

TEMA: DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO- El despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo.

HECHOS: Solicitó la demandante se declare la ilegalidad de su despido por vulneración del debido proceso convencional y, en consecuencia, se ordenara su reintegro sin solución de continuidad. Subsidiariamente, solicitó que se declarara el despido como injusto y se condenara a la demandada al pago de la indemnización convencional por despido. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 6 de septiembre de 2024, resolvió declarar que la señora MMLS fue despedida el 18 de junio de 2018 de manera injusta. En consecuencia, condenó a UNE EPM a pagar la indemnización por despido injusto de orden legal. Debe la sala resolver: 1. ¿Se vulneró el derecho al debido proceso disciplinario de fuente convencional o el derecho a ser oída de la demandante (art. 115 del CST), y de ser así, dicha vulneración acarrea la ineficacia del despido con la consecuente orden de reintegro? 2. ¿Se configuró la justa causa invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo, teniendo en cuenta la justificación dada por la trabajadora respecto a la ocupación del inmueble? 3. En caso de determinarse que el despido fue injusto, ¿le asiste derecho a la demandante al reconocimiento de la indemnización tarifada en la convención colectiva en lugar de la indemnización legal reconocida por el juez de primera instancia?

TESIS: (...) En este punto resulta necesario distinguir si al momento del finiquito en el presente debió garantizarse un debido proceso o el derecho a ser oído, al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 2351 de 2020 con M.P. Omar Mejia Amador, señaló: (...) la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020)(...) Descendiendo al caso particular, no existe discrepancia alguna entre las partes respecto a la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que ató a la señora MMLS con EMTELCO (posteriormente UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.) desde el 22 de noviembre de 2005 hasta el 18 de junio de 2018 (...) A su vez, se conoce que, durante dicha relación, la demandante accedió a un crédito hipotecario regulado por el Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación y el cual se acredita mediante misiva visible a folio 19 del archivo No 06 de primera instancia, cuyo presunto uso indebido originó la terminación del vínculo contractual. (...) Al analizar el acervo probatorio, en especial la diligencia de descargos de fecha 30 de mayo de 2018, se constata que la empresa inició un trámite citando a la trabajadora y permitiendo su comparecencia. La falta imputada consistió en que, tras una visita al inmueble, se obtuvo información de que la trabajadora no habitaba en él. Se sigue de lo anterior, que la postura de la demandante es que el apartamento fue desocupado temporalmente por remodelaciones y luego habitado por sus padres debido a la fuerza mayor derivada de la orden de evacuación del Edificio Bernavento. A la luz del artículo 115 del CST, la empresa si bien otorgó materialmente la oportunidad de ser escuchada y el debido proceso convencional, desconoció la validez de la justificación esgrimida. A pesar de lo anterior, se tiene que la empresa demandada, soportó la justeza en el sentido estricto de que la demandante no reside en la vivienda de marras, porque afirmó residir en *Loma de los Bernal en Medellín*, y que, además, la versión de un vigilante de la unidad de nombre LUIS VALLE al momento de la visita indicó que *“el apartamento xx está arrendado y que no habita en el mismo”*, desconociendo o echando de menos las explicaciones dadas por la trabajadora (...) A su vez, al revisar el procedimiento aplicado frente a

