



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**  
**Magistrado ponente**

**SL3655-2016**  
**Radicación n.º 47346**  
**Acta 08**

Bogotá, D. C., nueve (09) de marzo de dos mil dieciséis (2016).

Decide la corte el recurso de casación interpuesto por **URIEL DE JESUS CASTRO MUÑOZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Segunda de Descongestión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, el 31 de mayo 2010, en el proceso que instauró contra **AVINCO S.A.**

**I. ANTECEDENTES**

El recurrente llamó a juicio a la empresa antes citada, con el fin de que sea condenada a su reintegro en razón a que fue despedido el 11 de enero de 2005, mientras se estaba tramitando un conflicto colectivo generado por la presentación de un pliego de peticiones; más el pago de los

salarios y prestaciones dejados de percibir, desde el retiro y hasta cuando sea reintegrado, a título de indemnización; junto con el pago de los perjuicios morales.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que ingresó a laborar al servicio de la empresa el 2 de enero de 1989, y, el 11 de enero de 2005, fue despedido ilegalmente, sin que previamente culminara la demostración de la justa causa; que, el 5 de enero de 2005, fue llamado a descargos y, el 11 siguiente, la empresa le comunicó el rompimiento del contrato, sin haber analizado los descargos y sin la oportunidad de ejercer el derecho de defensa. Afirmó que perteneció al sindicato SINTRAVI, Sindicato Nacional de Trabajadores Avinco, y que se beneficiaba de las convenciones suscritas entre el empleador y esta organización, de lo cual, dijo, la empresa tenía pleno conocimiento, tanto fue así que le descontaba de su salario la cuota sindical; según su decir, el sindicato presentó el pliego de peticiones el 6 de junio de 2003 y la etapa de arreglo directo finalizó el 3 de julio de 2003; al no haberse llegado a un arreglo, el diferendo fue solucionado por un tribunal de arbitramento, entidad que dictó el laudo el 18 de noviembre de 2004, pero esta decisión fue recurrida y la corte resolvió el recurso mediante sentencia del 1º de febrero de 2005; de lo anterior, colige que, al no haber finalizado el conflicto para la fecha del despido, él se encontraba protegido por el fuero circunstancial.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, los

aceptó con la aclaración de que el despido del actor fue con justa causa, en razón a que este, en horas laborales, en un punto de venta de la empresa, agredió física y verbalmente al señor Diego Ramírez, frente a lo cual la compañera de trabajo Elsy Goez tuvo que intervenir para evitar que el extrabajador siguiera golpeando al señor Ramírez; que esta situación tornó insostenible la continuidad del vínculo laboral, pues la conducta del trabajador es inaceptable en cualquier organización, y alegó que, para la fecha del despido, ya se había solucionado el conflicto colectivo, toda vez que el tribunal ya había expedido el laudo y que, en la resolución del recurso de anulación, lo que hace la corte es examinar la legalidad de tal decisión, pero lo cierto es que el conflicto ya ha finalizado.

Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, pago y compensación.

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

El Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 9 de marzo de 2009 (fls. 146 y ss), ordenó el reintegro del actor al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría, junto con el pago de los derechos laborales respectivos, en consideración a que no hubo solución de continuidad en la relación laboral, por considerar que el despido del actor violó el debido proceso contenido en el artículo 29 de la Constitución, al no haberse avisado al sindicato de la diligencia de descargos, para que

asistiera al extrabajador por medio de la comisión de reclamos, como lo prevé el artículo 97 del reglamento interno de trabajo; además que, para la fecha del despido, no se había finalizado el conflicto colectivo, toda vez que el laudo arbitral todavía no estaba ejecutoriado.

