



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

## **OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**Magistrado ponente**

**SL2688-2022**

**Radicación n.º 90047**

**Acta 026**

Bogotá, D. C., dos (2) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CARMEN ELISA GARCÍA ROJAS** contra la sentencia proferida el 4 de marzo de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, en el proceso que instauró contra **BANCOLOMBIA SA**.

### **I. ANTECEDENTES**

Carmen Elisa García Rojas llamó a juicio a Bancolombia SA con el fin de que se dejaran sin efecto las actuaciones relacionadas con su despido, decisión que esa entidad le informó a través de la comunicación del 10 de abril de 2015. En consecuencia, solicitó el reintegro al cargo que venía desempeñando antes de esa fecha o a uno de igual o superior categoría, más el pago de salarios, cesantías y sus intereses, primas de servicios y convencionales y la

indexación, todos estos rubros causados desde el momento de su despido hasta que se le reintegre. Además, pidió la indemnización de los perjuicios morales y económicos derivados de la forma en que terminó su vínculo contractual. Subsidiariamente, solicitó se le pagaran la indemnización convencional por despido injusto, los perjuicios morales y materiales y la indexación.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que estuvo al servicio de Bancolombia SA desde el 1 de noviembre de 2010 hasta el 10 de abril de 2015, sin interrupciones; que ocupó el cargo de gerente comercial de *factoring* en la ciudad de Bucaramanga; que su último salario básico ascendió a \$4.530.380; que se distinguió por su cumplimiento y buen desempeño en la labor encomendada; que nunca recibió llamados de atención, incluso, fue felicitada; que, en la última fecha mencionada, el banco la despidió de manera unilateral y arbitraria, con argumentos consignados en una carta, sin llamarla a diligencia de descargos o permitirle ejercer su derecho de defensa.

Dijo que descubrió acciones indebidas por parte de su superior, que consistían en grabaciones hechas sin el consentimiento de los funcionarios del banco, incluida ella; que denunció las situaciones de acoso laboral, mediante correos electrónicos del 19 de marzo y del 7 de abril de 2015, dirigidos al vicepresidente de Gestión Humana; que no le formularon cargos con antelación a su despido ni se le permitió controvertir los motivos aducidos; que la carta de finiquito contractual indicaba, sin probarlo, que contrarió deberes y obligaciones como empleada y que faltó a la

confianza del banco; que en el momento del despido estaba pendiente de que se le practicara una cirugía de «SEPTOPLASTIA (sic) TURBINOPLASTIA BILATERAL» por sufrir rinitis aguda a consecuencia «del aire de la oficina».

Que, al ser beneficiaria por extensión de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el banco y Sintrabancol, en vigor entre el 1 de noviembre de 2014 y el 31 de octubre de 2017, se le debía aplicar el proceso disciplinario contenido en su artículo 26; que por la forma en que fue despedida debió abandonar la ciudad para buscar una ocupación que le permitiera subsistir; que en la ciudad de Bogotá obtuvo trabajo en Cardif de Colombia Seguros SA, por espacio de 7 meses, hasta cuando Bancolombia SA, como accionista de esa entidad, procedió a despedirla.

Explicó que Bancolombia SA le expidió una certificación de tiempo de servicios en la que apuntó, en mayúsculas y negrillas, que su retiro operó por justa causa; que el 14 de agosto de 2015 presentó derecho de petición para que se corrigiera la ausencia de procedimiento debido y se dispusiera su reintegro, reclamo que fue negado el día 21 del mismo mes y año.

La demanda se dio por no contestada mediante auto del 6 de octubre de 2017.

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

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, mediante fallo del 16 de noviembre de 2018,

declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo que estuvo en vigor desde el 1 de noviembre de 2010 hasta el 10 de abril de 2015 y absolvió de todas las pretensiones a Bancolombia SA.

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

Mediante providencia del 4 de marzo de 2020, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga confirmó el fallo de primera instancia, al resolver la apelación formulada por la extrabajadora.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró, como base de su decisión, que el banco no incurrió en abuso cuando terminó el contrato laboral con la iniciadora del proceso, debido al incumplimiento de esta en el ejercicio de sus funciones. Sus consideraciones fueron las siguientes:

[...] la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral también lo ha repetido, la terminación del contrato por justas causas no es una sanción disciplinaria; luego en ninguna parte del código está previsto los descargos como tal, salvo que en el reglamento interno o la convención colectiva, establezca el mismo (sic) obligatoriamente, para que sea despachado, tesis que en un momento dado tiene razón el apoderado, en el sentido —aunque no lo dijo— la Corte Constitucional ha prodigado una tesis contraria, en el sentido que siempre —aunque ya la morigeró— en el sentido es que lo que debe darse al trabajador es que debe ser escuchado. Aquí y en todo tiempo la tuvo, porque no existe evidencia en el proceso que el banco le hubiese prohibido ejercer su derecho de defensa.

A partir de la prueba recaudada, el Tribunal concluyó que el contrato de trabajo terminó con justa causa, sin vulneración del debido proceso de la accionante, pues la naturaleza jurídica del despido difiere de la de las sanciones



disciplinarias; además, no halló prueba de los supuestos de hecho que dan lugar a la garantía foral por acoso laboral; por último, vio que los móviles dispuestos en la carta de despido estaban acreditados.

En ese orden, sobre la pretensión de reintegro, comenzó por establecer que no hubo discusión en cuanto al salario de la trabajadora, los extremos temporales del contrato, ni el cargo que ella ejercía. Reiteró que no había lugar a ese amparo, por acoso laboral, con base en el artículo 11 de la Ley 1010 del 2006, por estas razones:

[...] ha sido objeto de análisis por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 5 de julio de 2017, con radicado SL17063, [...] una sentencia muy reciente, del 30 de julio de 2019, radicado SL3075, de la Sala número 3 de Descongestión de la Corte Suprema de Justicia [...], en donde se establece que para que pueda hacerse beneficiario un trabajador de esa garantía de acoso laboral, debe haber activado los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios y que, solo una vez los haya activado, produce esa garantía de no ser despedido, después de que se haya verificado que las conductas de acoso mencionadas dentro del procedimiento se hayan verificado.

Entonces, brilla por su ausencia [...], ese supuesto de hecho, para darle a la demandante la garantía foral por acoso laboral, porque es que el solo formular una queja o el solo plantear una queja no es suficiente, tiene que activar los mecanismos previstos en la Ley de acoso laboral y, ojo, siempre que la autoridad administrativa o judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, porque, si no, cualquiera denunciaría una queja, la lleva ante el juez de trabajo o la lleva ante el ente administrativo, según él sea de naturaleza pública o privada, y quedaría amparado con el fuero laboral [...].

Repetimos, a riesgo de fatigar, no existe en el expediente un solo medio de convicción que le demuestre a esta corporación que, con anterioridad al despido, la demandante haya formulado demanda ante el juez laboral, desplegado quejas administrativas, agotado el procedimiento preventivo y correctivo de que trata el artículo 6.º de la Ley 1010, en los términos del reglamento interno de trabajo, documento que ni siquiera es aportado [...], porque, recuérdese, que aun echando mano al principio de comunidad de la prueba, el reglamento que milita los folios 186 a 208 no puede tener ninguna eficacia probatoria en la medida

en que carece de publicación, exigencia de esta que le confiere validez y vigencia, conforme lo señala el artículo 119 del CST, modificado por el artículo 17 de la ley 1429 de 2010.