las disposiciones convencionales invocadas por el apelante, la Sala advierte que, si bien la empresa pudo incurrir en una tipificación errada de la falta al desconocer las razones de fuerza mayor, del texto de la Convención Colectiva aplicable no emerge mandato alguno que sancione estas deficiencias procesales o valorativas con la declaratoria de ineficacia del despido y el consecuente reintegro. Por ende, la consecuencia jurídica de esta terminación sin el soporte real de la justa causa recae exclusivamente en el campo indemnizatorio y no el reintegro, puesto que la norma convencional no manifiesta tal desenlace. (...) La inobservancia de una justa causa real, proporcionada y verdaderamente imputable a la trabajadora tal y como lo verificó el juez de primera instancia muta la decisión del empleador en un despido injusto. Ahora bien, el punto nodal de debate planteado de manera subsidiaria en las apelaciones es determinar la normatividad aplicable para liquidar la indemnización. Al detallar en el caso en concreto las fórmulas de indemnización consagradas en la cláusula 31 de la convención colectiva, se denota, en su sentido normativo estricto, que el pago de las indemnizaciones convencionales superiores a la ley está sujeto a una condición sine qua non: la elección facultativa de quien funge como Presidente de la sociedad para prescindir de los servicios del trabajador. (...) Es decir, el beneficio extralegal indemnizatorio está diseñado específicamente para los eventos en los que la empresa, a través de su máximo directivo y haciendo uso de la cláusula de reserva, decide finiquitar la relación laboral de manera unilateral y sin invocar justa causa disciplinaria. En el caso bajo escrutinio, resulta evidente que dicho supuesto de hecho no acaeció. UNE EPM Telecomunicaciones S.A. no ejerció de manera libre y facultativa la condición resolutoria en cabeza de su Presidente para despedir sin justa causa; por el contrario, la empresa terminó el vínculo laboral alegando una justa causa (violación al reglamento de vivienda). El hecho de que en sede judicial dicha justa causa haya fracasado probatoriamente y se declare la injusticia del despido, no transmuta retroactivamente la naturaleza del acto ni activa la cláusula de despido presidencial que daría paso a los guarismos convencionales. Por tanto, al no evidenciarse que la terminación se dio por el uso facultativo y discrecional de la cláusula de reserva de indemnizaciones superiores, el juez de primera instancia acertó plenamente al denegar la tabla convencional y acudir a la regla general y supletiva que gobierna los despidos carentes de justa causa comprobada. En tal sentido, la condena impuesta bajo los parámetros del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo resulta ajustada a derecho, no habiendo lugar a la modificación impetrada por la parte actora. Al no prosperar los motivos de inconformidad de ninguna de las partes apelantes, se confirmará íntegramente la sentencia revisada

MP: JUAN MIGUEL MERCADO TOLEDO

FECHA: 14/07/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

LUGAR Y FECHA	MEDELLÍN, 14 DE JULIO DE 2026
PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
RADICADO	05001-31-05-023-2019-00166-01
DEMANDANTES	MONICA MARIA LOPEZ SIERRA
DEMANDADOS	UNE EPM TELECOMUNICACIONES
PROVIDENCIA	SENTENCIA
TEMA	DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO
DECISIÓN	CONFIRMA
PONENTE	JUAN MIGUEL MERCADO TOLEDO

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, y JUAN MIGUEL MERCADO TOLEDO** quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver los recursos de apelación presentados por el apoderado de la parte demandante y la apoderada de la parte demandada contra la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2024 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por Mónica María López Sierra contra UNE EPM Telecomunicaciones S.A.

I. ANTECEDENTES

La señora Mónica María López Sierra promovió demanda ordinaria laboral argumentando que se vinculó laboralmente el 22 de noviembre de 2005 mediante contrato a término indefinido, prestando sus servicios inicialmente para EMTELCO y, tras un proceso de integración empresarial en 2007, para UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. Indicó que durante su relación laboral estuvo afiliada a la organización sindical SINTRAEMSDES, siendo beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, a través de la cual accedió a un crédito del Fondo de Vivienda y Educación para la adquisición de un inmueble.

Señaló la actora que el 18 de junio de 2018 fue despedida de manera unilateral, argumentando la empresa una supuesta justa causa consistente en haber destinado el inmueble adquirido con el crédito de vivienda a un fin distinto al de su propia habitación, lo que, según norma convencional no está permitido. La demandante sostuvo que dicho inmueble fue ocupado por sus padres a raíz de la orden de evacuación del edificio Bernavento (donde ellos residían), situación de fuerza mayor que, a su juicio, justificaba el hecho y no configuraba una violación al reglamento, por lo que consideró su despido como ilegal e injusto.

Con base en lo anterior, pretendió que se declarara la ilegalidad de su despido por vulneración del debido proceso convencional y, en consecuencia, se ordenara su reintegro sin solución de continuidad. Subsidiariamente, solicitó que se declarara el despido como injusto y se condenara a la demandada al pago de la indemnización convencional por despido, junto con las costas del proceso.

Por su parte, la pasiva **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** dio contestación a la demanda oponiéndose a todas las pretensiones. Argumentó que el contrato de trabajo terminó con una justa causa debidamente comprobada, derivada del incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación de UNE EPM - SINTRAEMSDES, así como en las cláusulas de la escritura pública del crédito, las cuales exigían la destinación exclusiva del inmueble para la habitación de la trabajadora y su núcleo familiar directo.