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

La Sala Laboral Segunda de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 31 de mayo de 2010, por decisión mayoritaria, revocó la decisión del *a quo* y, en su lugar, absolvió a la demandada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal consideró como temas a resolver, de acuerdo con los límites del recurso de apelación, i) si el despido del actor fue ilegal e injusto en razón a que no se le informó del derecho de estar asistido de dos compañeros de trabajo en la diligencia de descargos y no revestir la gravedad suficiente el hecho que se le imputó; y ii) *“cuál es el periodo que abarca el fuero circunstancial y cuáles sus efectos”*.

Respecto del primer punto, determinó que, por regla general, la terminación del contrato con justa causa no obliga al empleador a observar un previo trámite o proceso disciplinario, ya que la facultad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con motivos justos no se encuentra supeditada al adelantamiento de trámite disciplinario alguno de forma previa, contrario a lo que

acontece con las sanciones disciplinarias, pues basta, estimó, con que concurra la justa causa prevista en la ley, para que este quede habilitado para poner fin al vínculo contractual, lógicamente, anotó, cumpliendo con la formalidad de comunicar al trabajador la causa o motivo de su determinación al momento de fenecer el vínculo, a menos que, en el contrato de trabajo, pacto, convenio o convención se haya acordado o establecido un determinado proceder o proceso para cancelar la relación laboral con justa causa, o se trate de un servidor público; lo que no encontró acreditado en el caso del *sub lite*, puesto que, según su apreciación, en el reglamento interno arrimado al proceso, fls. 118 y 119, la falta por la cual se despidió al trabajador, fuera de ser calificada como grave, numeral 24, del aparte a) del artículo 94 literal a), a la cual se le estableció, como consecuencia directa, el despido, cuando se incurra en ella por primera vez, a la luz de la ley y del capítulo XVIII de dicho reglamento, no se previó ningún trámite previo para adoptar dicha determinación.

Acogió la sentencia CSJ SL del 4 de agosto de 1992, No. 5127, donde esta corte asentó que la facultad que tiene el empleador de dar por terminada la relación laboral por culpa imputable al trabajador no se encuentra supeditada en el Código Sustantivo del Trabajo a trámite disciplinario alguno; sino que basta con que se presente una de las justas causas previstas en esa normatividad para que él pueda hacer uso de esta potestad; que diferente es cuando el empleador ha establecido un procedimiento necesario para la validez del despido, o se pacta así de cualquier

forma, pues, en dicha circunstancia, es imprescindible su cumplimiento, so pena de que el despido sea ilegal.

Advirtió que, contrario a lo dispuesto por el *a quo*, el artículo 115 del CST contiene el trámite pertinente a la imposición de sanciones disciplinarias más no, a la cancelación del contrato de trabajo, al igual que acontece en el artículo 97 del reglamento interno de trabajo, razón por la que, consideró, no es dable asumir la violación al debido proceso disciplinario y que se halla incurrido en una nulidad supra-legal frente al trámite que se le impartiera a la cancelación del contrato de trabajo del demandante, bajo el supuesto de no haberse enterado al trabajador, en la citación a descargos, que debía asistir con dos compañeros de trabajo o de la organización sindical a la que pertenecía; pues estableció que esa circunstancia no estaba prevista como una obligación del empleador para fenecer el contrato, y que, si bien, en el precitado artículo, se previó un procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias, observó que no se hizo para el despido con justa causa, como tampoco fue impuesto, como deber, en la citación a descargos en los asuntos disciplinarios, ya que, en su criterio, solo se dispuso oír al investigado previamente, quien podría estar acompañado de dos empleados de la empresa que sirvieran de testigos sobre los hechos imputados, y, en el numeral 3º, solo se estaba comprometido a citarle con la indicación de la fecha y hora en que se practicaría. Procedimiento que, según la versión de la testigo Goez Pérez, fl. 139, era conocido por todos, por

cuanto a cada uno se le entregó un cuadernillo contentivo de él.

