

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR EFRÉN DARÍO GODOY RUIZ
CONTRA BANCOLOMBIA. Radicación No. 25899-31-05-001-**2020-00025**-01.

Bogotá D. C. veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintidós (2022).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra la sentencia de fecha 18 de enero de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante, el 28 de enero de 2020, promovió demanda ordinaria laboral contra Bancolombia para que se declare la existencia entre los dos de un contrato de trabajo desde el 6 de octubre de 2008 hasta el 2 de febrero de 2017, el cual fue terminado unilateralmente y sin justa causa por el banco, sin observar la debida inmediatez como quiera que entre los hechos y el despido transcurrieron dos meses aproximadamente; que se condene al demandado reintegrarlo en el mismo cargo o en uno de iguales o superiores condiciones y se disponga el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde el despido hasta el reintegro, así como las costas del proceso.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones manifiesta el demandante que prestó sus servicios al banco en los extremos temporales antes señalados, con un contrato de trabajo a término indefinido; su último cargo fue el de cajero principal en el municipio de Chía; su último salario fue de \$2.076.423; fue despedido sin justa causa; el cargo de cajero lo desempeñó durante ocho

años, sin que en ese lapso tuviera problemas con sus compañeros; "en el año 2016" fue trasladado a Chía por necesidades de la compañía; allí empezó a ser perseguido laboralmente por sus superiores, quienes lo sobrecargaban de trabajo y le exigían dedicar a sus labores más tiempo del reglamentario; en muchas ocasiones le ordenaron funciones que sobrepasaban sus posibilidades de realización en el tiempo requerido, aunque siempre las cumplió con respeto y eficiencia; que el "21 de diciembre de 2015" la directora de servicio de la oficina le ordenó contar una cantidad considerable de monedas cuando estaba a punto de terminar la jornada laboral, solicitó dejar esa tarea para el día siguiente, de acuerdo con lo permitido por las regulaciones del banco, pero no accedieron a ello, por lo que tuvo que realizar la actividad; el "28 de diciembre de 2016" la misma funcionaria le solicitó el conteo de 400 millones de pesos, aproximadamente a las 3:30 p.m., por lo que solicitó le asignaran otra persona, lo que también le fue negado a pesar de que los reglamentos del banco lo permiten; que salió de vacaciones en enero de 2017 y en febrero, cuando regresó, encontró que los usuarios y claves para acceder a los equipos de cómputo no funcionaban, aparte de que le asignaron unas tareas diferentes a las cotidianas; el 2 de febrero de 2017 le comunicaron la terminación del contrato de trabajo, la cual se fundamentó en los hechos antes descritos, aduciendo malos tratos a compañeros y superiores; igualmente se mencionan unas faltantes en caja en diciembre de 2016 y que según una tabla correspondían a los meses de octubre y diciembre de dicho año, pero al respecto nunca le llamaron la atención; que no lo citaron a descargos.

- 3.** La demanda fue admitida mediante auto del 27 de febrero de 2020, y ordenó notificar a la demandada, lo que se cumplió el 23 de febrero de 2021.
- 4.** La demandada, por intermedio de apoderado judicial, contestó oponiéndose a las pretensiones que piden declarar la terminación injusta del contrato de trabajo y el reintegro del trabajador y pagos consecuenciales. Aceptó los extremos de la relación laboral. Manifestó que hubo inmediatez, pues la entidad se tomó un plazo razonable para evaluar la situación y escuchar las explicaciones del trabajador, amén de que este salió de vacaciones el 30 de diciembre de 2016 y ello impidió la adopción de medidas inmediatas, ya que solo el 2 de febrero fue posible escucharlo. Que en esa diligencia tampoco explicó sus conductas, pues afirmó se debieron al estrés laboral por el

manejo de la caja. Agregó la empresa que antes de esos hechos se había retroalimentado al trabajador, incluso llegó a ser sancionado. Propuso las excepciones de justa causa para terminar el contrato de trabajo, improcedencia del reintegro solicitado; cobro de lo no debido y pago; buena fe; compensación y prescripción.