La empresa adujo que, mediante visitas de verificación, se constató que la demandante no residía en el inmueble, lo que motivó la apertura de un proceso disciplinario. Afirmó que en dicho trámite se respetaron rigurosamente los lineamientos del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y la CCT, notificando a la trabajadora, permitiéndole rendir descargos y garantizando el acompañamiento de representantes del sindicato SINTRAEMSDES.

Finalmente, la demandada sostuvo que la decisión de despido se tomó de manera objetiva, ponderada y respetando el derecho de defensa de la señora López Sierra. Alegó que las circunstancias de fuerza mayor invocadas por la trabajadora no la eximían del cumplimiento del reglamento interno y convencional que regulaba el beneficio otorgado, por lo que solicitó ser absuelta de las pretensiones de reintegro y pago de indemnizaciones.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 6 de septiembre de 2024, resolvió declarar que la señora Mónica María López Sierra fue despedida el 18 de junio de 2018 de manera injusta. En consecuencia, condenó a UNE EPM a pagar la indemnización por despido injusto de orden legal (art. 64 CST) en la suma indexada de \$53.166.750, imponiendo costas a la demandada.

El juez *a quo* absolvió a la empresa de la pretensión principal de reintegro al considerar que no había lugar a analizar la ilegalidad del despido bajo los presupuestos que obligan a dicha figura, estimando que, si bien el trámite procedimental no vició de nulidad el acto para generar reintegro, los motivos sustanciales no configuraron una justa causa, procediendo solo el pago de la tarifa legal de indemnización por despido.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

La alzada fue interpuesta por ambos extremos del litigio argumentando cada una de ellas, lo siguiente:

La parte demandante apeló la providencia manifestando su inconformidad en dos sentidos: primero, sostiene que el *a quo* erró al no declarar la ilegalidad del despido por violación al debido proceso disciplinario convencional, lo cual debió generar el reintegro; y segundo, de forma subsidiaria, alega que al haberse declarado el despido como injusto, la indemnización aplicable no era la tarifada en la ley (art. 64 CST), sino la establecida en las tablas indemnizatorias de la convención colectiva suscrita entre UNE y SINTRAEMSDES.

La parte demandada sustentó su recurso de apelación solicitando la revocatoria de las condenas impuestas, argumentando que el juez de primera instancia incurrió en una indebida valoración del acervo probatorio (especialmente el interrogatorio de parte, la escritura pública y el Reglamento de Vivienda), toda vez que, a su juicio, quedó plenamente demostrada la configuración de la justa causa endilgada y el respeto estricto por el procedimiento disciplinario, debiendo proceder la absolución total de las pretensiones.

IV. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

En esta sede judicial, las partes reiteraron los argumentos expuestos en la sustentación de sus recursos.

El vocero judicial de la demandante insistió en que el juzgado acertó al considerar injusto el despido, pero erró al tasar la indemnización de forma legal y no convencional, omitiendo además decretar el reintegro por la ilegalidad del trámite.

Por su lado, el apoderado de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. reiteró que la trabajadora confesó no residir en el inmueble y que el beneficio de vivienda es estricto en su destinación; defendió la legalidad del trámite disciplinario y concluyó que el despido obedeció a una justa causa comprobada, por lo que solicita revocar la condena en su contra.

V. PROBLEMA JURÍDICO

Ante los planteamientos del recurso de alzada, para esta sala de decisión surgen los siguientes interrogantes a resolver:

1. ¿Se vulneró el derecho al debido proceso disciplinario de fuente convencional o el derecho a ser oída de la demandante (art. 115 del CST), y de ser así, dicha vulneración acarrea la ineficacia del despido con la consecuente orden de reintegro?
2. ¿Se configuró la justa causa invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo, teniendo en cuenta la justificación dada por la trabajadora respecto a la ocupación del inmueble?
3. En caso de determinarse que el despido fue injusto, ¿le asiste derecho a la demandante al reconocimiento de la indemnización tarifada en la convención colectiva en lugar de la indemnización legal reconocida por el juez de primera instancia?

VI. TESIS DE LA SALA

La Sala **confirmará** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín. Lo anterior por considerar que, si bien el despido fue injusto al no estructurarse la justa causa invocada, no se configuran los presupuestos convencionales ni legales para ordenar el reintegro.