Aclaró que si bien el empleador, a pesar de tener la falta cometida por el trabajador el calificativo de grave en el reglamento interno de trabajo, como ya lo había indicado, y la connotación de dar lugar al despido con justa causa, (motivo por el cual, según el juez de alzada, no era dable al fallador entrar a analizar aquel calificativo), procedió a citarle a descargos, tal como fue acreditado con el documento de fl. 111, ello, contrario a lo concluido por el juez de primer grado, asentó, demostraba la observancia del respeto al derecho de defensa del trabajador, a quien le brindó la oportunidad de escuchar su versión, y, como fue mencionado en dicha comunicación, de ampliar la información para adoptar la correspondiente decisión.

Igualmente, estableció que los cargos imputados al extrabajador fueron reconocidos por este, además de ser corroborados por la testigo Goez Pérez, los cuales dan cuenta de la agresión verbal y física trabada entre el accionante y otro trabajador de la empresa, el 3 de enero de 2005.

Tras las precitadas consideraciones, concluyó que el despido del demandante fue con justa causa, razón que habilitó al empleador para fenecer el vínculo laboral, aun dentro del periodo del fuero circunstancial regulado en el artículo 25 del D. 2351 de 1965, por cuanto, precisó, la protección especial de la cual gozan los trabajadores, en

dicha etapa, de no ser despedidos, hace referencia a la ausencia de causa legal, pues no limita la facultad del empresario para dar por terminados los contratos de trabajo por justa causa. Y para corroborar su postura, trajo a colación la sentencia CSJ del 2 de marzo de 2010, radicado No. 35884, referente a que el fuero circunstancial no limita la facultad de los empleadores a finalizar los contratos de trabajo con justa causa. En consecuencia, revocó la condena impuesta en primera instancia.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la parte actora, concedido por el tribunal y admitido por la corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la corte case la sentencia de segundo grado, en cuanto revocó la de primer grado y, consecuentemente, absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones; en su lugar, persigue que, en sede de instancia, confirme en todas sus partes la sentencia del *a quo*.

Con tal propósito formula un solo cargo que fue objeto de réplica. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada por violación de la ley sustancial, por el concepto de aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978; en relación con los artículos 7º, aparte a) y 38 del Decreto Ley 2351 de 1965; 104, 115 y 140, del C.S. del T.; 60, 61 y 145 del C.S. del T. y de la S.S.; y, 177 del C.P.C.

Para el impugnante, la violación denunciada se produjo por la vía indirecta, a través de errores evidentes de hecho, debido a la apreciación errónea de las siguientes pruebas:

1. Comunicación de fecha 11 de enero de 2005, remitida por la sociedad demandada al demandante, dando por terminado el contrato de trabajo, fl. 18, iterada al fl. 114.
2. Comunicación de fecha 5 de enero de 2005, remitida por la sociedad demandada al demandante, citándolo a descargos, fl. 111.
3. Acta de descargos de fecha 5 de enero de 2005, fls. 16 y 17 iterada a los fls. 112 y 113.
4. Reglamento Interno de Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, que obra entre fls. 118 y 119.

El impugnante relacionó los siguientes yerros fácticos:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que para la aplicación de la causal invocada en «... *el numeral 24 del aparte a) del artículo 94 literal,...*» del reglamento interno de trabajo «... *no se previó ningún trámite previo para adoptar dicha determinación*».
2. No dar por demostrado, estándolo, que, para la aplicación de la causal invocada en «... *el numeral 24 del aparte a) del artículo 94 literal, ...*», la empleadora ha debido dar previo cumplimiento al procedimiento establecido en los artículos 97 del reglamento interno de trabajo y 115 del C.S. del T.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la causal invocada por la sociedad demandada, para despedir al demandante, se encuentra dentro de las causales para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previstas en el reglamento interno de trabajo.
4. No dar por demostrado, estándolo, que la causal invocada por la sociedad demandada para despedir al demandante, se encuentra dentro de las causales graves para sancionar previstas en el reglamento interno de trabajo.

5. No dar por demostrado, estándolo, en consecuencia, que el despido del demandante fue ilegal y por consiguiente sin justa causa.