5. A través de memorial presentado vía electrónica el 15 de marzo de 2021, el actor reformó la demanda, en el sentido de prescindir de la pretensión de reintegro y consecuenciales, para solicitar el pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, con la indexación.
6. Mediante auto de 27 de mayo de 2021, el juzgado dio por contestada la demanda y admitió la reforma presentada; al contestar esta, el banco se opuso a la nueva pretensión, y el despacho tuvo por presentada esta respuesta adicional, en auto de 22 de julio siguiente, en el que fijó el 18 de enero de 2022 para la audiencia del artículo 77 del CPTSS, que se realizó ese día, y en la misma fecha se surtió la audiencia del artículo 80, se practicaron las pruebas y se dictó sentencia absolviendo a la demandada de las pretensiones de la demanda y con condena en costas a cargo del actor.
7. En su fallo la juez encontró acreditadas las justas causas aducidas por la empresa para terminar el contrato de trabajo, por cuanto, a su juicio, aparece demostrado que el demandante incurrió en la falta de no reportar el faltante el mismo día en que este se produjo, sino unos días después, lo que está calificado en el reglamento interno de trabajo como falta grave, y es suficiente para respaldar la decisión del empleador. Aclara que el motivo del despido no es el faltante en sí, pues su existencia es permitida por el banco, sino la falta de información del mismo en el momento en que debió hacerse. También consideró que la conducta del demandante era contraria a la armonía, el respeto y la consideración que deben regir en el interior de la empresa, y que se refieren a un buen ambiente laboral, pues utilizaba palabras de grueso calibre y en tono alto, se ofuscaba y gritaba, como dice el testigo García Cepeda, sin que fueran simples desavenencias sino que era una tema temperamental del actor, que no garantizaba un clima de trabajo armónico, que era importante, dado el rol de liderazgo frente a los demás cajeros y que implicaba una comunicación con estos y con el resto del equipo. Se refiere el juzgado a la declaración de Rafael Naranjo para destacar que este dice que pidió traslado para evitar, en cierta forma, las dificultades con el actor. También mencionó el juzgado, tangencialmente, lo

relacionado con la entrega de dinero al cajero supernumerario, que se entiende tiene que ver con lo que se aduce en la carta de despido. Sobre la inmediatez, consideró que no hubo falta de la misma, como quiera que se presentaron unas circunstancias relacionadas con las vacaciones de las que empezó a disfrutar el actor un poco después de ocurridos los hechos, y que estos ocurrieron en el mes de diciembre.

- 8.** La apoderada del demandante interpuso recurso de apelación; manifestó que la juez no tuvo en cuenta la doctrina que ha construido la Corte Suprema, en relación con el tema de la inmediatez. Dice que el juzgado se limitó a encontrar probadas las justas causas, pero omitió examinar si el despido se produjo en el momento en que se cometió la falta o no, pasando por alto que en la carta de despido se invocan hechos ocurridos en octubre de 2016, relacionados con faltantes con los transportadores, y que el despido se produjo cuatro meses después. Expresa que el despido se debió adoptar de manera inmediata, máxime si se tiene en cuenta que los faltantes o sobrantes se detectaban el mismo día de su ocurrencia. Pone de presente que el actor no había sido disciplinado ni sancionado en lo que tiene que ver con las faltas que se le imputaron para terminar el contrato de trabajo; y deplora que hubiese sido desvinculado sin que antes se hubiese hecho una retroalimentación.
- 9.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto de 24 de enero de 2022; más tarde, con auto del 31 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión.
- 10.** El apoderado del demandante reitera que a su mandante se le endilgan faltas que se venían presentando desde el mes de octubre de 2016, pero que nunca fueron disciplinadas ni sancionadas, a pesar de que fueron conocidas por el empleador en el momento mismo de su ocurrencia. Tanto el representante legal del demandado como el testimonio de quien fuera la jefe inmediata del trabajador así lo confirman, quedando claro que la empresa se enteró en su momento de cada faltante o sobrante y de cada actitud inadecuada que le imputaron al actor en la carta de despido. Que de la declaración de Naranjo no se colige la actitud agresiva que se le endilga al demandante; ni las faltas tampoco se demuestran con la declaración de Liseth López ni con los demás testimonios; que el contenido del correo de fecha enero 13 de 2017 enviado por la señora García Cepeda a los señores