¿Qué es lo único que se allegó al proceso en ese tema? Un documento que obra en los folios 57 a 62, de autoría de la demandante, sin signo de recibo por la demandada, en donde se le ponen de presente a su vicepresidente de gestión de lo humano, una serie de conductas que, en sentir de la demandante, eran constitutivas de acoso laboral, sin que se verifique la entrega de dicho documento a la empresa; además, como ya lo decimos, pues, esa sola carta no tiene ninguna virtualidad de proteger a la demandante por acoso laboral en los términos del artículo 13 de la Ley 1010 de 2006.

Hubo en el testimonio de Jorge Antonio Sánchez Curiel, una partecita, donde él dice que él tenía conocimiento de quejas de acoso laboral y de unas dificultades que las tenía la demandante con su jefe directa, conocimiento que él no obtuvo de manera directa, sino a través de una llamada, pero también dijo que esos hechos no le constaban, que eso era lo que él había escuchado, pero que sobre ese particular no sabía con certeza que eso hubiese ocurrido.

Entonces, frente a ese primer gran tema de la apelación, se encuentra despachado el cargo: no prospera.

Frente a vulneración del debido proceso —ya lo ha adelantado la Sala—, el despido sin justa causa o con justa causa, máxime aquí con justa causa, no es una sanción disciplinaria, el legislador nacional ha optado por el sistema de estabilidad relativa, por regla general, en donde se restringe pero no se elimina la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización que compense al trabajador por los perjuicios ocasionados con el rompimiento.

Si el despido no es una sanción disciplinaria, como lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, desde la sentencia del 5 de agosto de 2008, radicado 30979 [...], recientemente en la del 9 de agosto de 2018 radicado SL3424 [...], la del 12 de noviembre de 2019 radicado SL5069 [...], que reitera la SL39394 del 15 de febrero del 2011, donde la Corte dice que ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y en consecuencia, aquél no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiere pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo, o el laudo arbitral, situación que aquí tampoco se demostró en los autos.

Entonces, ¿cuáles son las obligaciones del empleador? Las obligaciones del empleador, al tenor del párrafo del artículo 62, es manifestarle, al momento de la extinción, al trabajador, la causa o motivo de su terminación, cuando el despido se funda en una justa causa; obviamente que, si es un despido unilateral,

como en el caso del precedente que tuvimos con el Banco de Colombia, que alude el apoderado en las alegaciones, allí no habrá trámite previo, porque es un despido unilateral, previo pago de una indemnización. Entonces, tampoco prospera la glosa que le hace la apelación a la sentencia de instancia en cuanto a que se violó el debido proceso.

Frente al reintegro. Los despidos, por regla general, no dan lugar al reintegro, porque la ley ha establecido expresamente cuáles son las causales de reintegro; no las enumeramos ahora porque no tiene sentido hacerlo por razón de este proceso; pero conocemos los diversos fueros que obran en la legislación interna con ese propósito.

Frente ya a los hechos del despido y carga de la prueba, al demandante le corresponde probar el despido; al demandado, la justificación del mismo.

Aquí está la carta del despido. Fundamentos jurídicos: artículo 62, literal a), numeral 6 del CST, en concordancia con los artículos 58, numeral primero del CST, artículo 55 literales e) y h); 60, 1) y 10); 67, c) y d) del reglamento interno de trabajo.

«Usted en el ejercicio como gerente de funciones generales *factoring* ha contrariado diversas disposiciones de los deberes y obligaciones que como empleada le asisten, faltando a la confianza que el banco le asignó para sus tareas diarias, para la ejecución de su trabajo con compromiso, eficiencia y con la atención de manera oportuna, respetuosa, cortés y eficiente de los clientes y usuarios del banco», sobre los siguientes hechos, y le narra los hechos ocurridos, primero, el 26 de febrero de 2015, el 6 de marzo de 2015, el 17 de marzo de 2015 y el 26 de marzo de 2015.

Si el despido fue el 10 de abril, obsérvese que existe principio de inmediatez, entre febrero y marzo y el despido viene en abril. Hay hechos desde el 26 de febrero. Primer hecho, el 26 de febrero de 2015, donde, a través de un correo electrónico se le indica que el cliente con NIT 953729 ha tratado de comunicarse con usted, demandante, por medio de llamadas, chat, para tratar de evaluar un proceso con relación a unos créditos clientes y no fue atendido.

9 de marzo de 2015, usted sostuvo una reunión en compañía del gerente del banco empresarial con el cliente NIT 890206611. En esta reunión, se realizaron compromisos de su parte con el cliente en cuanto a envío de información, el cliente indica que jamás le llegó la información a la cual se había comprometido, por lo que nuevamente se le solicita que por favor se comuniqué con el cliente para aclarar las dudas y realizar un nuevo compromiso para el envío de la información, pasado dos días más, el cliente se comunica con el gerente de banca empresarial, manifestando, de manera molesta, que después de las reuniones

ya hechas y transcurridos cuatro días, nadie se ha comunicado con él y tampoco ha recibido información.

[...] si no soy atendido, como a todos nos habrá pasado alguna vez, sabemos cuáles son las consecuencias de ese incumplimiento, [...] estamos hablando de un gerente de *factoring* o de empresas grandes, aquí hablan de créditos de miles de millones, de cientos de millones. Entonces, ¿qué se espera de un funcionario de alto rango? Pues que cumpla con las funciones encomendadas de manera solícita, de manera rápida y que atienda las directrices del banco, porque si no, entonces, ¿qué estamos haciendo?

El 17 de marzo le dicen en otro correo —porque todo esto se prueba con testimonios en el proceso, porque lo vamos a mirar, los testimonios van al proceso y manifiestan que esto ocurrió—. Usted realizó visita al cliente Grupo Vitelsa, en compañía del gerente de cuenta de banca empresarial, para revisar con este el proceso de asignación de un cupo de crédito. En esta visita, el cliente manifestó no estar satisfecho con el proceso realizado para la asignación del cupo otorgado por *factoring*, toda vez que no se le había realizado seguimiento, no se contó con el soporte de información oportuno acerca del estado de su cuenta, no realizó el acompañamiento en la funcionalidad de la sucursal virtual de parte de usted; por todo lo anterior, el cliente, además de poner de presente sus inconformidades, indicó que quería cancelar el producto de *factoring* con el banco. Esta situación demuestra claramente una falta grave a sus actividades, dado que usted es la directamente responsable de esos procesos y la encargada de administrar la relación con ese cliente.

El 26 de marzo de 2015, el asistente comercial de banca empresarial recibió la llamada del cliente NIT 890200037 —ya van 3—, el cual manifiesta sus inconformidades con el servicio prestado por usted como gerente comercial de *factoring*; el cliente indicó que usted no venía realizando el acompañamiento de los compromisos acordados previamente. Adicionalmente, el cliente indica que había realizado llamadas sin obtener respuesta de su parte, es decir, no atendía a los clientes; de igual forma, el cliente indica que usted presenta un alto desconocimiento acerca del producto que le ofreció, pues al preguntarle por algunas inquietudes, usted le manifestó no conocer dicha información, se comprometió que la averiguaría, devolverle la llamada, sin embargo el cliente expresó que nunca cumplió. De otro lado, este mismo cliente indica que no le socializa los cambios en el producto y que, sin ningún preámbulo o llamada, le envía formatos para su firma, generando así una desconfianza en el producto por parte del cliente

Esto genera constantes quejas en el servicio, de desconocimiento de productos, incumplimiento de compromisos con los clientes asignados por usted, como gerente; se le han realizado acompañamientos por parte de la gerencia de banca empresarial, sin embargo, no se han obtenido los resultados ni los cambios

esperados; todo lo anterior demuestra que no es la primera vez que usted presenta errores, inconsistencias, desatenciones y por ello viene el despido.

