de tres (3) días hábiles para que tuviera la posibilidad de apelar ante el vicerrector»*.

Asegura que no tuvo conocimiento de esa decisión y, por tanto, no se le garantizó el término para presentar su impugnación, lo que conduce a la trasgresión del debido

proceso por ignorarse el trámite contractual que regulaba la extinción de su vínculo de trabajo (f.º 2 a 5, *ibídem*).

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia que el juez de alzada trasgredió la ley, por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, de los artículos 58 n.º 1º, 60 n.º 4º, 62 literal a), n.º 2º y 6º (subrogado por el 7º del Decreto Ley 2351 de 1965) y 64 (modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002) del CST, lo que condujo a la infracción directa de los artículos 25, 29, 39, 43, 44, 48 y 53 de la CN, 22, 27, 47 (subrogado por el 5º del Decreto Ley 2351 de 1965), 55, 56, 57, 65 (modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002), 114, 115 (subrogado por el 10 del Decreto ley 2351 de 1965), 119 (modificado por el 1429 de 2010), 127 (subrogado por el 14 de la Ley 50 de 1990), 140, 186, 249 y 306 (subrogado por el 2º de la Ley 1788 de 2016) del CST, 1.º de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley 50 de 1990 y 17 de la Ley 100 de 1993.

Puntualiza que el fallador de segundo grado incurrió en aquella afrenta, al sostener que el efecto jurídico del despido que desconoce el trámite reglamentario para su validez, es la indemnización legal y no el reintegro.

Precisa que ese yerro se produjo porque

[...] se apartó del contenido jurídico real de la demanda, ya que el debate de puro derecho no se centró en determinar si hubo un despido con justa causa, sino si la decisión patronal cumplió con el trámite reglamentario para la validez de la terminación unilateral. Es decir, en aras de la congruencia, de si se respetó el

derecho constitucional fundamental al debido proceso para que la determinación de la Universidad fuera eficaz, válida, produjera efectos.

Acota que la consecuencia jurídica de la terminación del contrato de trabajo con violación al trámite disciplinario *«tipifica una la nulidad constitucional, legal y reglamentaria»*.

Enfatiza que la jurisprudencia laboral, por regla general, en contravía de lo indicado en la providencia CC C593-2014, ha distinguido la sanción disciplinaria y el despido; sin embargo, ha admitido por excepción, la imperatividad del trámite disciplinario y/o etapas reglamentarias para que el ultimo se lleve a cabo, cuando así lo acuerdan las partes en el contrato de trabajo, pacto colectivo o la CCT, según se explicó en las sentencias CSJ SL 22 abr. 2008 y CSJ SL 13 mar. 2008, rad. 30612 y 32422,

Afirma que

Como el ad quem manifestó que el contrato individual de trabajo de la profesora habría concluido el 24 de octubre de 2017, jurídicamente hablando ningún pretendido trámite disciplinario posterior podría tener un carácter retroactivo. No podría validar un despido inválido (f.º 5 a 7, *ibidem*).

VIII. CARGO TERCERO

Dice que el colegiado incurrió en violación directa de la ley, por aplicación indebida de los artículos 58, n.º 1º, 60, n.º 4º, 62, literal a), n.º 2º y 6º (subrogado por el 7º del Decreto ley 2351 de 1965) y 64 (modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002) del CST, lo que condujo a la infracción directa de los

artículos 25, 29, 39, 43, 44, 48 y 53 de la CN, 22, 27, 47 (subrogado por el 5º del Decreto Ley 2351 de 1965), 55, 56, 57, 65 (modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002), 114, 115 (subrogado por el 10 del Decreto Ley 2351 de 1965), 119 (modificado por el 1429 de 2010), 127 (subrogado por el 14 de la Ley 50 de 1990), 140, 186, 249 y 306 (subrogado por el 2º de la Ley 1788 de 2016) del CST, 1.º de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley 50 de 1990 y 17 de la Ley 100 de 1993.

Soporta el ataque con los mismos argumentos del anterior (f.º 7 a 8, *ibidem*).

IX. RÉPLICA

Expresa que los ataques son inestimables, porque no explican la vulneración normativa atribuida al colegiado, quien «*falló en derecho, y de acuerdo a las pruebas*»; que demostró haber garantizado el debido proceso de la trabajadora, sin que la mora en aportes a pensión pueda dar lugar a la ineficacia de la terminación de su contrato de trabajo (archivo: «2023092734668644», *ibidem*).

X. CONSIDERACIONES

Los cargos presentan algunas deficiencias técnicas, en razón a que:

i) En el primero se acusa la vulneración de normas procesales, sin aducirse su violación medio.

ii) En el segundo y tercero se introducen cuestionamientos fácticos y jurídicos, que requieren un planteamiento autónomo e independiente;

iii) Igualmente, en los últimos, se atribuye al colegiado respectivamente, la interpretación errónea y aplicación indebida de, entre otros, el artículo 64 del CST, lo que condujo a la infracción directa de varios preceptos, cuya trasgresión, en su mayoría, carece de fundamentación.

Sin embargo, tales yerros son subsanables, pues haciendo abstracción de las normas cuya violación fue indebidamente propuesta y/o sustentada, así como los argumentos que son ajenos a la senda seleccionada, es dable colegir varios conflictos de legalidad bien definidos.