Flor María Rojas, Fabio Bossa y Adriana Prieto poniendo de presente los inconvenientes del actor los días 20 a 28 de diciembre de 2016, acción que tima cuando se encontraba de vacaciones, muestra su mala fe en las faltas que más tarde se imputaron para el despido y la negligencia en el procedimiento, pues nunca se ejerció el poder disciplinario en su momento y garantizando el derecho de defensa del investigado. Cita apartes de la sentencia SL 3108 de 2019. Manifiesta que el actor empezó a disfrutar vacaciones el 30 de diciembre de 2016.

11. A su turno, la apoderada de la demandada observa que no se ha atacado la justeza del despido. Sostiene que la directora de servicio (García Cepeda) informó, el 13 de enero de 2017, sobre las irregularidades que se estaban presentando con el demandante en relación con los faltantes y sobrantes; que el demandante se reintegró de vacaciones el 1 de febrero siguiente, aunque más adelante dice que el 2 del mismo mes e invoca el hecho 11 de la demanda, y el banco debía tomarse un tiempo para verificar los hechos reportados en la sucursal; que en la citada fecha lo citó para escucharlo y garantizar su derecho de defensa. Transcribe varias cláusulas del contrato de trabajo sobre obligaciones del trabajador, así como segmentos del código de ética.

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 el recurrente 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.

Es menester aclarar que escuchada con atención la sustentación del recurso de apelación que hizo la apoderada recurrente ante el juez de primera instancia, es patente que las únicas inconformidades que plantea son las relacionadas con la falta de inmediatez del despido, y si la omisión de requerimiento o amonestación al trabajador en el momento de ocurrencia de la falta, impedía invocar esos hechos con posterioridad como motivo para terminar el contrato. Allí ningún reproche se hizo a la falta de justeza de dicha rescisión contractual, como atinadamente lo señala la apoderada de la demandada en sus alegatos

ante esta Corporación, de modo que el análisis del Tribunal tendrá que circunscribirse a los referidos temas, por cuanto el principio de consonancia es manifestación del principio dispositivo, que reserva a las partes de un proceso la potestad de determinar cuáles puntos en concreto rebaten, y que solo admite excepciones en contados casos, como cuando están de por medio derechos irrenunciables, que es uno de los supuestos que permiten zafarse del "encorsetamiento" que supone el citado artículo 35; y que no es la situación que aquí se presenta.

Es pertinente anotar que es perfectamente viable que una terminación de contrato de trabajo, a pesar de fundarse en una justa causa, sea ilegal y dé lugar a la indemnización respectiva en cuanto no observe, por ejemplo, el principio de inmediatez; y ese es el ángulo desde el cual se formula el recurso objeto de análisis, por cuanto se entiende que el recurrente no muestra ningún interés en que se examinen la justeza de las causas alegadas ni su acreditación, sino su evidente extemporaneidad; perspectiva que es válida y atendible pues tiene sustento en el principio dispositivo, así como forma parte del debido proceso y del carácter de orden público de las normas procesales, y que obligan al Tribunal a circunscribirse al estudio de lo planteado. No ceñirse a esas directrices, acarrea una trasgresión del ordenamiento procesal y el principio de consonancia, por cuanto implicaría la revisión oficiosa de la totalidad de una sentencia, lo que supondría una ampliación de los poderes de los jueces que no está consagrada en ningún texto normativo, ni en la jurisprudencia.