¿Quién verifica estos hechos?, el testimonio de Jorge Antonio Sánchez Curiel, que se desempeña en la empresa como gerente de Recursos Humanos hace 8 años; y él explica —esta es la prueba que está recaudada en el proceso y es a la que tiene que atenerse el tribunal, no hay otra—, él explica que existieron las inconformidades anotadas frente a los correos electrónicos ya señalados que se le pusieron de presente, que se hicieron compromisos con la demandante, que la demandante nunca materializó dichos compromisos, situaciones que se hicieron recurrentes.

Que en conversación con otro gerente, Hans Sebastián Toro, le sugirió a este que dialogara con la demandante y llevara a cabo unos acuerdos para mejorar la relación comercial con los clientes, acuerdos que se llevaron a cabo y quedaron plasmados en algunos compromisos; no obstante la demandante nunca los cumplió, lo que siguió generando problemas con los clientes, porque ya había riesgo de que se retiraran del banco, debido al incumplimiento del *factoring* y de los compromisos; destacó que el señor Toro le remitió unos correos donde le generó unos informes partiendo de inconformidades en el sentido que ya era insostenible la situación con la demandante. Particularmente, expusieron que tuvieron problemas con dos grandes clientes. Vitelsa es uno y Agropecuaria Eliar, que fueron los más grandes, en donde no hubo la renovación de los cupos oportunamente, con estos clientes que estaban a cargo de ella, los servicios no se cumplieron en los términos que se estipularon, que la demandante no venía cumpliendo con sus funciones como gerente comercial de *factoring*, por ejemplo, con la renovación de cupos con los clientes, seguimiento de los mismos, compromisos que no se cumplieron, lo cual tuvo como consecuencia que dos clientes de la organización se retiraran y algunos estuvieran a riesgo de pérdida. En conclusión, el banco estaba molesto debido a los incumplimientos de *factoring* en la prestación de los servicios y compromisos que había adquirido la demandante.

Se le pusieron de presente, el folio 181, los correos electrónicos del 6 de abril de 2015 que le fueron enviados por Hans Sebastián Toro, se confirmó su veracidad y reseñó que recordaba que un cliente lo había llamado con un lenguaje muy agresivo, esto es la propia demandante, ¿no? Cuando a ella se le pone de presente los correos electrónicos que obran en el proceso, ella nunca discute la veracidad de los mismos, acepta que fueron ciertos y que le fueron remitidos, pero advierte que los clientes la llamaban con un lenguaje muy agresivo, a decir que ya estaban mamados y que también Carmen Elisa no los atendía y que les contestaba mal, hechos que no le constaban pero refirió que eran las palabras de Hans Sebastián Toro, que el vicepresidente de *factoring* tuvo que venir a Bucaramanga a atender a más de un cliente que se quería retirar, por la conducta omisiva de la

demandante, eso lo está testimoniando Jorge Antonio Sánchez Curiel.. Y está verificado con los asertos hechos por Hans Sebastián Toro, vía correo electrónico, se aprecian en el folio 182 a 183, en los que se resaltan las anotaciones del Grupo Vitelsa y Agropecuaria Eliar que concuerdan con los hechos de la misiva del despido, en especial lo producido el 26 y 27 de marzo de 2015.

Grupo Vitelsa: «la gestión de un grupo de crédito para compras con su proveedor Vidrio Andino, el cupo es de nueve mil millones de pesos; el día 17 de marzo bajamos a discutir un tema de asignación de cupos con Carmen Elisa y la recepción del cliente fue la peor que me ha tocado vivir, cancelen ese producto, a mí no me sirve, ustedes se dedicaron a gestionar un cupo ya, nadie nos da soporte de *factoring*, no sabemos qué debemos, podemos estar vencidos y no han hecho sino llamar a decir que todo está listo, pero nadie viene a verificar si la sucursal virtual funciona, no hemos podido ingresar, estamos ciegos, yo no quiero esto así», el Grupo Vitelsa le dice al banco, por la mala atención de la demandante, que es la gerente del grupo de *factoring*.

Dice el señor Hans Sebastián Toro, «me tocó, para la reunión, entender la posición de los clientes, pedirles que me dieran una oportunidad de arreglar el tema, dejar a Carmen con ella y organicé por teléfono el soporte y bajé ese día a las tres con la ejecutiva de pyme (inaudible) a perfilar al cliente y ponernos al frente, un tema jarto, que me demostró hace dos semanas no llamamos a ese cliente, recién vinculado y con semejante tamaño de negocio. ¿Qué puedo esperar del cliente con negocio pequeño? El plan de acción de Carmen fue poner a Natalia al celular, descargarse en que ella era la responsable y en mi cargo; le dije, “el responsable o líder de estos temas es el gerente, Carmen, uno debe velar porque el equipo avance y en estos temas estar cubierto”. A hoy, todo está solucionado y viene encargando, tuvimos rolo esta semana pero me llamaron y descargué con Johanna y nos dimos soporte, pero llegó al fin la llamada, esto no tiene razón».

Sobre el cliente Agropecuaria Eliar, dice el gerente: «Nos llamó el 25 de marzo, llamó Nicolás Castro, mi asistente, yo no le pude contestar porque estaba de visita y se regó. Inconformes con la atención de la gerente de *factoring*, resumieron, estamos detrás de la gerente nosotros y así no es, el negocio con este cliente es de ocho mil millones de pesos, hágame el favor; mi asistente me escribe al WhatsApp, el cual envía a Jorge y me manifiesta esto. Cuando llamo al cliente, me despacha: Hans, qué pena, esto no es así, llamo y no me devuelve, le pregunto cosas del producto y no las conoce, si las facturas deben hacerse en dólares o pueden hacerse en pesos y no contenta con esto, dice que averiguará y nunca devuelve las llamadas, no nos socializa los cambios y nos envía formatos para firma sin preámbulo, en fin, el resumen del cliente, dice: con ningún gerente anterior vivimos esto, nos toca involucrarnos, llama Johanna a ponernos en marcha, logramos el cometido, pero si el cliente se da por enterado de esta situación tan jarta...»

Es decir, aquí hay varios correos electrónicos, están los testimonios, que señalan en qué consistieron las desatenciones reiteradas de la demandante en el ejercicio de sus funciones.

En conclusión, ¿qué encuentra la Sala? Pues que está demostrada la falta de soporte, de acompañamiento, de seguimiento a los clientes y el desconocimiento de los productos financieros de la entidad para el cual haya sido contratada, que también se refuerza con el contenido de los correos electrónicos que obran en los folios 112 y 113, remitido por Hans Sebastián Toro González el 27 de Marzo de 2015, no los leemos porque hay brevedad, pero están en el expediente. Ninguno de esos correos fue tachado de falso, no fue cuestionado en el medio vertical, permiten su individualización, esto es, de dónde provienen y a quién se dirigen, cuentan con fecha de expedición, todo con arreglo a lo previsto en el artículo 228, 40 y 54 del CPTSS y 11 del CGP, sobre la validez del contenido de estos correos electrónicos, puede consultarse en la sentencia del 2 de diciembre de 2019, con radicado SL5246 [...].