Por tanto, la Corte determinará si el Tribunal aplicó indebidamente, entre otros, los artículos 29 y 53 de la CP y 64 del CST, tras haber incurrido en los siguientes errores de hecho:

i) No dar por demostrado, estarlo, que el objeto del litigio concernía con la pretermisión del trámite disciplinario previsto en el reglamento interno de trabajo de la universidad para la validez del despido y no con la configuración de una causa que lo justificara.

ii) Dar por demostrado, sin estarlo, que dicho trámite se surtió en forma dirigente y adecuada, no empece a que no le fue notificada la decisión del comité de disciplina, lo que le

imposibilitó contar con la oportunidad de recurrir su determinación ante la vicerrectoría, conforme al artículo 66 numeral 5º de aquella norma contractual.

Así mismo, si violó, por interpretación errónea (segundo cargo) o por aplicación indebida (tercer cargo), entre otros, el artículo 64 del CST, lo que condujo a que infringiera directamente el 29 y 53 de la CP, así como el 55, 56 y 115 del CST, al calificar de justo el despido que desconoce un trámite reglamentario o contractual para que se lleve a cabo y, en consecuencia, declarar improcedente el reintegro, salvo las garantías forales y la excepción prevista en el artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

Para el efecto, en aras de la claridad, resulta importante precisar lo siguiente:

Del debido proceso y derecho de defensa tratándose de despidos.

La jurisprudencia laboral ha sido pacífica en diferenciar el despido de la sanción disciplinaria y, de suyo, las exigencias para su licitud, porque lo primero es una manifestación de la condición resolutoria tácita que subyace a todos los contratos bilaterales, que para el laboral está prevista en el artículo 64 del CST, en relación con el literal h) del 61 y 62, *ibidem*, que autoriza a cualquiera de los contratantes, que se haya visto afectado por el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales, dar por finalizado el vínculo, otorgándole, en todo caso, la

posibilidad de reclamar los daños o perjuicios que se hayan ocasionado por la no satisfacción de los compromisos asumidos.

En ese sentido, por su naturaleza, dicho instituto se constituye en una autorización para extinguir el contrato sin necesidad de que se evalúe la culpa del incumplimiento. De ahí que no es una sanción, sino un efecto optativo de aquello (el incumplimiento), lo que significa que, por regla general, esa decisión no pende de un procedimiento disciplinario previo.

Tal distinción resulta relevante, pues la sentencia C CC 593-2014 decidió sobre la constitucionalidad del artículo 115 del CST, relativo a las sanciones disciplinarias como ejercicio del poder de subordinación del empleador y, por tanto, las reglas que conciernen con el debido proceso y los elementos que lo componen, entre ellas:

[...] (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos

pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria

A las que se suman aquellas que se regulen de manera particular en el reglamento interno de trabajo (RIT), la convención colectiva de trabajo (CCT) o cualquier otra norma contractual.

Imperativos se extienden a los despidos que se originen en una actuación de esa estirpe por parte del empleador, cuando así haya sido pactado contractualmente o porque se constituya en una causal de despido legalmente prevista como sanción, como ilegalidad de un cese de actividades.

Aquello, en razón a que el artículo 104 del CST no prohíbe al dador del empleo incluir dentro de las sanciones disciplinarias contempladas en el reglamento interno de trabajo, el despido, hipótesis en la que, se insiste, sería imperativa la verificación de cada una de las exigencias de la sentencia de constitucionalidad en comentario e, incluso, las acordadas contractualmente.

Sin embargo, ello no significa que tales exigencias, propias del derecho sancionatorio, se extienden a las causales del artículo 62 del CST, pues, se repite, estas se regulan, por regla general, por el instituto de la condición resolutoria tácita del artículo 64 del CST, cuyos presupuestos para garantizar el derecho de defensa, como lo indicó el fallo impugnado, son los expuestos, entre otras, en las sentencias CSJ SL2351-2020, recientemente reiterada en

las CSJ SL496-2021 y CSJ SL339-2023, que se sintetizan así:

1. La constatación de que los motivos de terminación del contrato de trabajo como justificativos del mismo, se encuentren enlistadas en el Código Sustantivo de Trabajo o en el contrato de trabajo, en el reglamento interno o en cualquier acuerdo contractual de naturaleza obrero – patronal, como la Convención Colectiva de Trabajo.

2. Que se garantice el derecho del trabajador a ser oído, lo cual, conforme a la sentencia CSJ SL2351-2020, significa:

a) Que *«pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa»*, lo que se cumple con el llamado a descargos o, como se estableció en el Estudio General de la Comisión de Expertos Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, *«de cualquier forma»*, siempre que tenga *«la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo»*.

b) Que se agote el procedimiento que esté señalado en el contrato de trabajo, el reglamento interno, la convención colectiva o cualquier fuente de derecho formal de naturaleza contractual.

Esto, por cuanto, aun en la hipótesis de que las partes no hayan concebido el despido como sanción disciplinaria e

incluso le distingan de aquella, pero expresamente convengan a través de un instrumento contractual individual, colectivo o reglamentario, un procedimiento para la verificación de las causales que lo justifican, el mismo debe de cumplirse, atendiendo el carácter bilateral del vínculo laboral, los principios que lo regulan, entre ellos, el de buena fe del artículo 55 del CST y la obligatoriedad de los consensos derivados del nexo laboral, según los artículos 104, 107, 467 del mismo estatuto, entre otros.

3. Que se comunique al trabajador en forma clara, precisa y motivada *«las razones concretas por las cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior»*.

4. Que la decisión se adopte con criterio de inmediatez, siempre que la causal sea de naturaleza subjetiva, como se estableció en la sentencia CSJ SL3108-2019.