Es cierto que en los alegatos presentados ante el Tribunal, el demandante introduce el tema de la falta de justeza de la terminación del contrato, pero se trata de un planteamiento tardío en tanto según el artículo 35 ya mencionado la sustentación oral estrictamente necesaria debe hacerse ante el juez de primera instancia, sin que sean válidas ni permitidas la inclusión ulterior de temas no propuestos en su debida oportunidad.

Hechas esas precisiones, los problemas jurídicos por resolver son, *i)* determinar si en el despido del demandante se observó, o no, la debida inmediatez; *ii)* dilucidar si la falta de amonestación en el momento de ocurrencia de la falta, impedía invocar esos hechos más tarde como motivo de terminación del contrato.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes, sus extremos temporales, y la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador, aduciendo una justa causa.

Para resolver el primer problema jurídico planteado es necesario tener en cuenta la carta de terminación del contrato de trabajo, en tanto allí se mencionan las causas que sustentan la decisión, la fecha de su ocurrencia y el momento en que se toma la decisión.

Esa carta es de fecha 2 de febrero de 2017, y en ella la empresa le endilga al actor que *“no observó los procedimientos que el Banco tiene establecidos para el manejo de faltantes y sobrantes en caja, traslados de efectivo entre cajeros, así como el envío de remesas a los transportadores; colocando así en grave riesgo los intereses del Banco”*.

Relata la comunicación que en efecto el 20 de diciembre de 2016 presentó un faltante en su caja por \$200.000 y cuando lo informó, el jefe de servicio le indagó sobre un traslado en efectivo realizado con un supernumerario y del cual este le había alertado varias veces, sin embargo en todas las ocasiones *“usted”* manifestó que estaba cuadrado y que ese dinero no era suyo; en ese momento acepta que el dinero sobrante del supernumerario es suyo, pero este es por \$169.535 y el faltante es por \$200.000, así mismo no existe formato ni registro en el sistema que registre ningún traslado entre los dos por el citado valor. Que para realizar el cuadro el director de servicio ingresó a la bóveda con *“usted”* a realizar el paqueteo del efectivo, y una vez allí se descubrieron unas bolsas de monedas pendientes de contar, y como se iba a hacer el cuadro del efectivo se ordenó contar esas monedas, a lo que respondió de manera muy agresiva y fuera de tono manifestando que tenía hasta el día siguiente para contarla, y si tenía que hacerlo en ese momento debían de reconocerle horas extras, propuesta que no fue aceptada por el director, porque estaba dentro de la jornada laboral, ante lo cual tomó las bolsas de manera muy agresiva las tiró fuera de la bóveda y empezó a contarlas, expresando su desacuerdo con el no pago de horas extras; en ese momento el director lo requirió para retroalimentarlo sobre su lenguaje y comportamiento, pidiéndole calma y tranquilidad, puesto que el momento fue de impacto para los demás trabajadores, por su evidente malestar con la situación, lo cual evidenció en sus palabras y tono de voz.

Continúa la carta diciendo que una vez validado el faltante, usted lo canceló con sus propios recursos el 21 de diciembre de 2016, a la vez el supernumerario reportó sobrante por \$169.535; que en su conversación con el supernumerario fue agresivo en su hablar y las palabras no fueron las adecuadas y acordes con el actuar propio de los colaboradores de la entidad.