Entonces, para la Sala no hay duda alguna que hubo un grave incumplimiento de las obligaciones de la trabajadora demandante, en especial las del numeral 1.º del artículo 58 del CST, pues si se observan las funciones del gerente comercial de *factoring*, cargo que ocupaba esta última, que obran en el folio 175, claramente puede verse que entre ellas se encuentran:

1. Promover la excelencia en el servicio para construir relaciones a largo plazo con los clientes, agentes gubernamentales, garantizar los lineamientos estratégicos del Grupo Bancolombia.
2. Construir y promover el relacionamiento y apalancamiento de las bancas empresariales y de gobierno, constructor y líneas de negocio para optimizar la gestión, obteniendo nuevos negocios, los propios y los actuales.

Liderar la estructuración de los negocios de *factoring*, para la banca de gobierno, personas, pyme y constructores de zona...

Es evidente la falta de soporte, el seguimiento de los clientes, el desconocimiento de los productos financieros, está probado con los correos electrónicos, se ha probado con la prueba testimonial allegada en el expediente, sin que fuese necesario que se hubiera producido un perjuicio cierto a la empresa.

En conclusión, para la Sala no hay duda alguna que el contrato que lio aquí a las partes fue terminando por la parte demandada con justa causa, que no hay vulneración alguna al debido proceso, comoquiera que se explicó la naturaleza jurídica del despido, que no se configuraron los supuestos de hecho que den lugar a la garantía foral del acoso laboral y que, cuarto, está probado en el expediente las desatenciones, omisiones, falta de coordinación, falta de atención de los clientes del Grupo

Bancolombia que tenía que hacer la demandante como gerente de *factoring* durante el período anterior; hay principio de inmediatez, razón por la cual estimamos que la sentencia de primer grado, si bien es cierto no ahondó sobre todos estos aspectos, la Sala sí lo hizo, ha de ser confirmada [...].

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por Carmen Elisa García Rojas, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado *«y, en su lugar, provea a favor de la demandante conforme a las pretensiones de la demanda inicial»*.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, a los que se opone Bancolombia SA, y que serán estudiados en conjunto, pues a pesar de que se formularon por vías diferentes, persiguen un objetivo común y tanto sus proposiciones jurídicas como sus argumentaciones se complementan entre sí.

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

La recurrente acusa la aplicación indebida del artículo 167 del CGP, por integración ordenada en el 145 del CPTSS, lo que condujo a la aplicación indebida de los artículos 62, literal a), numeral 6, en relación con el 55, literales e) y h); 58, numeral 1); 60, numerales 1) y 10) y 108 del CST.



En el desarrollo del cargo, aduce que, al decidir acerca del derecho que tenía a refutar las acusaciones que le hizo el empleador con ocasión del despido, el Tribunal estimó que «*lo que se debe dar es el derecho de ser escuchado*» —según doctrina de la Corte Constitucional— y que siempre lo tuvo, «*porque no existe evidencia en el proceso [de] que el Banco le hubiera prohibido ejercer el derecho de defensa*».

Estima que la motivación que hace el *ad quem* es una aplicación indebida del artículo 167 del CGP, toda vez que el banco demandado tenía la carga de probar el procedimiento empleado para garantizarle el derecho a controvertir cada uno de los cargos que daban lugar a la terminación unilateral y con justa causa invocada por el empleador. Al respecto, el ataque alega:

Lo que se prueba es el procedimiento a través del cual se ejerce por el trabajador inculcado la garantía de oponerse a las imputaciones que le hace el empleador y, de ninguna manera “la prohibición” como lo sostuvo el tribunal o el hecho de que el empleador lo impida, porque la carga de la prueba es de quien tiene el deber de garantizar el derecho de defensa. No es el destinatario del derecho el obligado [a] probar que no se siguió el procedimiento, tal como lo prevé la norma procesal en su último inciso, indebidamente aplicada por el tribunal. Violación de medio que condujo a su vez, a la aplicación indebida de las normas sustanciales que gobiernan la terminación del contrato de trabajo con justa causa y que ponen en evidencia un despido indebido, como consecuencia de la omisión de garantías constitucionales en favor de la demandante.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Acusa a la sentencia impugnada de incurrir en la «*violación directa*» de los artículos 1, 2, 29 de la CP, que condujo a la aplicación indebida del 62, literal a), numeral 6, en relación con los preceptos 55, literales e) y h); 58, numeral

1.º; 60, numerales 1.º y 10.º; y 108 del CST. Lo explica en estos términos:

Cuando el tribunal sostuvo, con relación a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, que “...solo hay procedimiento en la sanción disciplinaria. En ninguna parte del Código Sustantivo del Trabajo están previstos los descargos como tal, salvo que en el reglamento interno o en la convención colectiva de trabajo se establezca el mismo para que sea despachado. Lo que se debe dar es el derecho a ser escuchado...”, o se rebeló, o desconoció la garantía constitucional que emana de los textos superiores y expuesta por la Corte Constitucional en la Sentencia de Unificación SU-449 de 2020. En el sentido que el procedimiento que debe emplear quien tiene la facultad de alegar el despido justificado es, la de oír al trabajador antes de despedirlo o aplicar una sanción.

La doctrina Constitucional ha evolucionado en el sentido de que el procedimiento a seguir es oír en descargos al trabajador inculcado, precisar su versión de los hechos concretos y específicos de los motivos alegados, ejerciendo el legítimo derecho de defensa antes de ser despedido, procedimiento que emana de los derechos y garantías fundamentales del trabajador expuesta (sic) a esa situación. De allí emerge que, cuando el tribunal sostuvo que el Código Sustantivo del Trabajo, no tenía prevista esa garantía para la terminación con justa causa y, tan solo, para la sanción disciplinaria; o, que solamente sería posible si estuviese consagrada en reglamentaciones internas; lo que pone en evidencia es el desconocimiento o rebeldía del tribunal frente al alcance de las garantías constitucionales para el trabajador a quien se le despidió alegando una justa causa, tal como surge de la doctrina Constitucional que no está en contradicción con las normas del Código Sustantivo del Trabajo; pero, que para el caso, se trata de textos fundamentales con carácter normativo que integran con las normas del Código Sustantivo del Trabajo una proposición jurídica que obliga al empleador.

### **VIII. CARGO TERCERO**

Atribuye al juez plural el haber incurrido en la aplicación indebida de los artículos 169 y 170 del CGP y la infracción directa del 221, numerales 4) y 9), *ibidem*, como violación medio que llevó al Tribunal a la aplicación indebida de los preceptos 62, literal a), numeral 6.º; 55, literales e) y h); 58, numeral 1.º; 60, numeral 1.º y 10.º; y 108 del CST.

