



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala de Decisión Laboral

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**  
**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrado Ponente: **RODRIGO ÁVALOS OSPINA.**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR NUBIA OYUELA ROJAS contra SERVICIOS POSTALES NACIONALES. Radicación No. 11001-31-05-037-**2019-00708-01.**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril dos mil veinticuatro (2024), siendo las tres (3:00) de la tarde, día y hora previamente señaladas por auto anterior; el Tribunal conforme a los términos acordados por la Sala de Decisión, procede a dictar la siguiente:

**SENTENCIA**

La demandante NUBIA OYUELA ROJAS, por intermedio de apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral en contra de la demandada antes referida para que se declare la existencia de un contrato de trabajo que inició el 4 de octubre de 2012 y finalizó el 15 de febrero de 2019; y que se declare la ineficacia de la terminación. Como consecuencia de lo anterior, pretende, de forma principal, que se condene a la demandada a reintegrarla al cargo de vicepresidente de operaciones, a uno igual o de superior jerarquía; el valor de los salarios dejados de percibir desde la fecha de desvinculación y aquella en que se produzca efectivamente el reintegro; las cotizaciones al sistema general de pensiones por el periodo en que estuvo desvinculada; las vacaciones; las costas y agencias en derecho.

De forma subsidiaria, solicita que se declare que el contrato de trabajo terminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador. Como consecuencia de ello, que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST; el pago de 50 SMLMV por concepto de indemnización por perjuicios morales; la indexación de las condenas; lo que se pruebe *ultra y extra petita*; y las costas y agencias en derecho.

En respaldo de sus pretensiones manifiesta que el 4 de octubre de 2012 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada; que durante la ejecución de ese contrato ocupó diferentes cargos en calidad de titular de los mismos o en virtud de encargos asignados

por la empresa; afirma que el último cargo que desempeñó fue el de vicepresidente de operaciones desde el 20 de noviembre de 2018 y hasta la finalización de la relación laboral, devengando como salario la suma de \$20.307.033 en la modalidad de salario integral.

Refiere que el 15 de febrero de 2019, la demandada le informó por escrito su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, decisión que, según lo indicado en la carta de despido, obedeció a la comisión de faltas graves frente a las obligaciones consagradas tanto en el contrato de trabajo, como en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT. Indica que el parágrafo 1 del artículo 49 del RIT de la demandada señala que la comisión de cualquier falta calificada como grave, dará lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador siguiendo el procedimiento establecido; que, su vez, el artículo 50 *ibidem* señala que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente; y el artículo 51 *ejusdem* establece que no producirá efecto alguno la dación disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado.

Teniendo en consideración las anteriores convenciones, señala que la demandada terminó de forma unilateral el contrato de trabajo sin haber observado previamente el procedimiento señalado en el RIT para tal fin. Por otro lado, refiere que en la carta de despido se afirma que en un comité de conciliación que se realizó el 13 de febrero de 2019, se había podido establecer que desde el 31 de mayo de 2017 se encontraban vencidos los contratos de arrendamiento a través de los cuales se encontraban funcionando los “Sr. Pack” (entendido como los casilleros de Servicios Postales) de la compañía en 4 puntos de la ciudad de Bogotá; y que allí también se indicó que la vigencia de dichos contratos debía ser verificada por la vicepresidente de soporte corporativo, situación que no fue advertida por la trabajadora.

Explica que, el empleador le indicó que tampoco tomó las medidas directas y necesarias a las que estaba obligada para solucionar la situación irregular presentada, lo que ocasionó mora en el pago de los cánones, así como un arrendamiento irregular de los mismos. Que la demandada asegura que, ante las omisiones mencionadas, el 28 de diciembre de 2018 se vio en la necesidad de suscribir acuerdos de transacción con los representantes legales del Grupo Éxito y Parking International S.A. para conjurar la situación presentada, debiendo pagar una suma de \$82.367.778 al primero y \$68.852.091 al segundo, sumas que representaron daños y perjuicios para la compañía.