Igualmente, impera tener presente que, por ejemplo, en las providencias CSJ SL27 feb. 2007, rad. 28130 y CSJ SL3424-2018, la Corte ha puntualizado que son diferentes la finalización del contrato sin motivo alguno, esto es, las unilaterales que provienen del empleador, que se castigan con la indemnización tarifada (con independencia de la demostración de perjuicios), de aquellas que resultan aparentes o inválidas, que a la luz del principio de primacía de la realidad o de la indisponibilidad de mínimos irrenunciables, deben tenerse como inexistentes, nulas o

ineficaces (artículos 53 de la CP, 13, 14 y 15 del CST), pues en el último caso, esa decisión patronal se torna en ilegal o arbitraria, teniendo en cuenta que, como se explicó en la providencia CSJ SL2475-2023 *«cualquier determinación adoptada como expresión de subordinación jurídica, que sea lesiva de los derechos de quien entrega su fuerza de trabajo, incluso aquella que lo releva de la prestación del servicio, resulta ineficaz»*.

Para el efecto, en la providencia CSJ SL3424-2018, la Corporación explicó:

[...]el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

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.

A partir de esa distinción, en los fallos CSJ SL 27 feb. 2007, rad. 28130; CSJ SL16748-2017 y, con relevancia, el CSJ SL4457-2018, entre otros, la Corporación ha señalado que cuando las partes hayan acordado un procedimiento para el despido sin justa causa, cuya aplicación no se cumpliera y tenga por consecuencia *«no producir efecto alguno»*, procede el reintegro del trabajador.

Lo último, con la precisión de que lo final se distingue del reintegro legal, derivado del despido injusto, regulado inicialmente en el ordinal 5.º del artículo 8.º del Decreto 2351 de 1965 y, posteriormente, por el artículo 6.º de la Ley 50 de 1990, el cual, según se explicó en la decisión CSJ SL3424-2018, aplica únicamente *«para los trabajadores que a la entrada en vigencia de esta normativa tuviesen diez años o más de servicios y no hubieren renunciado a tal prerrogativa»*.

Hipótesis a las que se suman los reintegros forales también legales de los artículos 239 del CST, modificado por el 20 de la Ley 1822 de 2017 y 1º de la Ley 2141 de 2021 – fuero por maternidad y paternidad; 405 y 408 del CST – fuero sindical; 25 del Decreto 2351 de 1961 – fuero circunstancial y 26 de la Ley 361 de 1997, fuero por discapacidad, en los cuales se aplica dicha consecuencia no solo por la acreditación de un despido injusto, sino además, por la pretermisión de las exigencias normativas para que se lleven a cabo.

Del caso concreto:

En relación con el error de hecho que se le atribuye al Tribunal, referente a la tergiversación del objeto del litigio, cumple señalar que, no empecé a que inicialmente lo analizó desde la justificación del despido y, a partir de allí desarrolló jurídicamente su decisión sobre la procedencia del reintegro, en estricto sentido, no pasó por alto, como se le atribuye, que la discusión entre las partes también giró en torno a su ilegalidad por la violación al debido proceso de la trabajadora.

Tal afirmación, en razón a que analizó esa prerrogativa a partir de la garantía de la señora García Niño de ser escuchada y, en su criterio, a la ausencia de *«medio de convicción que llev[aba] a deducir que [...] el empleador actuó de manera negligente [...] o que el procedimiento que se llevó a cabo para ello, no fue el adecuado»*.

Por tanto, pese a las imprecisiones del proveído recurrido, el fallador de segundo grado no varió la teoría del caso propuesto en la reforma a la demanda y conceptualizada en la fijación del litigio, pues efectivamente calificó de *«adecuado»* el trámite que efectuó la empleadora para la constatación de la causal de terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo.

Ahora, si se entendiera que cometió ese error de estimación, al afirmar que: *«no [se] observa[ba] [...] violación al debido proceso, pues la actora tampoco refiere y constata la presencia del mismo siendo su carga probatoria de conformidad con lo establecido en el artículo 167 del CGP»*, toda vez que ese supuesto no se atendería a aquella pieza procesal, en la medida en que la recurrente, en el acápite de razones jurídicas, expuso que la afrenta denunciada se originó en el incumplimiento del procedimiento previsto en el reglamento interno de trabajo, puesto que no se le permitió apelar la decisión sancionatoria ante el vicerrector (f.º 7 a 14, en relación con la reforma de f.º 123 a 127, cuaderno del juzgado, archivo «2023032723481644», expediente digital), dicho defecto carecería de la incidencia necesaria para

quebrar el segundo proveído, ya que, se itera, en todo caso el colegiado dijo evaluar «*el procedimiento que se llevó a cabo para [el despido]*», adjetivándolo de adecuado.

Aspecto que, por lo demás, se reafirma con la acusación, pues plantea como un segundo objeto de disenso en sede extraordinaria, que el Tribunal erró en aquella calificación, lo que por sí solo evidenciaría la existencia de una decisión de fondo en torno al conflicto propuesto desde las referidas piezas procesales.

Y en relación con lo último, esto es, el correcto cumplimiento del trámite contractual previsto para la extinción del contrato de trabajo con justa causa, cumple hacer las siguientes precisiones:

Como lo refiere la recurrente, a folio 24 a 29 del cuaderno del juzgado, archivo «2023032723481644» del expediente digital, obra el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad INNCA de Colombia – Acuerdo del Gobierno Superior n.º 001 del 16 de julio de 2012, que por ser documento auténtico es prueba calificada en sede extraordinaria.