En el desarrollo del cargo expone que en su apelación insistió en las consecuencias de la no contestación de la demanda y la declaración de las pruebas de oficio, sin embargo, el Tribunal fundó su decisión en la prueba testimonial de José Antonio Sánchez Curiel, decretada de oficio por el juez de conocimiento. Por esa razón, manifiesta:

En esas condiciones la demandada tan solo podía conainterrogar al testigo respecto a lo declarado (“Las pruebas decretadas de oficio estarán sujetas a contradicción de las partes”); pero, de ninguna manera interrogar sobre hechos distintos a los declarados en el interrogatorio de oficio, en virtud de no haber solicitado dicha prueba (“A continuación del juez podrá interrogar quien solicitó la prueba”). La entidad demandada perdía la oportunidad de interrogar. Fue con base en el interrogatorio invalido (sic) que el declarante sostuvo que a la trabajadora despedida se le había (sic) pedido explicaciones sobre los motivos del despido previamente a despedirla y en el momento del despido.

Pero, además, el tribunal acogió y valoró el testimonio de JOSÉ ANTONIO SANCHEZ CURIEL, no obstante, tratarse de una prueba irregularmente practicada ya que siempre se refirió al dicho de un tercero, HANS SEBASTIAN TORO, por lo que resultaba ser una prueba de oídas, que según el numeral 9 de la norma procesal citada, no podía ser tenida en cuenta como prueba. Sin embargo, el juez lo podía citar de oficio a HANS SEBASTIAN TORO, como lo hizo y, aún vencido el término probatorio, pero éste no compareció y la demandada tampoco hizo nada para que compareciera en audiencia a explicar lo que le había dicho a JOSE ANTONIO SANCHEZ CURIEL, que al ser interrogado, siempre dijo que él se lo había contado.

Advierto al despacho, que en el presente cargo no cuestiono la valoración de la prueba sino la validez formal o intrínseca de su producción, toda vez que el cargo no busca demostrar un error de hecho. (Exp.3316 de diciembre 5 de 1989 Sala Plena).

En esas condiciones procede la impugnación y en sede de instancia resulta evidente que no hay prueba alguna, de las decretadas de oficio, que demuestre que a la demandante se le garantizó el derecho a replicar oportunamente y antes de la terminación del contrato de trabajo los cargos que sirvieron de sustento al despido. Especialmente, el interrogatorio de parte a la demandante, cuando sorprendida manifestó frente a una documental que se le puso de presente por el a quo, que no era de su autoría ni estaba dirigida a ella, que por primera vez (en esa audiencia), tenía conocimiento de los hechos allí contenidos.

La conducta procesal de la parte demandada, el indicio grave derivado de la no contestación de la demanda y la irregularidad del interrogatorio que hiciera el apoderado de la demandada a JOSE ANTONIO SANCHEZ CURIEL corrobora a la ausencia de prueba sobre la garantía de un debido proceso previo al despido de la trabajadora.

## **IX. CARGO CUARTO**

En este ataque, denuncia que la sentencia incurrió, por la vía indirecta, en la aplicación indebida del artículo 62, literal a), numeral 6.º, en relación con los apartados 55, literales e) y h); 58, numeral 1.º; 60, numerales 1.º y 10.º; y 108 del CST. Afirma que esos textos legales se violaron como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la entidad demandada escuchó en descargos a la demandante.
2. No dar por demostrado, cuando si (sic) lo está, que la entidad demandada no garantizó a la demandante el derecho de defensa frente a los motivos de terminación del contrato de trabajo.

Estima que el juez de la alzada apreció erróneamente: (i) la carta de terminación del contrato de trabajo; (ii) los correos electrónicos de los folios 181 a 183; y (iii) el testimonio de José Antonio Sánchez Curiel.

Para fundar el ataque, denuncia que la carta de terminación del nexo laboral fue mal valorada por el Tribunal, pues la entidad demandada relaciona allí cuatro motivos y luego, señala:

[...] al preguntársele por estos hechos en reunión sostenida el día de hoy, en la cual se pusieron de presente hechos evidenciados por el Banco y las pruebas que sustentan los mismos, usted no pudo suministrar una explicación satisfactoria al respecto, ni desvirtuar las pruebas que se le pusieron de presente.

Así, reprocha que el *ad quem* haya dado por verificado que la reunión se consumó el día de la terminación del contrato de trabajo, que el empleador le corrió traslado de los motivos y de las pruebas que los sustentaban, sin soporte que lo demostrara. Por ello, considera que tal afirmación es contraevidente, pues no se infieren las circunstancias de modo, tiempo y lugar con las cuales el banco garantizó el derecho de contradicción y defensa. En tal virtud, manifiesta:

No se puede aceptar lo dicho por la demandada en la carta de terminación del contrato de trabajo, respecto a los descargos efectuados en una supuesta reunión, porque la demandada no puede ser la autora de su propia prueba.

En cuanto a los correos electrónicos de folios 181, 182, 183, que el tribunal tuvo en cuenta y acogió la inferencia del juez de instancia, se trata de comunicaciones que no fueron enviadas a la demandante ni eran de su autoría, salvo el correo de 26 de febrero de 2015, que se lo dirige Ana Ilse Monroy Jaimes a la demandante, para convocarla a una reunión de trabajo. Los demás son comunicaciones entre terceros –de HANS SEBASTIAN (sic) TORO GONZÁLEZ, para JOSÉ ANTONIO SANCHEZ (sic) CURIEL y, otra, para ROSA ANGELA (sic) LIZARAZO GALLO-, que es de suponer la demandante no conocía porque no era su destinataria, tal como lo dijo en el interrogatorio de parte, cuando el juez (equivocadamente) se las puso de presente para su reconocimiento. Y, advirtió que era la primera vez que accedía a ellas.

Las pruebas calificadas fueron equivocadamente valoradas y de ellas no se infiere con certeza que la entidad financiera demandada hubiera cumplido con la garantía plena de correr traslado de dichas pruebas a la demandante y de haberla oído en descargos previamente al despido.

Ahora bien, respecto a la declaración de JOSE (sic) ANTONIO SANCHEZ (sic) CURIEL, de prosperar el cargo anterior no debe ser siquiera valorada; pero, si no tiene éxito, aun así, la versión es totalmente de oídas, soportada en lo que le decía HANS SEBASTIAN (sic) TORO y los de la Banca de Empresa y, contrario a lo que dice la carta de despido, sostuvo que la habían llamado el día anterior y, el apoderado de la entidad dijo que en una respuesta al apoderado de la demandada. Es decir, que el declarante no estuvo presente y desconocía las circunstancias de modo tiempo y lugar acerca de los hechos relacionados con garantía constitucional de que gozaba la actora, previamente a su despido, las cuales no fueron demostradas. Además, según lo

dijo, fue sobre la versión que le escuchó a SANTIAGO BERNAL URIBE.

Finalmente, para la sentencia de instancia, afirma que la Sala debe tener en cuenta la conducta procesal de las partes, el indicio grave por no haber contestado la demanda y el desinterés en citar a quienes tuvieron relación directa con los motivos alegados para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. Opina que son erróneas las inferencias del juez de apelaciones, en cuanto a que no se le prohibió su derecho de defensa, que la demandada no probó el cumplimiento de esa garantía constitucional y, en gracia a discusión, entiende que las justificantes de la terminación del contrato de trabajo tampoco fueron evidenciadas, dado que los incumplimientos que se le atribuyen *«tienen origen en los procedimientos empleados al interior de la entidad»*.