Que el 21 de diciembre siguiente reportó un sobrante de \$50.000, que no fue posible identificar; que al día siguiente le manifestó a la administración que el día anterior le había pasado a otra cajera moneda con un sobrante de \$30.000, pretendiendo que con ese sobrante se cubriera el faltante del otro día, frente a lo cual el director le explicó que eso no era posible porque se trataba de montos y fechas diferentes, adicionalmente se estableció con la cajera que recibió la moneda, que el sobrante no era del supernumerario sino suyo, y no corresponde al faltante que usted reportó. Que igualmente el director le indagó la razón por la cual no había reportado el mismo 21 de diciembre el sobrante de \$30.000 y manifestó que ya lo iba a reportar, evidenciando con esa respuesta que incumplió el procedimiento para reportar sobranes de efectivo en caja, que debe hacerse el mismo día.

Prosigue la comunicación diciendo que el 28 de diciembre siguiente a las 15:10 se presentó un cliente con 400 millones de pesos para consignar, y fue direccionado a usted como cajero principal, solicitándole al director que le permitiera a otro cajero ayudarlo pues la recontadora no estaba funcionando para los nuevos billetes; solicitud que no fue aceptada por la directora, quien lo instó a hacer la operación, por lo cual usted se molestó, contestó de manera fuerte y agresiva que no estaba de acuerdo, y se retiró de la oficina tirando la puerta, lo que obligó al director a solicitarle un trato y conducta adecuados.

Señala la carta que esas conductas son usuales en su actuar y lo ratifican sus compañeros de caja en el sentido de que como cajero principal no los apoya, y por el contrario su actitud es de desagrado cada vez que alguno lo aborda con una inquietud; manifiestan también que sus respuestas se dan en un tono cada vez más fuerte y de malas maneras; incluso esas conductas se manifiestan muchas veces delante de los clientes.

Le recuerda la carta que el tema de los faltantes es recurrente con la transportadora y le relacionan los que se han detectado y que fueron cancelados con recursos suyos, el 27 de diciembre de 2016 por \$80.000; el 27

de diciembre de 2016 por \$101.000; el 17 de noviembre por \$50.000; el 28 de octubre por \$50.000, y el 14 de octubre de 2016 por \$50.000.

Así mismo, menciona que fue citado el 2 de febrero de 2016, sin que hubiese expuesto argumentos válidos para justificar su conducta, incluso en la fecha de ocurrencia de la falta se le indagó y tampoco dio las explicaciones del caso y su reacción fue agresiva y utilizando un lenguaje inadecuado.

Le recuerda, finalmente, que dentro de sus deberes y funciones como cajero principal se encuentran las de ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficacia y de la mejor manera posible; de igual modo debe actuar bajo los principios de calidez, respeto, cercanía y subordinación, y que las faltas aparecen calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo y dan lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Cita como violados los artículos 62 literal A) numeral 6 del CST; 55 y 58 numerales 1, 4 y 5 ídem; y del reglamento interno de trabajo los artículos 55 literales a), b), c), d), e) f) y g); 60 numerales 1 y 4; y 67 literales c), d) y k), así como el código de ética del banco.

De manera que, aunque la carta de despido es extensa en detalles, es dable extraer que las conductas atribuidas al trabajador para rescindir su contrato de trabajo, son básicamente: 1) No seguir los procedimientos del banco para el registro de faltantes y sobrantes, los traslados en efectivo entre cajeros y envío de remesas con los transportadores; 2) también le enrostran trato inadecuado a sus superiores, compañeros y al supernumerario; con los primeros, cuando la directora lo requirió para que contara las monedas que encontraron en la bóveda y cuando lo conminó a que recibiera una consignación por 400 millones de pesos; con los segundos de manera permanente; y frente al tercero para el momento en que se presentó el descuadre. Conductas que muchas veces se manifestaron en presencia de clientes.

Según la propia carta los hechos principales ocurrieron los días 20 y 21 de diciembre de 2016, y 28 del mismo mes y año. Y si bien se hace alusión a faltantes detectados en el envío de remesas entre los meses de octubre y diciembre del referido año, no es claro que estos también sean motivo para sustentar el despido, pues su mención, según entiende la Sala, es para

mostrar la recurrencia del actor en esos comportamientos y por ende la gravedad de su conducta, pero no que tuviera incidencia directa en la decisión.