Dicho elemento demostrativo, en su Capítulo XV, estableció un «*procedimiento único para comprobación de faltas*», que dispuso, en lo que interesa a la casación, lo siguiente:

i) En su artículo 63, que:

Antes de aplicar una sanción disciplinaria o de cancelarse el contrato de trabajo por justa causa, se deberá oír al implicado directamente y si este es sindicalizado, podrá ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca o de dos compañeros de trabajo que él mismo seleccione.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no la sanción o de cancelar el contrato de trabajo según el caso.

ii) En el 64, que: «no producir[ía] efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo», agregando en su párrafo, que «*las sanciones se aplicarán gradualmente de acuerdo con la gravedad de la falta o la reincidencia de la misma, según el reglamento existente (leves o graves)*».

ii) En su artículo 65, definió la integración del comité de disciplina que llevaría a cabo ese procedimiento y, en el 66, que es el que concierne con la acusación, estableció lo último, de la siguiente manera:

Artículo 66. Procedimiento. Cuando UNINCCA considera que un trabajador haya cometido una falta o incurrido en hechos que puedan dar lugar a la terminación del contrato o a la sanción se surtirá el siguiente procedimiento:

1. Notificación por escrito emanado de la Dirección de Recursos Humanos y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho por parte de esta de los cargos que puedan dar motivo para amonestación, sanción o cancelación del contrato, con copia al sindicato.

2. El trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, hará sus descargos por escrito, aportando las pruebas que tenga a su favor que considere necesarias).

3. Si las explicaciones escritas no son suficientes a criterios de la Dirección de Recursos Humanos, así se comunicará a trabajador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de la

comunicación de descargos y citará para ampliar los descargos ante el comité en pleno dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

4. El comité calificará la falta dentro de los tres (3) días siguientes a la ampliación de descargos, como falta leve o grave y si es procedente la sanción o si hay justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

- En caso de sanción, de conformidad con la escala prevista en ese reglamento, fijará la misma y si lo comunicará al trabajador por conducto de la Dirección de Recursos Humanos.
- En caso de comprobar una causa para terminar el contrato de trabajo, rendirá el respectivo informe al rector de la Universidad quien tomará la determinación final.

5. Si las conclusiones del Comité en relación a la sanción o a la calificación de la falta que pudiere dar lugar a la terminación del contrato de trabajo son desfavorables al trabajador, este podrá apelar ante el Vicerrector del área dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

6. El Vicerrector confirma o modificará la determinación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la interposición del recurso y así lo comunicará al Comité por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, con copia al trabajador [...]

Al tenor de lo expuesto, dicha normativa da cuenta que la empleadora contaba con un procedimiento interno, de carácter imperativo, para la constatación e imposición de sanciones disciplinarias y la verificación y calificación de las causas que dieran lugar a la cancelación del contrato de trabajo por justa causa, cuyo incumplimiento, conforme al artículo 64, *ibídem*, haría ineficaz la decisión patronal, al señalar expresamente que «no produci[ría] efecto alguno».

Precisa la Sala que, si bien el precepto mencionado, refiere a esa consecuencia jurídica únicamente tratándose de sanción disciplinaria, su lectura razonable, contextual,

finalista, con efecto útil e, incluso, bajo la regla de favorabilidad del artículo 53 de la CP, no permitiría su exclusión de la hipótesis del despido sin justa causa, porque, como se explicó en la sentencia CSJ SL4457-2018, la norma reguló *unánimemente* el *efecto* jurídico del incumplimiento de ese procedimiento, que fue concebido para cobijar ambos supuestos de hecho, como se corrobora con su titulación: «[...] *PROCEDIMIENTO ÚNICO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS. Calificación de la gravedad de las mismas, aplicación de escala de sanciones y comprobación de justas causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador*».

Tampoco puede entenderse que se limita únicamente a las garantías del artículo 63, puesto que estas fueron desarrolladas en las disposiciones subsiguientes, como es posible colegirlo de la contestación a la demanda y el mismo reglamento interno de trabajo, en los cuales se especifica el paso a paso para hacerlas efectivas.

Para verificar si el colegiado erró en la calificación de «adecuado» del «*procedimiento que se llevó a cabo para [el despido de la trabajadora]*», resulta importante hacer la siguiente memoria sobre las actuaciones que en favor de trabajadora se surtieron antes de su despido con justa causa y que fácilmente se constatan en la prueba documental auténtica arrimada al proceso y denunciada de haber sido erróneamente apreciada o no valorada, a saber:

1. Como no se discute y, por el contrario, se acepta, la

empleadora escuchó la defensa de la trabajadora sobre los cargos imputados a través del Memorando del 1º de septiembre de 2017 y, posteriormente en diligencia de descargos ante el comité de disciplina, cumpliendo, sin controversia, los primeros tres numerales del artículo 66 del RIT.

2. El comité de disciplina, de acuerdo con el Acta de 6 de octubre de 2017, obrante a folio 91 a 98, cuaderno de pruebas del juzgado, archivo «2023032827566644», *ibídem.*, fue integrado inicialmente por el ingeniero Manuel Jiménez, jefe de la oficina de investigaciones, Ingrid Garzón Contreras, como directora de gestión humana, María Teresa Garzón Pulido como analista de compras y Marcela Romero Tobón como docente de TP – programa de música, los primeros dos en representación de la universidad y los últimos de la trabajadora.