### **DEMOSTRACIÓN:**

Advierte que no controvierte los hechos dados por probados por el *ad quem* referentes a la vinculación laboral, los extremos del contrato, la terminación de la relación laboral por decisión unilateral de la empleadora y el despido, aun estando dentro del periodo de fuero circunstancial regulado por el artículo 25 del D. 2351 de 1965.

Luego, transcribe las razones que llevaron al juez de alzada a revocar la condena del *a quo*, de donde sostiene que el juzgador se equivocó al apreciar la comunicación de fecha 11 de enero de 2005, fl. 18, iterada al folio 114, mediante la cual la sociedad demandada, para dar por terminado el contrato de trabajo del actor, invocó la falta grave contenida en el reglamento interno de trabajo, en el numeral 24 del artículo 94, consistente en «*pelear o provocar riñas o discusiones, amenazas, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros dentro o fuera del trabajo*», como motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo; al igual que la citación a descargos, fl.111, la misma acta que recoge las explicaciones del trabajador y los artículos 93, 94 y 97 del reglamento interno de trabajo referentes a la tabla de

sanciones de la empresa y de faltas graves, y el procedimiento disciplinario.

Según el impugnante, de las precitadas pruebas se desprende, de manera evidente, que la sociedad demandada, para despedir, invocó la falta grave y la sancionó con el despido, por lo que, sostiene, ha debido oír al trabajador inculpado, en compañía de dos compañeros de trabajo que sirvieran de testigos por los hechos y sanciones ocurridas; pero, como era afiliado al sindicato, entonces debieron acompañarlo dos representantes del sindicato, agrega.

Conforme a lo expuesto, concluye la censura que, si el tribunal hubiese apreciado correctamente las pruebas relacionadas en el cargo, necesariamente habría concluido que la enjuiciada no invocó propiamente una causal para la terminación del contrato de trabajo, indicada en los artículos 95 y 96 literal a), sino una falta disciplinaria grave del artículo 94, literal a) numeral 24 del reglamento, la cual debía sancionarse con el despido, pero no sin antes escuchar al trabajador acompañado de dos empleados de la empresa, esto es dos representantes del sindicato por estar afiliado a dicha organización.

## **VI. RÉPLICA**

El antagonista del recurso se opone a su prosperidad por considerar que la demanda presenta deficiencias de técnica y que más parece un alegato de instancia.

## VII. CONSIDERACIONES

No tiene razón la réplica, por cuanto la demanda sí cumple con el requisito de individualizar y sustentar los errores fácticos que supuestamente cometió el juez de alzada.

El tribunal fundamentó la decisión de revocar la providencia del *a quo* por estimar que el despido del actor, además de ser legal, se dio con justa causa, razón tal que habilitaba al empleador para fenecer el vínculo contractual, *«aun estando dentro del periodo de fuero circunstancial regulado por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por cuanto la protección especial de la cual gozan los trabajadores en dicha etapa de no ser despedidos, hace referencia a la ausencia de causa legal, pues no limita la facultad del empleador para dar por terminados los contratos por justa causa»*, como lo señala la misma disposición y la sentencia CSJ SL del 2 de marzo de 2010, no. 35884.

Respecto a la comprobación de la justedad del despido alegada por la empresa, el juez de alzada estableció que i) la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no obliga al empleador a observar un trámite previo o proceso disciplinario, contrario a lo que acontece con la imposición de una sanción disciplinaria, pues basta con que concurra una causal de terminación prevista por la ley para que éste quede habilitado para poner fin al vínculo contractual; lógicamente, advirtió, con la formalidad de comunicar al trabajador la causa o motivo de la