Afirma que para el 31 de mayo de 2017, fecha en la cual presuntamente se vencieron los contratos de arrendamiento, no desempeñaba el cargo de vicepresidente de soporte corporativo, pues se encontraba ejerciendo el cargo de vicepresidente de operaciones por encargo desde el 1 de mayo de 2017 y hasta el 11 de febrero de 2018; que posteriormente asumió el cargo de vicepresidente de soporte corporativo entre el 12 de febrero de 2018 y el 13 de agosto de 2018; luego, del 14 de agosto de 2018 al 12 de septiembre de 2018 se desempeñó en encargo como directora nacional de gestión humana y retomó el cargo de

vicepresidente de soporte corporativo desde el 13 de septiembre de 2018 hasta el 19 de noviembre del mismo año; que entre el 31 de mayo de 2017 y el 11 de febrero de 2018 quienes se desempeñaron como vicepresidentes de soporte corporativo fueron los señores Gabriel Jaime Gómez y Jorge Eliecer Barbosa.

Precisa que la demandada tenía pleno conocimiento del vencimiento de los contratos de arrendamiento a través de los cuales funcionaban los “Sr. Pack” por lo menos desde el 5 de mayo de 2017; así se indicó en el contrato de transacción que se suscribió con Parking International S.A.S. en el que se declaró que, desde esa fecha, Servicios Postales ha realizado todas las gestiones necesarias para suscribir un nuevo contrato de arrendamiento para el servicio de los lockers Sr. Pack y que a pesar de los esfuerzos realizados, se presentaron contratiempos de tipo administrativo que impidieron la solución de esa situación.

Por último, refiere que no hubo inmediatez entre la fecha en que sucedieron los hechos que se imputan a la trabajadora y la notificación de la decisión de despido de la trabajadora; que además se trató de conductas que no cometió; que lo indicado por el empleador no era motivo para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, situación que la causó una aflicción moral profunda que no ha sido resarcida por la demandada.

### **Actuación procesal**

El Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá admitió la demanda con auto del 18 de noviembre de 2019, y ordenó la notificación de la demandada. Cumplido lo anterior, SERVICIOS POSTALES NACIONALES contestó la demanda en los términos del archivo “07Memorial”.

### **Sentencia de primera instancia**

El juzgado de conocimiento en sentencia proferida el 28 de marzo de 2022 declaró que entre las partes existieron 3 contratos de trabajo discriminados así: i) entre el 4 de octubre de 2012 y el 28 de febrero de 2017, ii) entre el 1 de marzo de 2017 y el 24 de enero de 2018, y iii) entre el 25 de enero de 2018 y el 15 de enero de 2019; declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo de la demandante y condenó a la demandada a reintegrarla al mismo cargo que ocupaba al momento de ser despedida, o a otro de igual o de superior jerarquía, junto con el reconocimiento de salarios en la modalidad pactada, las prestaciones sociales que sean compatibles con el reintegro, sin que haya lugar a las vacaciones pues estas exigen la prestación personal del servicio; declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada y la condenó en costas a la suma de 1 SMLMV.

En lo que interesa a la resolución del recurso el a quo discurrió en los siguientes puntos: con relación a la existencia de un contrato de trabajo, indicó que, si bien las partes no discutían

los extremos temporales durante los cuales la trabajadora prestó sus servicios en favor de SERVICIOS POSTALES NACIONALES, no era posible establecer la existencia de un único contrato de trabajo de la forma en que solicita en la demanda, como quiera que las pruebas aportadas al expediente dan cuenta de la celebración de tres contratos diferentes, en los cuales se establecieron objetos, funciones y cargos distintos; circunstancia que lo llevó a declarar la existencia de 3 contratos de trabajo por los siguientes periodos: i) del 4 de octubre de 2012 al 28 de febrero de 2017; ii) del 1 de marzo de 2017 al 24 de enero de 2018 y; iii) del 25 de enero de 2018 al 15 de febrero de 2019.