Dicho estamento señaló que al no haber llegado a ningún acuerdo en la decisión respecto de la docente, aplicaría el artículo 65 del RIT y, en consecuencia, procedería a integrar un miembro adicional, con el fin de que emitiera *«concepto para el desempate de la conclusión a la que se llegó»*.

Para ese efecto fue elegido *«el ing. Juan Pablo Franco Rubio»*.

3. El citado señor, según memorial de folio 99, *ibídem.*, el *«13 de octubre de 2017»*, concluyó:

[...] después de la revisión detallada de la documentación que me fue suministrada y de acuerdo a los ocho numerales anteriores, apoyo la consideración de la Universidad en cuanto a que la conducta de la docente Marcela García Niño es violatoria de las obligaciones legales, reglamentarias y contractuales que le competen como trabajadora, en especial, realizar personalmente la labor para la que fue contratada, en los términos estipulados y en los horarios establecidos y que como ella misma indicó en sus descargos, constituye su jornada laboral de conformidad con el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. Su conducta también viola las prohibiciones especiales que establece la ley para los trabajadores, valga indicar faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador y la reiteración de las conductas violatorias, esto hace que nos encontremos ante un incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones que le corresponden como trabajadora y, por lo tanto, se considera procedente la cancelación del contrato por justa causa, de acuerdo a lo dicho en el acta de conclusiones del Comité Disciplinar de la docente Marcela García Niño del 6 de octubre de 2017, 8:30 am.

Quedando así la terminación final en competencia de la rectora de la Universidad INCCA de Colombia.

4. Ese mismo día, la directora de recursos humanos remitió a la rectoría el Memorando DGH565/2017, en el que ponía en su conocimiento que

[...] el Comité de Disciplina adelantado a la Docente de Tiempo Completo, del programa de Música, Marcela García Niño, tuvo un empate en la conclusión final del proceso disciplinario, puesto que los representantes de la Universidad en el Comité votaron por la terminación del contrato laboral de la docente con justa causa y los representantes por parte de la trabajadora votaron por una sanción representada en suspensión de 15 días, de esta forma se procedió a la integración de un miembro del Comité de Convivencia para dirimir el caso de la Docente García, en este caso el representante del Comité de Convivencia elegido fue el Ing. Juan Pablo Franco Rubio, quien mediante comunicado DIE-078-2017, adjunto al presente memorando, comunicó su conclusión de apoyar la consideración de los representantes por parte de la Universidad.

En razón a lo anterior, traslado a usted dicho proceso para su determinación final, como lo indica el Reglamento Interno de Trabajo, Art. 66, Numeral 4º, párrafo segundo. De igual manera

me permito adjuntar:

- Acta de Descargos - Comité de Disciplina
- Acta de Conclusiones Comité de Disciplina [...]

5. Mediante oficio UNINCCA-PT-223-2017 del 24 de octubre de 2017, la rectora de la institución educativa informó a la trabajadora la decisión de terminar con justa causa su contrato de trabajo, afirmando, en lo que interesa a la casación, que:

[...] La Universidad constató siguiendo el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento de Trabajo vigente, que usted había incurrido y estaba incurriendo en grave incumplimiento de sus obligaciones como docente de UNINCCA incluidas sus funciones académicas y administrativas, así como de su jornada laboral y a partir de la evidencia recaudada, decidió terminar su contrato de trabajo con justa causa comprobada, por las siguientes razones:

[...]

De esta manera y con base en el recuento anterior, la Universidad ha decidido terminar su contrato de trabajo a partir de la fecha, con justa causa comprobada de conformidad con los numerales 29 y 62 del literal a) del artículo 7º del D.L. n.º 2351/65 por la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene como trabajadora y por incurrir en actos inmorales dentro de las instalaciones de la Universidad, al alterar la minuta de control de ingreso a la sede del Programa de Música de UNINCCA. Maestra García, su conducta ha sido violatoria de las obligaciones legales, reglamentarias y contractuales que le compete como trabajadora, en especial, realizar personalmente la labor para la que fue contratada, en los términos estipulados y en los horarios establecidos y señalados en esta carta a raíz de sus propias afirmaciones que, de acuerdo con usted, constituyen su jornada laboral. Lo anterior de conformidad y en concordancia con el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. Su inasistencia a laborar sin razones justificativas constituye también una violación flagrante a las prohibiciones de los trabajadores en los términos establecidos por el numeral 4º del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, valga indicar: faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador. Ahora bien, la reiteración de esas conductas violatorias frente al principal activo de la Universidad como son sus alumnos, genera un gravísimo incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones, en la medida en que, como persona

y docente hacia los alumnos, compañeros y empleador, debe ser ejemplo de una conducta impecable (Subrayado y cursiva de la Corte).

De acuerdo con ello, el Tribunal tampoco erró en la apreciación del acta de comité de disciplina, puesto que del mismo infirió el cumplimiento de la garantía de la trabajadora a ser escuchada.

Igualmente, menos estimó con equivocación la carta de despido, puesto que allí se dejó expresa constancia de que, en la verificación de los hechos que dieron lugar a la finalización del contrato de trabajo, se *«siguió el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento de Trabajo vigente»*.