## **X. RÉPLICA**

Bancolombia SA se opone a los dos primeros cargos con base en que el Tribunal encontró probado que, a la recurrente, en todo momento, se le dio la oportunidad de ser oída. Cita un apartado de la carta de despido que así lo ratifica y alega que esa decisión se suscitó por cuanto ella no explicó satisfactoriamente las falencias que le enrostró. Además, argumenta que el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo hace referencia al procedimiento para imponer sanciones disciplinarias, mas no para los despidos.

En relación con el tercer ataque, respalda el valor que le asignó el Tribunal a las pruebas aportadas, mediante la cita de diversas normas que respaldan el manejo de la carga

dinámica y del decreto oficioso de aquellas, tales como los artículos 4, 8, 42, 167 y 169 del CGP y argumenta la validez del decreto de oficio del testimonio pues pone de presente que *«el Código autoriza el decreto de pruebas de oficio en cualquiera de las instancias cuando se consideren necesarias para el esclarecimiento de la verdad»*, con la conclusión de que esta facultad es un deber legal, con base en la jurisprudencia constitucional.

En cuanto al último embate, se resiste de manera similar a la de los dos primeros, pero agrega que el legislador les otorgó la calidad de prueba a los mensajes de datos, *«permitiendo coordinar la tecnología con el sistema documentario, encontrándose en igualdad de condiciones en un litigio o discusión jurídica, teniendo en cuenta para su valoración algunos criterios como: confiabilidad, integridad de la información e identificación del autor»*. Por este motivo, estima que no se puede tener como válido que los correos electrónicos no tengan valor probatorio, pues así se altera el verdadero sentido de la norma y se adopta una *«hermenéutica opuesta a la real voluntad de la ley e introducir exigencias que ésta no señala»*.

Por último, recuerda que los testimonios no son aptos para estructurar el yerro fáctico en casación, salvo que se demuestre error manifiesto en el manejo de alguna de las pruebas que son hábiles, lo que la recurrente no logró. Por el contrario, observa que, al analizar el material probatorio, el Tribunal comprobó las faltas que justificaron el despido.

## XI. CONSIDERACIONES

El Tribunal funda su decisión en que, como el despido no constituye una medida sancionatoria, el Código Sustantivo del Trabajo no previó la necesidad de descargos. A más de lo dicho, y a pesar de que la jurisprudencia constitucional ha entendido que se requiere de ellos, indicó que, en este caso, la trabajadora tuvo el derecho de defensa a su alcance durante todo el tiempo, pues el banco no le prohibió su ejercicio.

Luego, señala ese juzgador que no procedía el reintegro originado en un posible caso de acoso laboral, porque no se demostró que la iniciadora de la litis hubiese activado los mecanismos contemplados en la ley, preventivos y correctivos, disponibles ante esos eventos, y que la prueba que encontró no permitía entender que la interesada desplegó esa acción necesaria, según la jurisprudencia, para movilizar el fuero por acoso laboral.

Por otra parte, el *ad quem* anunció que, por regla general, los despidos no generan el reintegro, y menos cuando el empleador demuestra que existió la justa causa para finalizar el vínculo laboral, la que aquí encontró verificada a través de un testimonio y unos correos electrónicos, cuyo contenido no fue desconocido por la actora cuando se los pusieron de presente durante el debate probatorio. Además, estableció que el banco actuó con inmediatez tras la investigación de las causas generadoras del desahucio, que se concretaron en el incumplimiento de las funciones que la entidad empleadora le encomendó a ella.



La impugnante, a través de sus cargos, invoca una carga probatoria que le corresponde a la empleadora, en cuanto a la garantía del derecho de defensa previa al despido, pues dice que se debe establecer por dicho sujeto procesal que hubo un procedimiento suficiente para tal fin y que, por el contrario, no se requiere la demostración de que la empresa incurrió en la prohibición de su ejercicio. Alega que el empleador debe oír al trabajador antes de retirarlo de su puesto de trabajo o de aplicarle una sanción, no en virtud de lo dispuesto en el CST, sino por mandato constitucional.

Por otra parte, repudia el manejo que se le dio a la prueba testimonial decretada de oficio, pues afirma que la entidad accionada solo podía contrainterrogar al testigo, y que lo que critica es la validez de la producción de esa prueba. A más de ello, en el último cargo critica el resultado de la valoración probatoria del juez plural.

Procede la Sala a evaluar los cargos, sin pasar por alto que la mayor parte de los esfuerzos de la oposición se contrajeron a defender la actuación del juez colegiado de instancia, antes que a presentar reparos técnicos para refutar los ataques, salvo en cuanto recordó que la prueba testimonial no es apta en la casación del trabajo para estructurar los errores fácticos que se acusan por la vía de los hechos, a menos que, previamente, se demuestren aquellos a través de elementos probatorios calificados por el legislador como aptos para ese efecto.

El cargo primero acusa la violación medio del artículo 167 del CGP, que regula la carga de la prueba, lo que habría dado pie a la aplicación indebida a la norma del CST que dispone que la violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, según los artículos 58 y 60 de esa misma codificación, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. De entrada, se observa que también se predicó la aplicación indebida del artículo 108 del CST, sin desarrollar ningún argumento en cuanto a este, por lo que dicha acusación no puede ser estudiada, de oficio, por esta corporación, dado el carácter rogado del recurso extraordinario.

Ahora, como la recurrente no dice por cuál vía operó la violación de la norma procesal, ha de entenderse que fue a través de la senda del derecho, dado que el ataque indica que la indebida aplicación se suscitó al no haberle atribuido a Bancolombia la carga de probar el procedimiento empleado para garantizar a la laborante la ocasión de controvertir las acusaciones que dieron pie a la terminación unilateral del nexo subordinante, pues no es la trabajadora quien debía acreditar que no se siguió dicho procedimiento.

Pues bien, un primer error del cargo consiste en que no explica cómo fue que esa vulneración de la regla procesal dio lugar a la indebida aplicación de la norma sustantiva atrás indicada, y por qué ese supuesto desvío puso en evidencia un despido indebido, conclusión que fue solo mencionada, pero sin desarrollarla. Sobre esta carga, recordó la Corte en la providencia CSJ SL4097-2020:

Al respecto, la Sala, en la sentencia CSJ SL, 2 dic. 1997, rad. 10157, memorada en la CSJ SL11153-2017, señaló:

[...] una decisión judicial puede ser violatoria de la ley sustancial como consecuencia de la violación de otra norma no sustancial. En una situación como esa, el cargo en casación debe comenzar por demostrar la manera como se produjo la transgresión de la norma no sustancial, y debe también demostrar, necesariamente, la incidencia de esa violación en la ley sustancial laboral. Es lo que se ha llamado violación medio o puente, atenuada en parte, por las sucesivas normas que se han dictado en materia de descongestión judicial.

No obstante, si se dejan de lado los reparos en torno a la carga argumentativa descrita —y teniendo en cuenta que el embate no puede discutir corolarios fácticos, dado que recorre la senda del puro derecho—, debe decirse que el *ad quem* no aplicó indebidamente la norma que gobierna la distribución de la carga de la prueba, pues partió de que la ahora recurrente «*en todo el tiempo*» tuvo el beneficio de ser escuchada. Esto implica que, sin necesidad de referir explícitamente quién debía probar el hecho de la oportunidad de defensa, encontró que este elemento sí quedó establecido, por lo que su alusión a que no avizoró evidencia de que el banco hubiese prohibido el ejercicio de esa garantía, solo es una complementación de la conclusión anterior, que en modo alguno significa la adjudicación indebida de una responsabilidad probatoria a la accionante.