Con relación al despido, explicó que esta facultad otorgada al empleador, no siempre exige agotar un procedimiento previamente establecido, esto solamente ocurre en el evento en que las partes así lo hayan estipulado; bajo ese entendido, y luego de referirse a las disposiciones del RIT, indicó que si bien las partes no clasificaron de forma expresa al despido dentro de la escala de faltas y sanciones disciplinarias, al revisar el párrafo del artículo 49 de esta norma convencional se advierte que allí pactaron que la comisión de alguna de las faltas calificadas como graves daría lugar al despido con justa causa “siguiendo el procedimiento establecido”.

De la literalidad de esta última parte, el a quo consideró que las partes equipararon la decisión de despido a una sanción disciplinaria y por ello, condicionaron el despido a seguir el procedimiento establecido, por lo que, a su juicio, era necesario que el empleador adelantara el procedimiento regulado en el artículo 50 del RIT que exigía oír a la trabajadora de forma directa y en caso de ser sindicalizada acudir con 2 representantes de la Organización Sindical por los hechos indicados en la carta de despido. Como lo anterior no se realizó declaró ineficaz el despido por violación al debido proceso que debía serle garantizado a la trabajadora.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el a quo ordenó el reintegro de la trabajadora al cargo ocupado al momento del despido, o a otro de igual o superior jerarquía con el pago de las prestaciones sociales compatibles con la modalidad de salario pactada, esto es integral, sin incluir el pago de vacaciones como quiera que para causar las mismas era necesaria la prestación personal del servicio, hecho que no ocurrió.

### **Recurso de Apelación**

El apoderado del **demandante** presentó recurso de apelación en el que manifiesta su inconformidad frente a la sentencia de primera instancia en tres aspectos puntuales; 1) El primero, relacionado con la decisión del a quo al declarar la existencia de 3 contratos de trabajo diferentes, pues, a su juicio, se debió declarar la existencia de un único contrato en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53 de la CP. De esta forma, asegura que si bien se suscribieron 3 documentos, la

prestación del servicio fue una sola, y aunque hubo un cambio de cargos, esta sola circunstancia no conlleva a la existencia de diferentes contratos.

2) En segundo lugar, señaló que el juez debió condenar también al pago de las vacaciones como quiera que la absolución por este concepto es una infracción a lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. Explica que la trabajadora no prestó el servicio precisamente por una causa imputable al empleador, de manera que no puede premiarse a la empresa por haber retirado a la trabajadora del servicio, ya que se estaría beneficiando de su propia culpa. En esos términos, considera que es procedente el pago de las vacaciones en favor de la demandante por el periodo en que estuvo desvinculada.

3) Por último, solicita que las condenas impuestas sean indexadas, pues solo así se puede contrarrestar la pérdida de valor adquisitivo de la moneda; además puntualizó que en los casos en los que se ordena el reintegro, también es procedente la indexación.

La apoderada de la **demandada** presentó recurso de apelación en el que indica que entre las partes se celebró un contrato de trabajo para desarrollar funciones propias del vicepresidente corporativo, y con ocasión del incumplimiento específico a las funciones de seguimiento a la ejecución de los contratos con los proveedores, la identificación de riesgos del proceso-área para establecer control y mitigar la materialización y realización de las pruebas, la admisión y control de los recursos de la entidad, la supervisión y firma de la celebración de contratos y documentos, y de brindar información al jefe directo sobre las actividades que se determinen como un incumplimiento de bienes o en la materialización de un daño para la entidad, se adoptó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Afirma en su recurso, que con ocasión de los incumplimientos de la trabajadora, la entidad debió suscribir acuerdos transaccionales por la suma de \$151.219.869 con el fin de evitar los posibles daños económicos y procesos judiciales en su contra; por lo que, más allá del trámite interno dado por la entidad, el incumplimiento contractual de la demandante se ajustó a las causas contempladas en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; por lo que al tratarse de un despido con justa causa, no era necesario adelantar un trámite específico. Solicita entonces que se analicen las razones por las cuales la empresa dio por terminado el contrato de trabajo de la actora.