Sin embargo, sí se equivocó gravemente al concluir, a partir de esos medios de convicción, que estaba suficientemente demostrada la satisfacción del procedimiento para el retiro de la trabajadora, pues ni de estos, ni de los documentos señalados como no apreciados, como el escrito de folio 99, *ibídem*, el «13 de octubre de 2017», suscrito por el nuevo integrante del comité de disciplina que desempató la decisión inicial, ni del Memorando DGH565/2017, es posible colegir la notificación a la trabajadora de la decisión adoptada por el referido estamento, la cual le habilitaba la opción de recurrir ante el vicerrector del área, la conclusión de haber incurrido en una causa legal para la extinción de su contrato de trabajo.

Precisa la Sala, a modo aclaratorio que, contrario a lo

expuesto por la censura, no existió confesión del representante legal de la demanda sobre aquella omisión (min 11´13 a 35´33, de la audiencia de trámite) y, aunque se aportó una constancia de envío de esas documentales a la señora García Niño, la misma data del 14 de mayo de 2018, es decir, casi siete meses después de concluido aquel trámite (f.º 102, *ibídem*).

Además, verificado su interrogatorio de parte, se constata que la trabajadora aceptó haber intervenido activamente en el trámite ante el comité de disciplina y estar presente en la reunión en la que se firmarían las conclusiones, esto es, la del 6 de octubre de 2017, cuando señaló:

Pregunta: ¿usted fue citada a audiencia de descargos por parte de la universidad?

Respondió: si

Pregunta: ¿Usted fue escuchada en esa audiencia de descargos?

Respondió: si

Pregunta: ¿Usted tuvo la oportunidad de aportar pruebas en esa audiencia de descargos?

Respondió: si

Pregunta demandada: usted sabe si posterior a eso ¿eso fue evaluado por un comité de disciplina?

Respondió: no, precisamente lo último que hubo fue una reunión para firmar actas de conclusión

Pregunta del Juez: ¿A cargo de quién estuvo esa actuación de firmar las actas de conclusión?

Respondió: bueno, había un comité [...]

Pregunta del Juez: ¿Usted intervino en ese comité?

Respondió: si, yo estaba con dos personas que iban acompañándome y por otro lado las personas del comité, estaba: la persona de personal, un ingeniero y otras personas que estaban allí. Se hizo el proceso, yo presenté las pruebas, presenté mis descargos y la siguiente reunión cuando se va a firmar las conclusiones, esa es la última reunión que yo tengo con ellos, lo que viene después de eso es el despido.

Cuando usted se refiere a ellos ¿es al comité de disciplina?

Respondió: si el comité de disciplina. (min. 50'10 a 51'42, *ibidem*).

Sin embargo, en parte alguna de sus dichos se advierte confesión sobre el conocimiento de la decisión de desempate que le fue desfavorable, pues esta se adoptó escrituralmente y su texto fue remitido por el nuevo integrante del comité, el «13 de octubre de 2017».

Por tanto, de ninguno de los medios de prueba arimados al plenario, es posible colegir que ese acto de comunicación se llevó a cabo, formalidad que era imperativa para la empleadora, conforme el num 5º del 66 del artículo RIT, toda vez que, a partir de su notificación, la trabajadora contaba con la posibilidad, dentro de los tres días siguientes, de apelar ante el vicerrector del área las conclusiones de aquel cuerpo sobre la calificación de las conductas que pudieran dar lugar a su despido, buscando obtener una reconsideración de su caso e, incluso, la variación de las consecuencias de sus faltas, respecto de las cuales inicialmente no existió acuerdo.

Cuestión que es relevante porque, conforme al numeral 6º del artículo 66 del RIT y el inciso 1º del numeral 4º del 5º, la determinación del vicerrector podía conducir a dos

escenarios:

El primero, la notificación al comité de que procedía una sanción disciplinaria y, en ese sentido, este fijaría la misma conforme al reglamento y lo comunicaría a la trabajadora por conducto de la dirección de recursos humanos.

El segundo, la confirmación de la causal para finalizar el contrato de trabajo, caso en el cual remitiría su decisión al comité que su vez rendiría informe al rector para que adoptara la decisión final.

En otras palabras, la decisión que en sede de apelación adoptara el vicerrector respecto de las conclusiones del órgano de disciplina, podían conducir a que el caso no escalara a rectoría y, por tanto, no hubiese existido necesidad de una decisión en punto al despido con justa causa, según el inciso 2º, *ibídem*.

Por lo expuesto, la omisión de la dadora del empleo en la notificación de la decisión final del comité de disciplina no puede calificarse como irrelevante o subsanable, en los términos de la providencia CSJ SL 8 jun. 2011, rad. 37726, teniendo en cuenta que la institución educativa, al replicar la demanda, enfatizó en que aquello fue cumplido, por lo que tenía la carga de demostrarlo, conforme al artículo 167 del CGP, toda vez que el sustento del reclamo de la recurrente, fue una negación indefinida sobre aquella pretermisión.

Además, en parte alguna adujo una circunstancia que

justificara su actuación, atendiendo «*la particularidad de la presunta falta [investigada], el cúmulo de pruebas o la complejidad en la práctica, el número de implicados en los presuntos hechos, o cualquier otra circunstancia similar, haga difícil o imposibilite que las etapas y plazos estatuidos*», según lo indicado en aquel proveído de casación, supuestos que, en todo caso, tampoco se advierten acreditados.

Menos aún se constata que la etapa obviada haya sido irrelevante o subsanable debido a que las posteriores cumplieran con su finalidad, pues, por el contrario, conforme a lo atrás expuesto, impidió que la trabajadora tuviese la opción de apelar el concepto disciplinario de primera instancia y, de suyo, le negó la posibilidad de que su caso no escalara a rectoría para una determinación final sobre su permanencia en el empleo.