determinación al momento de fenecer el vínculo; a menos que, de alguna forma, se haya acordado o establecido un determinado proceder o proceso para cancelar la relación laboral con justa causa, o se trate de un servidor público; ii) no se acreditó para este evento particular, la exigencia de un procedimiento, pues, en el reglamento interno de trabajo, *«la falta o causa por la cual se le despidió al trabajador –agresión física y verbal entre compañeros de trabajo-, fuera de ser calificada como grave por el numeral 24, del aparte a) del artículo 94 literal, a la cual se le estableció, como consecuencia, el despido, cuando se incurra por primera vez, no tenía previsto ningún trámite previo»*; iii) tampoco se impuso como deber la citación a descargos en los asuntos disciplinarios, ya que solo se estipuló oír al investigado previamente, quien podía estar acompañado de dos compañeros de trabajo, como testigos; iv) el compromiso era citarlo a descargos con indicación de la fecha y hora de su práctica; v) el procedimiento previsto en el reglamento interno de trabajo lo fue para la comprobación de la falta y la aplicación de sanciones disciplinarias; vi) el procedimiento mencionado era conocido por todos, por cuanto, según la testigo, a cada uno se le entregó un cuadernillo que lo contenía; vii) el actor fue citado a descargos, según el folio 111; viii) los hechos endilgados fueron reconocidos por el trabajador y corroborados con la versión de una declarante. Con base en las precitadas premisas, concluyó que no se le había violado el debido proceso al extrabajador, como lo estimó el *a quo*; en consecuencia, determinó, el despido fue legal y justo.

La censura radica su inconformidad en que, en su criterio, el tribunal valoró con error las documentales consistentes en la carta de despido, la citación y el acta de descargos, junto con los artículos del reglamento interno de trabajo referentes a la tabla de faltas graves, sanciones y procedimiento disciplinario, puesto que, considera, de tales pruebas se deduce que el empleador no invocó propiamente la causal contenida en los artículos 95 y 96 literal a), sino una falta disciplinaria grave relacionada en el artículo 94, literal a) numeral 24 del reglamento interno de trabajo, la cual, si bien debía sancionarse con el despido, se ha debido escuchar al accionante acompañado de dos representantes sindicales.

En este orden, le corresponde a la sala verificar si, contrario a lo dictaminado por el juez de alzada, el empleador sí debía seguir el procedimiento que, según la censura, estaba previsto en el reglamento interno de trabajo para tomar la decisión de despido por la falta grave invocada.

De acuerdo con la documental de folio 111, el 5 de enero de 2005, para llevarse a cabo ese mismo día, el actor fue citado a diligencia de descargos, por haber agredido físicamente a un compañero de la franquicia del Obelisco, días antes, el 3 de enero, sin que se le hubiera informado que podía estar asistido con dos compañeros de trabajo, en calidad de testigos.

En el acta de descargos obrante a folios 16 y 17, y reiterada en los folios 112 y 113, aparecen registradas las explicaciones del ex trabajador acerca de lo sucedido, donde él manifestó que el altercado comenzó por un reclamo que le hizo al otro compañero por haber ingresado al restaurante con el pollo «*chorriando el piso*», y este se había enojado y agredido primero, y él [demandante] le había tocado la cara «*...en defensa porque pensé que él me iba a pegar a mí, lo hice para protegerme*», e insistió en que en momento alguno quiso agredir al compañero.

Al folio 18, obra la carta del 11 de enero de 2015, donde la empresa tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa, con apoyo en la falta grave contenida en el artículo 94, numeral 24, del reglamento interno de trabajo.

En efecto, entre folios 118 y 119, obra el reglamento de trabajo observado por el tribunal, donde, en el numeral 24 del aparte a) del artículo 94, consta la falta grave consistente en «*Pelear o provocar riñas o discusiones, amenazas, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros dentro o fuera del trabajo*».

A esta falta, el reglamento le señala como «*sanción*»: «*Primera vez, despido*».