Asimismo, frente a la consecuencia económica del despido, se concluye que no resulta aplicable la indemnización de fuente convencional, toda vez que, en su sentido estricto, la norma colectiva supedita su causación a una condición específica consistente en la elección facultativa de la Presidencia de la sociedad para aplicar la condición resolutoria, supuesto fáctico que no aconteció en el presente asunto. En consecuencia, se impone el reconocimiento de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

VII. CONSIDERACIONES

De la acreditación de la justeza del despido.

En los casos en que el objeto del proceso se relacione con la declaratoria de terminación unilateral por parte del empleador del contrato de trabajo sin justa causa, y la condena consecuencial de sufragar la indemnización por dicha circunstancia, establecida en el Art. 64 del C. S. del Trabajo, modificado por el Art. 28 de la Ley 789 de 2002, cada una de las partes entrabadas en la litis les asiste una carga probatoria diferente, veamos:

1. El Trabajador (demandante), quien afirma haber sido despedido, debe probar el hecho del despido, es así como debe tenerse presente que no basta con demostrar la existencia de la relación laboral y que ésta terminó, sino que debe demostrarse por parte del actor que dicha terminación devino en un despido.

2. Por su parte el Empleador (demandado) tiene la carga de demostrar que para terminar unilateralmente la relación de trabajo se amparó en una justa causa, o en su defecto que no hubo despido, sino que el fin del vínculo patronal se suscitó por una causa legal.

Por otra parte, se resalta que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (vid. línea jurisprudencial en SL741-2023) ha mantenido una postura pacífica y uniforme respecto a la correcta interpretación del artículo 62 del

Código Sustantivo del Trabajo. La alta corporación ha señalado de manera categórica que:

1) Invariabilidad de la causa: Las causales o hechos invocados como justa causa deben manifestarse de forma expresa y concreta al momento exacto de la extinción del contrato de trabajo.

2) Preclusión para alegar nuevos motivos: No es jurídicamente viable la posterior invocación de motivos diferentes o adicionales a los señalados en la carta de terminación.

3) Carga de la prueba en el despido indirecto: En los casos en que el trabajador invoque la terminación por culpa del empleador, le corresponde a aquel demostrar en el proceso que los incumplimientos o hechos imputados son verdaderamente atribuibles y responsabilidad del empleador.

Este criterio dogmático ha sido ampliamente consolidado en los pronunciamientos CSJ SL, 9 ag. 2011, rad. 41490, así como en las sentencias CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL4691-2018 y CSJ SL417-2021.

De las diferencias entre el derecho a ser oído y el debido proceso.

En este punto resulta necesario distinguir si al momento del finiquito en el presente debió garantizarse un debido proceso o el derecho a ser oído, al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 2351 de 2020 con M.P. Omar Mejia Amador, señaló:

*“Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, **salvo convenio en contrario**, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.*

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

El anterior pronunciamiento ha sido ratificado por la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL 3063 de 2023 y M.P. Ana María Muñoz Segura, donde aseveró:

Es preciso definir que las empresas no están obligadas a iniciar un proceso disciplinario en los casos de terminación de la relación laboral con justa causa, toda vez que el despido no se constituye como una sanción para el trabajador. Lo dicho, sin perjuicio de que las partes hayan decidido hacerlo voluntariamente a través del contrato trabajo o de una convención colectiva.

Así lo ha reconocido de forma pacífica y reiterada esta Corte, por ejemplo, en sentencia CSJ SL496-2021:

Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, las sentencias CSJ SL1524 -2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).

Sobre la observancia del debido proceso cuando se está frente a la decisión de despido como una consecuencia del agotamiento del procedimiento para

verificación de faltas y sanciones, ha establecido la misma Corte Suprema de Justicia en la citada sentencia SL 3063 de 2023 y M.P. Ana María Muñoz Segura, lo siguiente:

“Ahora bien, tampoco prospera el argumento relacionado con que el empleador desconoció el procedimiento interno previsto en el artículo 9º de la Convención Colectiva de Trabajo 1990 (folios 39 a 59 del primer cuaderno), pues de su redacción se entiende que está supeditado únicamente a la imposición de sanciones, concretamente, «1. La llamada de atención escrita; y 2. La suspensión temporal del contrato de trabajo hasta por seis (6) días por la primera vez, hasta por doce (12) días la segunda y la siguiente o siguientes hasta por treinta (30) días, cada una» y no a la terminación del contrato con justa causa imputable al trabajador.