Descartado ese primer ataque, se observa que el cargo segundo resulta incompleto, al no señalar el submotivo de la violación que plantea. Empero, en un ejercicio interpretativo se entenderá que se refiere a la infracción directa de las normas constitucionales que invoca, como puente de una violación de reglas sustantivas sobre el despido con justa causa, en particular, por la necesidad de un procedimiento

previo que garantice el derecho a que la persona que labora sea escuchada en descargos.

No puede perderse de vista que este embate también transita el camino de lo jurídico, por lo que no puede controvertir la conclusión mencionada, acerca de que la laborante «*en todo el tiempo*» pudo defenderse de las acusaciones que le hizo Bancolombia SA, relativas al incumplimiento de los deberes que esta empresa le asignó en la condición de gerente de *factoring*. Dada esa consideración, que no puede ser derruida con las dos primeras arremetidas, el segundo ataque no saldrá avante, pues si bien es cierto que el Tribunal dijo que solo existe procedimiento previo legal para las sanciones disciplinarias, y no para el despido unilateral y con justa causa, reconoció que la teoría planteada en la sentencia CC SU449-2020 introduce el deber de oír a quien se considera que debe ser retirado de su cargo, por haber incurrido en una causa justificativa de esa decisión. Ello significa que el juez de apelaciones tuvo presente esa tesis jurisprudencial, a partir de la cual no descartó que la empleadora cumplió con la obligación de ofrecer una oportunidad de escucha a la casacionista, antes de despedirla, con lo que no pudo haber aplicado con error las normas constitucionales que exigen ese debido proceso, máxime cuando esa conclusión, por ser de corte fáctico, no debe ser analizada en los cargos de la vía directa.

Conviene recordar que esta Sala tiene un criterio decantado acerca de las implicaciones del deber del empleador de ofrecer a sus trabajadores una oportunidad de ser escuchados en cualquier evento en el que considere

necesario hacer uso de su facultad de dar por terminado el vínculo laboral, por justa causa. Al respecto, la Corte recordó en la providencia CSJ SL679-2021:

Así, no puede establecerse vulneración alguna al debido proceso, como lo alegó el apelante. Sobre el particular, la Corte en sentencia CSJ SL2351-2020 precisó:

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

*La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene 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<sup>1</sup>, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.*

*En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.*

*En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9º al 15º del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un*

<sup>1</sup> Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-)

*procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9º al 15º.*

Como aclaración necesaria, la cita jurisprudencial de esta misma corporación (CSJ SL2351-2020) fue tenida en cuenta en el fallo de tutela CC SU449-2020, que encontró esa interpretación ajustada a la constitución, ya que define las «*garantías obligatorias*» exigibles cuando el empleador «*haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa*», entre las que figura la de verificar si existen y, por ende, si deben aplicarse, mecanismos de cesación del vínculo contractual «*previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo*», siempre que en ellos se instaure algún trámite o procedimiento específico para romperlo. Dicho fallo constitucional, además, advierte que esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado. Tras ello, expone el tribunal constitucional:

236. Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, **se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador**, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó *supra* en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (*sentencia SL2351 de 2020*). Esta decisión se justifica en las siguientes razones:

[...]

(iv) En cuarto lugar, el derecho del trabajador a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, se concreta en una garantía que exterioriza no sólo el respeto para la estima del trabajador como individuo, sujeto y no objeto de la relación laboral, sino también su *derecho fundamental de defensa*, como

lo advirtió esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y lo asumió en los mismos términos la CSJ en la sentencia SL2351 de 2020, en tanto que le permite a éste participar en una decisión que lo afecta, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones, no solo para proteger su situación contractual, sino especialmente con miras a obtener la verdad de lo ocurrido y salvaguardar, entre otros, sus derechos a la dignidad humana y a no ser menospreciado en su autoestima.

[...]

237. Finalmente, cabe aclarar que la reivindicación de la citada prestación basada en la igualdad de trato y respeto a favor de los trabajadores, en la medida en que opera como una garantía del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, implica que, si bien estos últimos tienen la facultad de debatir y de exponer los motivos que permitan enervar la causal de terminación alegada, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (*salvo que las partes así lo acuerden*), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal exigencia de respeto al debido proceso es propia del entorno judicial, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.

Conforme a estos parámetros, la sentencia del Tribunal no viola ninguna garantía constitucional, pues reconoce la existencia de la oportunidad que tuvo la trabajadora García Rojas de expresar sus razones ante el banco empleador, sin que ello implicara que debiera llevarse a cabo un determinado procedimiento circunscrito a normas adjetivas, pues no es ese el sentido que han venido sosteniendo en torno a esa garantía, tanto esta Corte como la Constitucional.

En punto de la tercera arremetida, conviene definir que también está perfilada como una violación medio, esta vez, sobre «*la validez formal o intrínseca*» de la producción de la prueba testimonial decretada de oficio, pero en relación con los mismos preceptos sustantivos señalados en el anterior

cargo. En cuanto a este argumento, encuentra la Corte que, a pesar de que la casacionista advierte que no se cuestiona la valoración de la prueba, lo que termina reprochando es que el Tribunal hubiera acogido y valorado el testimonio de José Antonio Sánchez Curiel, del que dice que es un testigo de oídas, lo que implica verificar su contenido —operación vedada al tribunal de casación cuando el cargo transita la vía directa y que tampoco es posible atender por la indirecta, por tratarse de prueba inhábil en esta etapa procesal—.

Luego de descartar esa declaración por la aludida circunstancia, pide que se verifique que no hubo más pruebas, de las decretadas de oficio, que demuestren el derecho de réplica que le asistía, previo al despido. Como en los casos anteriores, la censura no completa el circuito que se ha de verificar en una violación medio, pues nunca hace una argumentación concreta que explique el modo en que aquellos posibles dislates procesales, llevaron a la aplicación indebida de las normas sustantivas laborales aludidas en la proposición jurídica.

Súmase a ello que el decreto y práctica de la prueba testimonial oficiosa tiene mecanismos de control de los que podía hacer uso la parte activa en la audiencia de trámite y juzgamiento, pues el juez sustanciador decretó, de oficio —y entre otros— el testimonio del funcionario bancario Sánchez Curiel, disposición que le permitía a la ahora recurrente, conforme a los artículos 54 del CPTSS y 170 del CGP, formularle preguntas a ese testigo y luego, refutar las respuestas en sus alegaciones de instancia. No obstante, también se observa que la comentada orden generó la



interposición de recursos de reposición y apelación por parte del extremo accionante, los que fueron rechazados por improcedentes y que esa actuación engendró un trámite en sede constitucional que terminó con el fallo de tutela del 31 de octubre de 2018 (f.ºs 245 a 249), que razonó que no existía vía de hecho en la decisión del mentado decreto de pruebas por iniciativa judicial.