Así pues, del examen del reglamento interno de trabajo claramente se desprende que el despido tiene la categoría de sanción dentro de la empresa enjuiciada, pues así se

colige de la lectura de la relación de faltas graves, entre ellas la invocada por la empresa, y lo reafirma la cláusula 93, numeral 3, que dice:

*Las **sanciones** que impondrá la empresa son:*

- a) Multas o llamados de atención.*
- b) Suspensiones.*
- c) **Despedidos** (sic)*

*Dichas sanciones las impondrá la empresa, teniendo en cuenta la gravedad de la falta.*

*[...]*

*c) **Despido:** Para el despido se considera lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, a más de lo establecido en la Tabla de Faltas y Sanciones del Reglamento de Trabajo de la empresa. Destaca la sala.*

Adicionalmente, encuentra la corte que el reglamento también consagra un procedimiento disciplinario en el artículo 97 que establece:

*Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la empresa dará oportunidad de ser oídos al trabajador inculpado, acompañado por dos (2) empleados de la empresa que sirvan de testigos por los hechos y sanciones ocurridas.*

*Para el efecto de lo estipulado en el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, la empresa adopta el siguiente procedimiento...*

Y en el Parágrafo, establece que *«No producirá efecto alguno, la sanción que se impusiere a algún trabajador, si se omite el trámite de que tratan los numerales anteriores»*.

Así pues, no acertó el *ad quem* al apreciar el reglamento interno de trabajo, pues contradujo flagrantemente el texto del citado instrumento, cuando dedujo que no fue el caso de que se hubiese acordado o establecido determinado proceder para el despido, y que la falta por la cual fue retirado el accionante, fuera de ser calificada como grave en el numeral 24, del aparte a) del artículo 94, a la cual, por la primera vez, se le estableció, como consecuencia, el despido, *«...no se previó ningún trámite previo para adoptar dicha determinación»*, pues, del análisis del reglamento acabado de realizar por esta corporación, se arriba a conclusión contraria, esto es que el despido sí fue equiparado a una sanción en el ordenamiento regulador de las relaciones laborales de la empresa, sanción expresamente prevista para la falta invocada por el empleador, y, por tanto, previamente a su imposición, se debía agotar el procedimiento establecido para tal efecto en el mismo instrumento normativo, artículo 97, so pena de no producir efecto alguno la sanción que se impusiere con omisión del trámite previsto; precepto que no hace más que acoger lo previsto en el artículo 115 del CST, modificado por el artículo 10 del D. 2351 de 1965, que dice: *«Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No*

*producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.»*

En consecuencia, el cargo resulta fundado.

### **VIII. SENTENCIA DE INSTANCIA**

El empleador enjuiciado a través de su apoderado apeló, y manifestó su inconformidad respecto de la decisión del *a quo*, de calificar de ilegal al despido del trabajador y estimarlo viciado de nulidad supra legal, por violación al debido proceso, con el argumento de que, contrario a lo resuelto por el juzgado del circuito, el ordenamiento laboral solo obliga a citar previamente al trabajador para escucharlo en descargos antes de imponer una sanción disciplinaria, pero, advierte, no hay tal obligación cuando se va a terminar unilateralmente el contrato; en otras palabras, que el despido no es una sanción, tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia; que si bien el artículo 97 del reglamento de la empresa establece el derecho a los trabajadores de asistir acompañados por dos compañeros de la empresa a la diligencia de descargos antes de la aplicación de una sanción disciplinaria, lo cual conocía suficientemente el actor en virtud de la publicación en los diferentes sitios de trabajo, aclara, el juzgador tuvo un dislate al estimar que el despido del accionante estuvo afectado de nulidad por no habersele notificado, en la citación a descargos, el derecho de asistir en compañía de dos representantes del sindicato, ya que lo previsto en el

artículo 115 del CST es relativo para la imposición de sanciones, por tanto no es aplicable al caso del *sub lite*, toda vez que lo que existió no fue una sanción, sino un despido.