Esto se acompasa no solo con la redacción de la norma convencional, sino también con el entendimiento que se le ha dado a la figura del despido, pues se insiste, al no ser considerada como una sanción no requiere de un procedimiento especial para su imposición. Por tal motivo, el reclamo de la violación al debido proceso no sale adelante en los términos presentados.”

De las consecuencias de no haberse acreditado la justeza del despido.

Por otro lado, frente al incumplimiento patronal de los procedimientos acordados extralegalmente para tramitar el despido, la misma corporación ha decantado las consecuencias de tal omisión.

La reciente sentencia CSJ SL888-2025 analizó un evento donde se desconoció el procedimiento del reglamento interno, precisando que "la simple trasgresión al debido proceso, al no haberse cumplido con el término previsto en el reglamento interno de trabajo, no conduce a disponer un reintegro, por cuanto, no existe norma legal ni extralegal que disponga tal consecuencia". En este orden de ideas, la providencia CSJ SL3138-2024 recuerda que, ante la inobservancia del trámite convencional o reglamentario, la terminación carece de justificación, obligando al pago de la indemnización del artículo 64 del estatuto del trabajo, pero bajo ninguna perspectiva se traduce en la nulidad del acto o en la reinstalación del trabajador, salvo pacto expreso en contrario o la existencia de un fuero legal.

En segundo lugar, respecto a la interpretación de las convenciones colectivas de trabajo, la Sala de Casación Laboral en sentencias como la CSJ SL1947-2021 y SL2508-2022 ha adoctrinado que los beneficios extralegales deben interpretarse de manera estricta y ceñidos a los elementos pragmáticos-contextuales del acuerdo. Cuando las partes condicionan el pago de una indemnización superior a la legal a un supuesto de hecho específico o a un procedimiento particular, el juez no puede hacerla extensiva a situaciones fácticas distintas, pues ello implicaría desbordar la voluntad de los interlocutores sociales y crear obligaciones no pactadas. Así, los beneficios extralegales son de interpretación restrictiva y exigen la plena demostración de los supuestos normativos que los consagran.

VIII. CASO EN CONCRETO

De la relación de trabajo acaecida.

Descendiendo al caso particular, no existe discrepancia alguna entre las partes respecto a la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que ató a la señora Mónica María López Sierra con EMTELCO (posteriormente UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.) desde el 22 de noviembre de 2005 hasta el 18 de junio de 2018, como lo detalla la documental visible a folio 120 del archivo No. 03 de primera instancia, así:

VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN HUMANA

CERTIFICA

Que **MONICA MARIA LOPEZ SIERRA**, identificada con la cédula de ciudadanía N°43.638.192, estuvo vinculada a **EMTELCO**, desde el **22 de noviembre de 2005** hasta el **31 de julio de 2007**, pasando a ser empleada de **UNE EPM Telecomunicaciones S.A NIT 900.092.385-9**, desde el **01 de agosto de 2007** hasta el **18 de junio de 2018**, su relación laboral fue a término indefinido, desempeñaba el cargo de **PROFESIONAL B TÉCNICO**.

Tampoco es materia de discusión que la accionante ostentaba la calidad de afiliada a la organización sindical SINTRAEMSDDES y que era depositaria de los derechos y beneficios derivados de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable en la empresa, como se extrae de la misiva visible a folio 122 de los anexos de la demanda.

A su vez, se conoce que, durante dicha relación, la demandante accedió a un crédito hipotecario regulado por el Reglamento del Fondo de Vivienda y

Educación y el cual se acredita mediante misiva visible a folio 19 del archivo No 06 de primera instancia, cuyo presunto uso indebido originó la terminación del vínculo contractual.

De la forma de terminación del vínculo - procedimiento convencional adelantado.

Al analizar el acervo probatorio, en especial la diligencia de descargos de fecha 30 de mayo de 2018 (ver folios 55 a 60 del archivo No.03 de primera instancia), se constata que la empresa inició un trámite citando a la trabajadora y permitiendo su comparecencia. La falta imputada consistió en que, tras una visita al inmueble, se obtuvo información de que la trabajadora no habitaba en él.