Por lo desarrollado, la Sala estima que no hay lugar a abordar las recriminaciones sobre la forma en que fue recaudada y practicada la prueba testimonial, pues ello no es materia del recurso extraordinario, que no está configurado para atender probables falencias procesales y menos cuando los hechos sucedieron en el curso de la instancia inicial, pues es claro que no fue el Tribunal el generador de ese decreto probatorio, el que —ya se dijo— tampoco fue alterado en sede constitucional, de manera que se entiende que lo que se intenta ahora es revivir un alegato propio de la primera instancia, que tuvo el desenlace ya comentado, y del que es imposible que la Corte haga algún comentario, por estar fuera de su competencia, conforme a los artículos 87, 90 y 91 del CPTSS.

Sobre el cargo final, que se encamina por el camino fáctico, se procederá a estudiar la prueba hábil en este ámbito, al tenor de lo ordenado en el numeral 3.º del artículo 87 del CPTSS, modificado por el artículo 7 de la Ley 16 de 1969: documento auténtico, confesión judicial e inspección ocular (hoy, judicial).

Sobre la carta de terminación del contrato de trabajo (f.ºs 19 a 21), es preciso decir que en verdad contiene la manifestación de que en una reunión de la misma fecha de expedición de ese documento (10 de abril de 2015), a la censora *«se le pusieron de presente los hechos evidenciados por el Banco y las pruebas que sustentan los mismos, usted no pudo suministrar una explicación satisfactoria al respecto, ni desvirtuar las pruebas que se le pusieron de presente»*. También es cierto que la extrabajadora, en el hecho 6 de la demanda inicial, manifestó que la entidad obró *«sin haberla llamado a diligencia de descargos y sin permitirle como corresponde EJERCER SU LEGITIMO (sic) DERECHO DE DEFENSA»*; luego, en el hecho 9, expuso que *«no se le formularon cargos con la debida antelación ni se le permitió controvertirlos antes de su despido»*.

Ante esa divergencia, la Corte observa que el Tribunal no apreció con error esa prueba, pues al leerla se atuvo al criterio jurisprudencial ya reseñado, según el cual no es indispensable que se surta una audiencia formal de descargos para cumplir el objetivo de garantizar el ejercicio del derecho de defensa ante las acusaciones del empleador; en ese orden, bastaba una reunión, aunque fuera inmediatamente anterior a la entrega de la carta de finiquito contractual, para consumir ese deber de escucha que debía honrar el ente accionado, sin consideración a la existencia de un trámite diferente, o a que ella contara con un periodo previamente establecido en alguna norma interna o legal para preparar su defensa.

Por otra parte, el contenido de esa misiva no está aislado del haz probatorio, sino que tiene respaldo en otra documental que, al igual que esta, fue traída al proceso por la promotora del pleito: la respuesta al derecho de petición que Bancolombia le dirigió al entonces apoderado de la señora García Rojas (f.ºs 94 y 95), en la que le explica que, a pesar de que no existe en la entidad un procedimiento de descargos, ni verbal ni escrito, antes de terminarle su contrato, la exlaborante *«fue llamada a que rindiera explicaciones sobre sus faltas, sin que las razones expuestas por ella fueran satisfactorias ni de recibo»*. Ante esa realidad, resultan coherentes las manifestaciones escritas de la opositora, a más de que la actora no desconoció la realización de esa reunión, sino que reclamó una diligencia de descargos, que no demostró que estuviera estipulada en documentos internos de la entidad, como el contrato laboral o la convención colectiva de trabajo, por lo que no resultaba obligatoria para la dadora de empleo.

En cuanto a los correos de los folios 181 a 183, su tenor literal tampoco desvirtúa el análisis del juzgador, por el contrario, lo verifica, pues al pie de la primera de esas hojas aparece un correo remitido por Sonia Meléndez, de Vitelsa, cliente de Bancolombia SA, dirigido directamente a la ahora impugnante, el 19 de febrero de 2015, en el que se le requiere *«con urgencia»* el envío de la cuenta en la cual debía cancelar las obligaciones la remitente del mensaje, junto con el código que se afirma que debía tener cada contadora de la empresa para *«que hagan el seguimiento de la cuenta»*.

Tal escrito tiene repercusión, pues está relacionado con el mensaje que Hans Sebastián Toro González, gerente Cuenta Grupo Bancolombia, le envió a Rosa Ángela Lizarazo Gallo, analista de la Gerencia de Relacionamento Humano Región Centro, el 9 de abril del mismo año, en el que informa sobre los incumplimientos en los que incurrió la iniciadora del proceso, respecto de Vitelsa, entre otras empresas clientes de la dependencia que aquella gerenciaba (*factoring*). En ese sentido, la lectura integral que le dio el juez de la alzada a esa documental, apta en casación, no es descabellada, y menos lo es si la correlacionó con la prueba testimonial, la que, por no estar autorizada como medio generador del error de hecho, no puede ser considerada por la Corte.

Pero también existen otros correos electrónicos, no acusados en casación, que verifican que existían críticas al desempeño de la trabajadora García Rojas y que ella recibió de manera directa, como el del 27 de marzo de 2015, remitido por el mismo funcionario Toro González (f.º 176) y que desencadenó una reacción de su destinataria, el 1 de abril del mismo año (f.º 177), que llevó al planteamiento de una reunión de equipo, programada para el lunes siguiente a esa última data. Toda esta información muestra que las razones del descontento del banco, ante su desempeño, eran del dominio de la casacionista, lo que saca de la realidad el alegato de que ella desconocía que ese tipo de mensajes le concernían, cuando todos tienen que ver directamente con su desempeño como gerente del área de *factoring*, tal y como surge de su análisis conjunto.

Por lo visto, no es viable desacreditar las pruebas hábiles que se dan por valoradas con desvío, de manera que no generan certeza sobre la comisión de delitos en el aspecto fáctico, lo que impide la anulación de la sentencia del juez plural. Esa conclusión, por supuesto, impide el estudio de la prueba no hábil (testimonio) que no será objeto de examen de su contenido, tal y como corresponde al criterio inveterado de la corporación, manifestado, por ejemplo, en el fallo CSJ SL1352-2022:

Ahora bien, el hecho de que el testimonio no sea una prueba hábil en casación, en este caso significa que un eventual error apreciativo sobre la declaración testifical en comento solo podría ser investigada por la Corte luego de demostrar falencias protuberantes a través de la indebida valoración o la omisión de la evaluación de una prueba hábil. Como ello no se materializa, no se puede desacreditar ese fundamento del despido y ello basta para mantener la vigencia de la sentencia.

Para finalizar, la Corte considera que el análisis de las pruebas que llevaron al Tribunal a confirmar la sentencia de primer grado, no es más que el ejercicio razonable del mandato contenido en el artículo 61 del CPTSS, de manera que no se observa que la causal invocada en la carta de despido haya sido distinta de la establecida en el proceso.

Las razones explicadas hasta aquí indican que los cargos no están llamados a prosperar.

Como hubo oposición al recurso, las costas en esta fase procesal estarán a cargo de la recurrente, Carmen Elisa García Rojas y a favor de la sociedad replicante, Bancolombia SA. Como agencias en derecho se fija la suma de cuatro millones setecientos mil pesos (\$4.700.000), que se incluirá

en la liquidación que haga el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

## **XII. DECISIÓN**

En mérito 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, **NO CASA** la sentencia dictada el cuatro (4) de marzo de dos mil veinte (2020) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CARMEN ELISA GARCÍA ROJAS** contra **BANCOLOMBIA SA.**

Costas, como se dijo en la parte motiva.

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

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**