Lo dicho en casación es suficiente para negarle la razón al apelante, en razón a que no cabe duda para esta corte que, en el reglamento que gobierna las relaciones laborales al interior de la demandada, el despido fue categorizado como una sanción, por tanto, al tener esta naturaleza en el caso particular, sí resulta indispensable, para su aplicación, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 del reglamento de trabajo, en concordancia con el artículo 115 del CST.

De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 15 de febrero de 2011, no. 39394, a saber:

*En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo*

*arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.*

*Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:*

*“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.*

*“La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras”.*

Dentro del trámite disciplinario contenido en el texto normativo especial para el ámbito de la empresa, se previó

que el trabajador debe ser citado a descargos, en compañía de dos compañeros de la empresa, en calidad de testigos, lo cual no se hizo así, puesto que, en la citación a descargos, nada se dijo al respecto, y, en el acta de descargos, tampoco se mencionó este derecho del trabajador; además, al ser el trabajador sindicalizado, condición que no fue materia de controversia dentro del litigio, debió permitírsele que estos dos compañeros fueran los representantes del sindicato, organización a la que se le debió también comunicar la citación a descargos, conforme al artículo 115 del CST; pero lo cierto es que tal vinculación fue ignorada por la empresa dentro del trámite disciplinario.

Además, en el artículo en cuestión del reglamento, se prevé también que, si el trabajador no quedare satisfecho con la decisión de los descargos, puede pedir, dentro de los dos días siguientes, reconsideración de la medida tomada por la empresa, *«siempre y cuando la solicitud se haga por escrito exponiendo claramente los motivos y fundamentos que tiene para hacerla.»* Frente a lo cual, el representante del empleador puede reconsiderar la medida tomada si encuentra motivo, en cuyo caso esta se torna definitiva. Oportunidad que, evidentemente, le fue pretermitida al accionante, ya que la empresa, como lo alega en su defensa, consideró que no debía seguir procedimiento alguno para terminar el contrato de trabajo por justa causa, puesto que, sin examinar su caso particular, insistió en que el despido no era una sanción, de acuerdo con reiterada jurisprudencia de esta corte.

En consecuencia, por disponerlo el mismo reglamento, la decisión de despido no puede producir efecto alguno, al haberse omitido la intervención de los representantes del sindicato y la oportunidad de controvertir la sanción de despido por el afectado, sin que amerite entrar a examinar la comprobación de los hechos achacados por la empresa al actor para despedirlo.

A lo anterior se suma que el extrabajador se encontraba amparado por el fuero circunstancial al momento del despido, pues este se dio antes de que el laudo arbitral cobrase ejecutoria, por ende, para entonces, el conflicto colectivo en el que se encontraba inmersa la empresa a raíz de la presentación del pliego de peticiones presentado por el sindicato del que era miembro el trabajador, estaba todavía en curso.

Así pues, tampoco acierta la demandada cuando alega que el conflicto ya había finalizado al haberse proferido el laudo, independientemente de que se estuviese tramitando el recurso de anulación respectivo, toda vez que el conflicto finaliza con la ejecutoria del laudo; cumple citar un pasaje de la sentencia CSJ SL del de 16 de marzo de 2005, radicación No. 23843 que no deja duda al respecto:

*No desconoce la Corte que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 precisa que la protección en conflictos colectivos rige desde la presentación del pliego de peticiones durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo mismo y hasta cuando se haya solucionado mediante la firma de la convención o*

*del pacto o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso, tal como lo precisa el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978.*

Conforme a lo anteriormente expuesto, se confirma la sentencia del a quo.

Sin costas en el recurso extraordinario dado que resultó fundado. Las de segunda instancia será a cargo de la demandada.

## **IX. 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, **CASA** la sentencia dictada por la Sala Segunda de Descongestión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, el 31 de mayo 2010, en el proceso que instauró **URIEL DE JESUS CASTRO MUÑOZ** contra **AVINCO S.A.**

En instancia, se **CONFIRMA** la sentencia de primera instancia.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

Presidente de sala

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**