Frente a dichos cargos, la demandante ejerció su derecho de defensa dentro del término exigido en el artículo 31 de la CCT visible a folio 185 y subsiguientes del archivo No 03 de primera instancia, al repararse que fue debidamente reportada la falta el día 22 de mayo de 2018 por el empleador conforme a folio 12 del archivo 06 de primera instancia, seguidamente, dentro de los 5 días hábiles posteriores se citó a descargos a la trabajadora conforme se lee a folio 11 de los anexos de la contestación de demanda, y agotándose los descargos escritos el día 30 de mayo de 2018, al cabo de los cuáles se tienen 5 días como “periodo probatorio”, más el término de una semana para informar al presidente de la compañía la justicia o injusticia del despido propuesto, contando a partir de ahí, la compañía con 3 días adicionales para notificar el finiquito de la relación, lo que en últimas nos lleva al 18 de junio de 2018, fecha en la que se encabeza la comunicación visible a folios 58 y subsiguientes del archivo 03 de primera instancia, por tanto se agotó el debido proceso convencional.

Ahora bien, al trasladarse la sala a la justeza del despido, es sabido que el “REGLAMENTO DE VIVIENDA” visible a folios 56 y subsiguientes de los anexos de la contestación, en su artículo 18 establece la siguiente obligación:

ARTÍCULO 18°: Todo funcionario que sea beneficiario de un préstamo de vivienda, deberá cumplir con lo siguiente:

- El inmueble será destinado exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar, por ende cualquier otra destinación tales como habilitación para local comercial, se entiende una clara violación al presente reglamento.
- El Inmueble no podrá ser arrendado por el adjudicatario sin previa autorización del Comité de Vivienda mientras se encuentre vigente el préstamo.

Se sigue de lo anterior, que la postura de la demandante es que el apartamento fue desocupado temporalmente por remodelaciones y luego habitado por sus padres debido a la fuerza mayor derivada de la orden de evacuación del Edificio Bernavento. A la luz del artículo 115 del CST, la empresa si bien otorgó materialmente la oportunidad de ser escuchada y el debido proceso convencional, desconoció la validez de la justificación esgrimida.

A pesar de lo anterior, se tiene que la empresa demandada, soportó la justeza en el sentido estricto de que la demandante no reside en la vivienda de marras, porque afirmó residir en *Loma de los Bernal en Medellín*, y que, además, la versión de un vigilante de la unidad de nombre LUIS VALLE al momento de la visita indicó que “*el apartamento 440 está arrendado y que no habita en el mismo*”, desconociendo o echando de menos las explicaciones dadas por la trabajadora, consistente en:

tiene que decir al respecto? CONTESTO: En dicho apartamento viven mis padres y no lo tengo arrendado. Mis padres viven allí desde julio 7 de julio de 2016. Quiero agregar que yo viví en ese apartamento hasta febrero 20 de este año con mis padres. Ese es un apartamento construido hace más de 20 años y había que hacerle unas reparaciones generales. Yo tenía unos ahorros y para cambiar piso era mejor desocupar el apartamento, por ello lo desocupamos y nos fuimos a vivir en el apartamento que actualmente ocupo. Una vez hechas las reformas, mis padres se devolvieron para dicha vivienda y yo me quede en la dirección Calle 4 G N° 81 A -45 apto 509 en Medellín, loma de los Bernal.

Al revisar la sala el soporte de tales afirmaciones encuentra, primero, que el 30 de junio de 2016 se inició un proceso de reforzamiento estructural de la unidad, por lo que sus habitantes (incluida la demandante) tuvo que desocupar el inmueble como se detallan a folios 157 a 160 del archivo No 03 de primera instancia así:

EDIFICIO
BernaVento
Propiedad Horizontal
Medellín, 30 de Junio de 2016.
Para: PROPIETARIOS Y ARRENDATARIOS.

CIRCULAR

De acuerdo a la reunión realizada el día 29 de junio de 2016 con propietarios, arrendatarios e ingenieros Jesús Humberto Arango y Fredy Castañeda López, me permito dar algunas pautas para evitar, confusiones, inconvenientes y malos entendidos:

Queda claro que el Edificio se debe desocupar en su totalidad para los trabajos de reforzamiento. También se dijo que lo más inmediato e importante ahora es la salida en forma gradual y en el menor tiempo posible de las personas que habitan el edificio, buscando la seguridad de cada uno de los habitantes de la copropiedad; ya que son la base para la toma de dicha decisión y luego la salida de los enseres.