Recuerda la Corte que en la decisión CSJ SL 16748-2014, enfatizó en que «*no es posible dispensar el requisito convencional que fijó una serie de parámetros para llevar a cabo los trámites sancionatorios, pues no es del resorte del juzgador suplir la voluntad de las partes inmersas en el acuerdo*», máxime si, como en el asunto, no se encuentra justificada ni subsanada por el cumplimiento de su finalidad.

Por tanto, el Tribunal incurrió en el primer y tercer error de hecho atribuido, toda vez que calificó como adecuado, sin serlo, el procedimiento de constatación y calificación de las causas justificativas para el retiro de la trabajadora, a pesar que, sin excusa alguna, desconoció la etapa del numeral 5º

del artículo 66 el RIT, lo cual impidió que la trabajadora contara con la opción de apelar ante el vicerrector el concepto emitido por el estamento de disciplina, como configuración de su despido justificado.

Dicha omisión, conforme al artículo 64 del estatuto contractual mencionado, conduce a que la decisión adoptada por la institución educativa *no produzca efectos* y, en consecuencia, que se acredite la vulneración normativa denunciada en la proposición jurídica respecto de los artículos 57, n.º 9, 115 del CST y 29 y 53 de la CP.

Todo lo cual incide en la prosperidad de los cargos por la vía directa, puesto que de ello se colige que el juez de segundo grado, desde lo jurídico, erró en la asimilación de justeza y legalidad del despido, pues valoró la no procedencia del reintegro, al limitarlo a las causales legales del artículo 6º de la Ley 50 de 1990 y a las garantías forales que no se acompañan con el caso, pasando por alto que, conforme a los 53 de la CP, 13, 14 y 15, 55, 56, 104, 107 y 115 del CST, entre otros, los interlocutores sociales pueden convenir procedimientos imperativos para la constatación y adopción del despido justificado, cuyos efectos por su infracción, pueden aparejar la ineficacia de la decisión patronal, como ocurre en el caso.

En síntesis, por lo indicado, los ataques prosperan.

Sin costas en casación, pues el recurso extraordinario salió avante.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

En lo que interesa a las resultas de la casación, el juez de primera instancia negó la pretensión principal de la demanda, argumentando que la acción de reintegro promovida por la demandante era improcedente, porque legalmente estaba regulada en el parágrafo transitorio 1º del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, en favor de los trabajadores que a la entrada en vigencia de esa norma, contaban con más de diez años al servicio del empleador, supuesto que no se cumplía en el asunto, pues aquella inició su vínculo contractual con la universidad en *«el año 2007»*.

Igualmente, porque no contaba con alguno de los fueros legalmente estatuidos que lo prevén y, aunque el ordenamiento jurídico admitía esa consecuencia en los despidos ilegales o injustos cuando las partes así lo convenían en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno de trabajo, ello no fue acreditado por la trabajadora (audiencia de juzgamiento, link *«11001310501720180041100_L1100131050170000000000_01_20201209_150500_V»*).

Como la demandante no presentó recurso de apelación frente a la anterior providencia, no obstante serle totalmente desfavorable, la Sala la conocerá en consulta, con sujeción al artículo 69 del CPTSS.

Para el efecto, resulta suficiente lo expuesto en

casación, pues contrario a lo indicado por el primer juez, el artículo 64 del reglamento interno del trabajo, previó que no produciría efecto jurídico la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite allí dispuesto, norma cuya interpretación fue explicada con suficiencia en sede extraordinaria, en el sentido que integra los dos criterios de aplicación del procedimiento regulado en aquella norma contractual, esto es, las faltas que dan lugar a una sanción correctiva o a la extinción del contrato de trabajo.

Tal conclusión, encuentra respaldo jurisprudencial, entre otras, en la providencia CSJ SL4457-2018, en la que, en un asunto con similar contorno fáctico al presente, la Sala consideró:

[A pesar de que] la citada cláusula regula el «*procedimiento disciplinario*» al interior de la empresa demandada estableciendo unos trámites previos a la imposición de sanciones, y en su numeral 11 preceptúa que «*No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria que omita el procedimiento aquí establecido*».

En lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo, el parágrafo del mismo artículo convencional establece: [...]

Contexto en el cual concluyó, que:

Del análisis integral de las disposiciones citadas, se infiere, sin dificultad, que la convención colectiva de trabajo vigente al momento del despido del demandante, remite para efectos de la terminación del contrato a las formas contenidas en el *procedimiento disciplinario* diseñado para sanciones disciplinarias.

Como se observa, el deber de seguir dicho trámite fue edificado para cobijar aquellos hechos que generen una investigación disciplinaria y concluyan en la terminación del contrato de trabajo, vista como medida o sanción disciplinaria.

En este orden, las consecuencias de la inobservancia de las normas procedimentales reseñadas, se encuentran cobijadas por las consecuencias estatuidas en el numeral 11 del artículo 18 Convencional, esto es, *la ineficacia* de la sanción.

Dicho de otro modo, la decisión unilateral del empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa, solo surte efectos después de agotadas las etapas procedimentales que brindan al trabajador la oportunidad de defenderse ante los cargos que se le imputan, bien a través de la diligencia de descargos asistida por el sindicato al que pertenece, o por medio de los recursos para obtener la reconsideración de lo decidido eventualmente. Además, cada etapa debe adecuarse con apego estricto a los plazos establecidos en la norma convencional.