#### **Alegatos ante este Tribunal (Ley 2213 de 2022).**

Con auto del 27 de marzo de 2023 se admitió el recurso de apelación y se corrió el traslado a las partes para que presentaran los alegatos de conclusión; concurrieron ambas partes.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* determinar si entre las partes existió un único contrato de trabajo como lo solicita el apoderado de la demandante, o si, por el contrario, se configuraron tres contratos diferentes como lo estableció el a quo; *ii)* dilucidar si el empleador se encontraba obligado a adelantar algún procedimiento específico previo al despido de la demandante; y en caso de ser así, *iii)* analizar si se cumplió con el mismo garantizando los derechos al debido proceso, contradicción y defensa de la trabajadora; de llegar a mantenerse la decisión del juez, *iv)* establecer si quedó demostrada la justa causa invocada por el demandado para terminar el contrato de trabajo de la actora; *v)* si hay lugar a condenar por concepto de vacaciones y; *vi)* si se deben indexar las condenas impuestas.

#### **De los extremos del contrato de trabajo**

Planteada de esta forma la controversia, se empieza entonces por resolver lo atinente a la existencia de un único contrato de trabajo entre las partes, tema al que se circunscribe el apoderado de la demandante. Dicho esto, para la Sala no existe error en lo determinado por el a quo, como quiera que al revisar las pruebas aportadas al expediente, específicamente los contratos de trabajo suscritos entre las partes, se advierte que, en efecto, se suscribieron tres contratos diferentes, con funciones, cargos y salarios distintos, por lo que no es posible determinar que siempre se trató de la misma relación laboral, ya que si bien la prestación del servicio fue solo una, las causas que dieron origen a cada uno de los contratos son diferentes.

De esta manera, mientras que en el contrato celebrado el 4 de octubre de 2012, la demandante fue contratada para desempeñar el cargo de gerente regional sur, en el contrato celebrado el 1 de marzo de 2017 fue contratada para desempeñar el cargo de vicepresidente de servicio al cliente, y en el contrato de fecha 25 de enero de 2018 fue contratada para desempeñar el cargo de vicepresidente de soporte corporativo, lo que permite inferir que no existió la unidad contractual solicitada.

A esta misma conclusión llegó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un caso en el que un trabajador desempeñó diferentes cargos; específicamente en la sentencia SL 139 con radicado No.85834 del 30 de enero de 2023 la Corte refirió “..entre una vinculación y otra variaban los cargos y las funciones asignadas, pues el recurrente, por lo menos entre 1995 y 2011, fue contratado para ejercer como catedrático, jefe de área, coordinador de

*área, asesor del consultorio jurídico, director seccional y decano, lo que daba pábulo a inferir, que era posible que no existiera unidad contractual”.*

Por lo anterior, la Sala no encuentra motivo para modificar la decisión adoptada por el a quo frente a este tema.

### **Del procedimiento previo al despido**

Pasa la Sala a resolver el segundo problema jurídico, vale decir el relacionado con determinar si el empleador debió agotar algún procedimiento previo al despido, garantizando los derechos al debido proceso, contradicción y defensa de la trabajadora. Para tal efecto, es relevante considerar lo dispuesto en el artículo 115 del CST en virtud del cual se ha entendido que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar la oportunidad de *“ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca”*, y que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo ese trámite.

Dicho artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, aclarando que la interpretación acorde con los postulados constitucionales, *“es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso”*, y señaló que los reglamentos internos de trabajo deben contener unos parámetros mínimos que garanticen los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores, permitiéndoles *“conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad”*; a su vez, dicha facultad sancionatoria del empleador *“debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan”*.