Luego de ello, la demandante afirma que el inmueble fue objeto de mejoras, que, una vez culminadas, se procedió el retorno del grupo familiar de la demandante, pero de ella no. De lo que se concluye que no se cumplen las exigencias tipificadas como falta, puesto que no existe probanza que lleve a concluir que la demandante arrendó el inmueble para destinación comercial o para vivienda de terceros ajenos a su familia, por tanto, devine la no estructuración de la falta alegada, y por tanto surge el despido injustificado.

A su vez, al revisar el procedimiento aplicado frente a las disposiciones convencionales invocadas por el apelante, la Sala advierte que, si bien la empresa pudo incurrir en una tipificación errada de la falta al desconocer las razones de fuerza mayor, del texto de la Convención Colectiva aplicable no emerge mandato alguno que sancione estas deficiencias procesales o valorativas con la declaratoria de ineficacia del despido y el consecuente reintegro. Por ende, la consecuencia jurídica de esta terminación sin el soporte real de la justa causa recae exclusivamente en el campo indemnizatorio y no el reintegro, puesto que la norma convencional no manifiesta tal desenlace.

De las consecuencias del despido.

La inobservancia de una justa causa real, proporcionada y verdaderamente imputable a la trabajadora tal y como lo verificó el juez de primera instancia muta la decisión del empleador en un despido injusto.

Ahora bien, el punto nodal de debate planteado de manera subsidiaria en las apelaciones es determinar la normatividad aplicable para liquidar la indemnización.

Al detallar en el caso en concreto las fórmulas de indemnización consagradas en la cláusula 31 de la convención colectiva, se denota, en su sentido normativo estricto, que el pago de las indemnizaciones convencionales superiores a la ley está sujeto a una condición sine qua non: la elección facultativa de quien funge como Presidente de la sociedad para prescindir de los servicios del trabajador. Al respecto, el inciso 4° de la norma convencional señala:

Si el presidente decidiera el despido con aplicación de la cláusula de reserva y no por alguna de las causales de despido justo, señaladas en la Ley, se pagará al trabajador una indemnización de acuerdo con la antigüedad, así:

Es decir, el beneficio extralegal indemnizatorio está diseñado específicamente para los eventos en los que la empresa, a través de su máximo directivo y haciendo uso de la cláusula de reserva, decide finiquitar la relación laboral de manera unilateral y sin invocar justa causa disciplinaria.

En el caso bajo escrutinio, resulta evidente que dicho supuesto de hecho no acaeció. UNE EPM Telecomunicaciones S.A. no ejerció de manera libre y facultativa la condición resolutoria en cabeza de su Presidente para despedir sin justa causa; por el contrario, la empresa terminó el vínculo laboral alegando una justa causa (violación al reglamento de vivienda). El hecho de que en sede judicial dicha justa causa haya fracasado probatoriamente y se declare la injusticia del despido, no transmuta retroactivamente la naturaleza del acto ni activa la cláusula de despido presidencial que daría paso a los guarismos convencionales.

Por tanto, al no evidenciarse que la terminación se dio por el uso facultativo y discrecional de la cláusula de reserva de indemnizaciones superiores, el juez de primera instancia acertó plenamente al denegar la tabla convencional y acudir a la regla general y supletiva que gobierna los despidos carentes de justa causa comprobada. En tal sentido, la condena impuesta bajo los parámetros del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo resulta ajustada a derecho, no habiendo lugar a la modificación impetrada por la parte actora.

Al no prosperar los motivos de inconformidad de ninguna de las partes apelantes, se confirmará íntegramente la sentencia revisada, **sin costas** en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín el 6 de septiembre de 2024 dentro del proceso ordinario laboral promovido por MÓNICA MARÍA LÓPEZ SIERRA contra UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS. En firme esta providencia, se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

NÓTIFIQUESE Y CÚMPLASE



JUAN MIGUEL MERCADO TOLEDO

Magistrado ponente



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

Magistrada

Firmado Por:

Juan Miguel Mercado Toledo

Magistrado

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Medellín - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,

conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **5ab17a5809d91a91549763087c46270231e777f3cfbf3c0ca9eb55bacea26e33**

Documento generado en 14/07/2026 10:40:03 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>