Sobre este punto resulta de importancia traer a colación lo dicho por la Sala de Casación Laboral en sentencia de la extinta Sección Primera de la Sala de Casación Laboral el 10 de diciembre de 1990, radicado 4024:

“Si bien es cierto que debe existir una relación de causalidad entre el instante del despido y la fecha en que el trabajador incurrió en la comisión de la falta en que se basó el patrono para tomar tal determinación, no lo es menos que este puede aducir otros motivos considerados como justas causas legales para dar por terminado el contrato de trabajo ..., sin que pueda decirse válidamente que lo distante de algunas de estas faltas, existiendo una principal cercana, torne esa decisión en arbitraria, pues al contrario es acertada esa relación cuando se pretende demostrar la mayor gravedad de esta última, en razón a la conducta reiterada del trabajador y su renuencia a corregirla, siendo cosa bien distinta que la determinación de dar fin a la relación de trabajo por parte del empleador se funde únicamente en motivos lejanos en el tiempo o no considerados como graves....”

En todo caso, si se entendiera que tales hechos se invocan como motivo del despido, es claro que no podrían tenerse en cuenta, sobre todo los de octubre y noviembre de 2016, dado el largo tiempo transcurrido entre su ocurrencia y el despido, amén de que como en la misma carta se dice que el demandante cubrió los faltantes con su propio peculio, es dable asumir que esas faltas fueron convalidadas por el banco. Pero tal circunstancia no impide analizar los otros motivos, más cercanos en el tiempo, pues cuando hay pluralidad de hechos y pluralidad de fechas, la exclusión de algunos por no cumplir con el requisito de inmediatez, no es óbice para que se estudien los que sí cumplen con esta exigencia.

En lo que tiene que ver con las faltas de los días 20 y 21 de diciembre de 2016, corresponde mirar si respecto de las mismas se configuró o no el principio de inmediatez. Vale recordar que esa figura no aparece consagrada de manera expresa en la ley, sino que ha sido de creación jurisprudencial y de imperiosa observancia. Sobre ella en sentencia de 30 de julio de 1976, dijo la Corte:

“La sanción debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida, o, por lo menos, impuesta con tanta oportunidad que no quede la menor duda de que se está sancionando la falta que se imputa y no otra (...). Desde luego esa inmediatez no significa simultaneidad ni puede confundirse con una aplicación automática, pues bien puede ocurrir – y es normal que así acontezca – que los hechos o actos

constitutivos de falta requieren ser comprobados mediante una previa investigación, o que, una vez establecidos, se precise de un término prudencial para calificar la falta y aplicar la condigna sanción.”

De lo anterior es claro el nexo temporal que debe mediar entre el hecho y la decisión de la empresa, sin que la jurisprudencia haya señalado un término o plazo para que se produzca la determinación; lo que quiere decir que cada situación debe mirarse de manera particular, atendiendo las características y peculiaridades del caso respectivo. Y para el Tribunal en lo que tiene que ver con los hechos del 20 y 21 de diciembre no carecen de la requerida inmediatez, pues, contrario a lo dicho por la recurrente, no hay constancia fehaciente que muestre que la empresa o los representantes del empleador se hayan enterado de su ocurrencia en esa misma fecha o en una próxima. Cabe tener en cuenta en este sentido lo relatado por la testigo García Cepeda, quien en ningún momento mencionó que hubiese informado de estos hechos a sus superiores, sin que aquí pueda tenerse a dicha testigo como representante del empleador, pues si bien era jefe del demandante, ninguna prueba acredita aquella condición, en los términos del artículo 32 del CST, tan es así que la carta de despido no aparece suscrita por ella, y el informe electrónico que envió a los señores Fabio Bossa, Flor María Rojas y Adriana Prieta, el 13 de enero de 2017, revela o permite colegir que eran estos, y no ella, los encargados de tomar las decisiones correspondientes en relación con el demandante.