En atención a los reparos mencionados por la apoderada de la demandada, debe igualmente precisarse que, de antaño, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en señalar que, por regla general, el despido o la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no tiene la naturaleza de una sanción disciplinaria, salvo que en el ordenamiento interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter; de suerte que *“para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo, cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo a menos que el empleado así lo tenga estipulado, ya sea en una convención colectiva de trabajo, pacto, acuerdo, laudo o reglamento sin que a tal figura resulte posible extenderla a las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias”* en tanto comportan situaciones que no son equiparables (CSJ SL 4600 de 2018).

Por su parte, la Corte Constitucional, en sentencia de unificación SU-449 de 2020 resaltó, con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, que la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. Esto quiere decir que el empleador debe garantizar tal derecho, sin que tal circunstancia implique adelantar algún procedimiento específico. Se trata entonces del derecho a la defensa, entendido como la oportunidad reconocida a toda persona, en cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas allegadas en su contra, así como de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables.

En igual sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2351 de 2020 precisó que *“el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a 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 de propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal”*; allí también se indicó que la garantía del derecho de defensa no se cumple únicamente con la citación del trabajador a descargos, sino que puede presentarse 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”*.

Esto quiere decir que el empleador tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues de todas formas debe garantizar el derecho de defensa cuando hace uso de esta facultad; lo que la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia antes mencionada, resumió en garantías como *“a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...)”, “b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos”, “c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo”, “d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso”, y “e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”*.

De lo que viene de decirse, es claro para la Sala que, en primer lugar, el despido no es una sanción disciplinaria; luego, si bien es cierto que para la imposición de estas últimas el empleador se encuentra obligado a oír al trabajador y seguir un debido proceso disciplinario,

no ocurre lo mismo cuando decida terminar un contrato de trabajo con base en una justa causa, al no corresponder a una decisión de carácter disciplinario, salvo que así se haya estipulado en el reglamento interno de trabajo o en cualquier otra norma particular, pero sí tiene que oír al trabajador.

En el presente asunto, la parte actora señala a lo largo de la demanda que su despido es ineficaz porque el empleador no adelantó el correspondiente trámite para adoptar tal determinación de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo del artículo 49 del RIT, en concordancia con los artículos 50 y 51 de la misma norma.

Pues bien, al revisar el RIT, específicamente el artículo 50 de este documento indica lo siguiente: *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva”*; así mismo, el artículo 51 ibidem refiere que *“No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo”*.

El análisis de estos artículos, conlleva a concluir que, contrario a lo indicado por el a quo, el procedimiento allí establecido se encuentra previsto para dar aplicación a las sanciones disciplinarias, sin que allí se haya indicado que el despido con justa causa sea una de estas, por consiguiente no es dable equiparar el trámite de una sanción al de un despido, ya que, como lo indicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se trata de dos situaciones diferentes (SL 4600 de 2018).

En el mismo sentido, al revisar el párrafo del artículo 49 del RIT, se tiene que allí las partes indicaron que *“La comisión de cualquiera de las faltas calificadas como graves dará lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, siguiendo el procedimiento establecido”*. Esta disposición, más que acreditar el hecho que las partes elevaron a la categoría de sanción disciplinaria el despido con justa causa, ratifica la posición de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto a que previo al despido con justa causa, el empleador deberá adelantar el procedimiento que se haya establecido para tal fin, pero si no se estableció uno, no se debe adelantar procedimiento alguno.

Y es que no se puede llegar a otra conclusión, pues esta norma, no indica de forma expresa que el despido es una sanción disciplinaria, por tanto no es dable inferir que el empleador pretendió remitirse al procedimiento previsto para la aplicación de sanciones disciplinarias para poder despedir con justa causa al trabajador. Siguiendo entonces los postulados jurisprudenciales antes señalados, el procedimiento establecido en el artículo 50 del mismo cuerpo normativo no debe ser aplicado a tal determinación del empleador.

Por lo anterior, la Sala encuentra que la conclusión adoptada por el a quo frente a la obligatoriedad de adelantar un procedimiento específico de forma previa al despido, resulta equivocada, pues en el presente asunto no se advierte la existencia de un acuerdo convencional o de otra índole, en el que el demandado se hubiera obligado a realizar un trámite previo para el despido con justa causa, adicional a escuchar sus explicaciones, pues no se puede llegar a tal conclusión de lo dispuesto en el párrafo del artículo 49 del RIT, ya que su redacción no permite establecer, mas allá de toda duda razonable, que el despido se haya catalogado como una sanción disciplinaria. De allí que no pueda hablarse de la vulneración al debido proceso, pues no se acreditó dentro del trámite, la existencia de uno.

Aclarada esta situación, y pese al error en que incurrió el a quo, la Sala advierte que no se llegaría a una decisión distinta a la adoptada en primera instancia, pues de acuerdo con los presupuestos jurisprudenciales señalados atrás, el empleador debió otorgarle a la trabajadora la oportunidad de ser oída, esto es, de presentar sus explicaciones y argumentos e incluso de controvertir y contradecir las pruebas en su contra, circunstancia que no ocurrió, pues no se aportó prueba al expediente en tal sentido.

Al revisar la carta de terminación del contrato de trabajo, se advierte que la decisión del empleador se fundó en la causal consagrada en el numeral 6° del literal a) del citado artículo 62 del CST; por tanto, a juicio de la Sala, y pese a que el empleador no estaba obligado a seguir un proceso específico para adoptar esa determinación, sí debía garantizar el derecho de defensa de la trabajadora previo a la terminación del contrato de trabajo, por lo menos frente a las causales invocadas en la carta de despido relacionadas con la falta de verificación en la fecha de terminación de los contratos de arrendamiento suscrito con Cáceres y Ferro Finca Raíz S.A. a través de los cuales se encontraban funcionando los Sr. Pack de la empresa en los almacenes Éxito y en Parking International S.A.S. . Salitre Plaza. Sin embargo, como esta oportunidad no le fue garantizada a la demandante, deviene imperativo declarar la ineficacia del despido por violación al derecho de defensa.

El anterior resultado hace innecesario el estudio de la justa causa, porque aún en el evento que se demostrara su ocurrencia, no sería posible exonerar al empleador del reintegro ordenado en primera instancia, dado que el incumplimiento de la pauta relacionada con oír al trabajador previo a su despido, lo convierte a este en ilegal.

En todo caso, y aunque en gracia de discusión se procediera al estudio de las causales invocadas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, la Sala encuentra que, tal y como lo afirmó la demandante en la demanda, el empleador no adoptó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de forma inmediata a la ocurrencia de los hechos. De acuerdo a lo indicado en la misma carta de despido, los contratos de arrendamiento que la demandante presuntamente no reportó como vencidos, se encontraban en ese estado desde el 31 de mayo de 2017, hecho que era conocido por el empleador, pues así se desprende de

las diferentes cadenas de correos electrónicos aportados con la demanda en donde se evidencia que al interior de la compañía se tenía conocimiento de tal circunstancia y se estaban adelantando las gestiones necesarias para solucionarla.

De esta forma, nótese que, por ejemplo, en el correo electrónico del 23 de agosto de 2017 con asunto *“Estado de cartera con Almacenes Éxito S.A. – Cáceres y Ferro Finca Raíz S.A. – S.O.S. URGENTE”* que fue intercambiado entre varias personas de la compañía se indicó lo siguiente: *“como se ha venido indicando desde el mes de mayo, la entidad ha solicitado en varias ocasiones como lo evidencian los correos enviados por Johan Escamilla, respuesta a continuar ocupando los espacios en mención, pero bajo un contrato directo con 4-72, aclarando siempre que no es posible pagar cánones de arrendamiento de meses vencidos, pues solamente se podrán asumir los costos desde el perfeccionamiento de un nuevo contrato el cual queda amparado con una partida presupuestal que no permite pagos retroactivos”*.

El anterior correo evidencia que la demandada tenía conocimiento de la situación que se estaba presentando con los contratos de arrendamiento desde el mes de mayo de 2017, y así se desprende también de los demás correos que se aportaron y que no fueron desconocidos ni tachados de falso por la demandada. A pesar de lo anterior, el empleador tomó la determinación de despedir a la trabajador hasta el 15 de febrero de 2019, esto es casi 2 años después de haber tenido conocimiento de los hechos que motivaron su decisión, con lo que debe entenderse que convalidó la presunta falta cometida.

Cabe aclarar que, si bien en la carta de despido se hace referencia a un comité de fecha 13 de febrero de 2019, en el que presuntamente se habría establecido y constatado el vencimiento de los contrato de arrendamiento ya mencionados, lo cierto es que, tal y como lo indicó el a quo, no se aportó prueba del acta de dicha reunión del comité, y en todo caso, las demás pruebas del proceso acreditan el conocimiento del empleador desde el mes de mayo de 2017.

Sobre este punto, de conformidad con lo dispuesto en la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020 con radicado No.53676, la Corte recordó que uno de los pilares de la garantía del derecho de defensa es: *“La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente”*.

Las anteriores consideraciones resultan suficientes para confirmar la decisión del a quo también en este aspecto, pero por las razones expuestas en esta sentencia.

### **De las vacaciones**

En lo que tiene que ver con la compensación en dinero de las vacaciones solicitadas en la demanda, debe señalarse que la Sala comparte la postura del a quo, como quiera que, si bien es cierto que al haberse ordenado el reintegro en primera instancia, y no haber sido esta consecuencia materia de apelación, los efectos jurídicos que se derivan de un reintegro laboral ordenado por vía judicial conllevan la no solución de continuidad del vínculo contractual, que implica entender que la relación laboral no finaliza ni se interrumpe, que el trabajador efectivamente prestó sus servicios con todas sus consecuencias y, además, en las mismas condiciones en las que se encontraba antes del despido ineficaz; no obstante, tratándose de las vacaciones es necesaria la prestación personal del servicio porque la naturaleza de las mismas consiste en un descanso remunerado por desplegar la fuerza de trabajo.

Lo anterior quiere decir que, ante la ausencia de prestación del servicio, no se causan las vacaciones; así lo explicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 3278 del 21 de septiembre de 2022 con radicado No.83386 en la que enseñó: *“Además de las prestaciones sociales y salarios, reclaman que como consecuencia del reintegro se ordene el pago de las vacaciones, y aportes al sistema de riesgos laborales, peticiones a las que no se accederá...debido a que durante el tiempo que estuvieron vacantes al no haber efectiva prestación del servicio, no podría considerarse que hubo un desgaste físico que conlleve al pago de las vacaciones, tampoco un riesgo laboral que genere el pago de aportes al sistema de riesgos laborales”*. Por lo anterior, no se modificará la decisión del a quo en este aspecto.

### **De la indexación**

Por último, con relación a la indexación de las sumas condenadas, debe señalarse que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que incluso en los eventos en los que se ordena el reintegro de un trabajador, se debe condenar al pago de la indexación de las sumas adeudadas con el fin de que la parte demandante no sufra las consecuencias de la pérdida del valor adquisitivo de la moneda (SL642 de 2024 y SL2582 de 2023); motivo por el cual se modificará la decisión de primera instancia en este punto para en su lugar condenar al pago indexado de las condenas impuestas.

Así quedan resueltos los recursos de apelación interpuestos.

### **COSTAS**

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada como quiera que su recurso no prosperó. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D. C., Sala Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá el 28 de marzo de 2022 dentro del proceso promovido por NUBIA OYUELA ROJAS contra SERVICIOS POSTALES NACIONALES en cuanto absolvió a la demandada del pago de la indexación de las sumas condenadas, y en su lugar condenarla por este concepto de conformidad con lo dispuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada, pero por razones diferentes.

**TERCERO:** Costas en esta instancia a cargo de la demandada porque el recurso no prosperó, se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**RODRIGO AVALOS OSPINA**

**Magistrado**



**JOSÉ WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA**

**Magistrado**



**DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO**

**Magistrado**