Se sigue de los términos de la disposición analizada, que terminar el contrato de trabajo, a modo de sanción, sin apego a ese trámite conduce a la nulidad del despido.

En consecuencia, se revocará la primera decisión y se declarará que el despido de la trabajadora no surtió efecto alguno, conforme al artículo 64 del reglamento interno de trabajo, toda vez que en el «*proceso único para comprobación de faltas – justa causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo*», existió un vicio, que vulneró su derecho al debido proceso, en los términos explicados en sede no ordinaria.

Por tanto, se ordenará su reintegro a partir del 25 de octubre de 2017, al mismo cargo que ocupaba al momento de su retiro o a uno de mayor categoría, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y aportes a seguridad social, teniendo en cuenta que, conforme a la sentencia CSJ SL13242-2014,

[...] el reintegro sin solución de continuidad implica el restablecimiento de las condiciones de empleo existentes al momento en que se produjo el acto de despido, bajo la ficción legal de que el vínculo no ha finalizado, lo cual, en sana lógica,

significa que la tipología contractual acordada por las partes no sufre variación alguna.

No se impondrá sanción moratoria por la no consignación de las cesantías, porque no existe mala fe de la empleadora en su actuación, debido a que la cesación de ese pago estaba justificada en la finalización de la relación de trabajo dependiente.

Por otro lado, se dispondrá la indexación de los valores causados y no pagados hasta el momento de su cumplimiento efectivo, con fundamento en la fórmula de índice final sobre índice inicial, por valor a actualizar, por ser procedente tal medida al amparo de la jurisprudencia de esta Sala, según lo expuesto en la sentencia CSJ SL572-2018, reiterada en la CSJ SL5163-2020.

A partir de lo anterior, se declararán no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

La misma suerte correrá la excepción de cosa juzgada, toda vez que el fallo de tutela ejecutoriado que otorgó el amparo de la trabajadora, lo hizo en forma transitoria y, por tanto, no configura el instituto procesal en comento (72 a 93, cuaderno del juzgado, archivo «2023032723481644», *ib*).

Tampoco tendrá la Sala por cumplida dicha orden judicial, puesto que el reintegro dispuesto por el juez constitucional difuso fue al mismo cargo u a otro de superior categoría y, conforme a las documentales de folios 1 a 2,

cuaderno de pruebas del juzgado, archivo «2023032827566644», *ibídem*, la empleadora buscó satisfacerla, a partir del 14 de marzo de 2018, asignando a la trabajadora como «*docente del Colegio Jaime Quijano Caballero*», en las funciones de «*coordinadora de grupos artísticos y musicales*», designación que dista ostensiblemente del oficio desempeñado por la servidora en el curso del contrato original, pues era docente universitaria de tiempo completo del departamento de música.

Aquella actuación de la dadora del empleo constituye un ejercicio abusivo del derecho de variación que le asiste por el segundo elemento del contrato laboral, circunstancia que hace atendida a derecho la decisión de la subordinada de negarse a aceptar el mencionado encargo.

A lo anterior se suma, que no existe alegación ni prueba sobre el pago de los emolumentos dejados de percibir por la subordinada entre su retiro y la nueva asignación.

Tampoco prosperará la excepción de prescripción, toda vez que el despido se llevó a cabo a partir del 24 de octubre de 2017 y, conforme al acta de reparto de folio 1, cuaderno del juzgado, archivo «2023032723481644», *ib*, la demanda se radicó el 18 de julio de 2018, siendo admitida mediante auto del 18 de agosto siguiente (f.º 99, *ibidem*) y notificada a la demandada dentro del año subsiguiente, conforme lo prevé el artículo 94 del CGP, pues lo fue el 4 de octubre de esa anualidad (f.º 104, *ib*), por lo que no trascurrió el término trienal del artículo 488 del CST y 151 del CPTSS.

Por ende, se revocará la decisión y se accederá parcialmente a las pretensiones principales del introductor.

Costas de primera instancia a cargo de la accionada.

Sin costas de segunda, en virtud de la consulta.

XII. DECISIÓN

A causa de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022), en el proceso que instauró **MARCELA GARCÍA NIÑO** a la **UNIVERSIDAD INCCA DE COLOMBIA**.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá, el nueve (9) de diciembre de dos mil veinte (2020).

SEGUNDO: DECLARAR ilegal e ineficaz el despido de la señora **MARCELA GARCÍA NIÑO**, por parte de la **UNIVERSIDAD INCCA DE COLOMBIA**, el 24 de octubre de 2017, conforme a las motivaciones de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR a la **UNIVERSIDAD INCCA DE COLOMBIA** a reintegrar a **MARCELA GARCÍA NIÑO** al cargo que desempeñaba en el momento en el que se produjo su despido o, a otro de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones legales y extralegales y aportes a la seguridad social, desde el momento en que quedó cesante, hasta cuando sea restituida, con los respectivos incrementos de ley.

Asimismo, deberán indexarse los valores causados y no pagados hasta el momento de su pago efectivo, en la forma indicada en la parte motiva de esta decisión.


CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones en su contra.

QUINTO: DECLARAR probada la excepción de buena fe y no probadas las de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, cosa juzgada y genérica, propuesta por la empleadora.

SEXTO: Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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

Código de verificación: 6946BC335743DB36127BF8B9574C40945A4D3198B2632E69D48BA54A9FEA909A

Documento generado en 2024-06-28