Si bien es cierto que transcurrieron dos meses desde la comisión de la primera falta mencionada en la carta de despido hasta que este se produjo, debe decirse que ese cómputo no puede hacerse como lo hace la recurrente, por cuanto, como ya se dijo, los faltantes en la transportadora no son invocados por la empresa para sustentar la terminación del contrato de trabajo, y aún si se considerara que sí lo fueron, no puede solamente mirarse la fecha de ese hecho, sino la de los demás que son mencionados en la comunicación. En este punto, también interesa destacar que la sola pasividad del jefe inmediato del trabajador acerca de alguna conducta reprochable de este, en modo alguno implica convalidación de la empresa, salvo que dicho jefe ostente simultáneamente la condición de representante del empleador, que, se repite, no era el caso de la señora García Cepeda.

Por consiguiente, solamente sería dable tener como conocidos por el empleador los hechos que produjeron el despido del actor, el día 13 de enero

de 2017, cuando la gerente de ese momento, Flor María Rojas se enteró, por el mensaje de García Cepeda, de los hechos en que incurrió el trabajador los días 20, 21 y 28 de diciembre de 2016; y es claro que en ese momento no se podía tomar ninguna decisión, toda vez que el actor había salido a disfrutar vacaciones el día 30 de diciembre, como lo acepta la empresa al contestar la demanda (respuesta al hecho 11), aunque el demandante dice que fue en enero de 2017, y en esas condiciones no era posible llamarlo a que justificara su conducta, ni proceder a despedirlo, de modo que el hecho de que hubiese transcurrido varios días desde el enteramiento de la empresa de las conductas de su servidor hasta el despido, no significa en este caso que se haya desconocido la inmediatez o se hayan convalidado las faltas perpetradas.

Es que incluso si se considerara, en gracia de discusión, que hubo convalidación de las faltas cometidas los días 20 y 21 de diciembre de 2016 y se rompió la inmediatez, en tanto transcurrieron varios días hábiles desde su ocurrencia hasta que el trabajador salió a vacaciones, tampoco tendría razón la recurrente, porque en todo caso habría que tener en cuenta que también se invocaron hechos sucedidos el día 28 de diciembre, y respecto de estos no se puede invocar dicha falta de coetaneidad, dado que uno o dos días después el trabajador salió vacaciones, lo que hacía imposible adelantar trámites de orden disciplinario encaminados a sancionar su conducta de ese día, o proceder a despedirlo de manera “*exprés*” sin escucharlo previamente; y la terminación del contrato se produjo apenas se reintegró; de modo que este solo hecho serviría de sustento a la decisión de la empresa, sin que, se repite, haya que adentrarse en el estudio de si aparece acreditada, en este caso, la justa causa, pues ese tema no fue planteado en el recurso de apelación, y con ese silencio la recurrente aceptó implícitamente que lo acontecido en esa fecha era justa causa para terminar el contrato.

En cuanto al otro punto de la apelación, es pertinente anotar que la procedencia del despido no está condicionada a la amonestación previa al trabajador por los hechos imputados, como parece sugerirlo la recurrente; dicho en otras palabras, el que la empresa o sus representantes no hayan reprendido al trabajador en el momento de la falta, no impide que después pueda invocar ese hecho para despedirlo, siempre, claro está que lo haga dentro de un plazo razonable, como aquí ha ocurrido con los hechos de 28 de diciembre de 2016.

Así entonces, estudiados los puntos objeto de apelación, la Sala no encuentra salida diferente a confirmar lo resuelto por la a quo.

Costas en esta instancia a cargo del demandante; como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un salario mínimo legal.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 18 de enero de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de EFRÉN DARÍO GODOY RUIZ contra BANCOLOMBIA.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante; como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un salario mínimo legal.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria