



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Ordinario Laboral
Radicación Nro. :	66001-31-05-005-2021-00132-01
Demandante:	Yessica García Pulido
Demando:	Scotiabank Colpatria S.A.
Tema a Tratar:	Despido sin justa causa

Pereira, veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023)
Aprobado acta de discusión No. 100 del 23-06-2023

Procede la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 24 de enero de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del ordinario laboral iniciado por Yessica García Pulido contra Scotiabank Colpatria S.A.

Recurso que solo fue repartido a esta Colegiatura hasta el 26 de abril de 2023.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y contestación

Yessica García Pulido pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo con Scotiabank Colpatria S.A. desde el 16/12/2015 hasta el 09/12/2018. Vínculo que finalizó sin justa causa por el empleador y que el citado banco hizo despidos colectivos sin autorización del Ministerio del Trabajo, y por ello la terminación laboral resultó ineficaz.

En consecuencia, y de forma principal pretende el reintegro laboral y el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir hasta el reintegro, los perjuicios morales. Subsidiariamente pretende el pago de la indemnización por despido sin justa causa y los perjuicios morales.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* inició sus funciones como edecán, pero en el 2016 fue contratada en el puesto de asesora comercial; *ii)* su salario era variable pues dependía de comisiones de ventas y cumplimiento de metas; *iii)* para la venta de seguros, su empleador solo brindó orientación acerca del diligenciamiento del formulario, pero no fue capacitada en la “*política de visación*” ni “*matriz*” que consiste en la verificación de cédulas, firma y autenticación del cliente; *iv)* durante la relación laboral no hubo control ni verificación de la información consignada en los formularios de venta de pólizas, pues solo se limitaban a verificar que no hubieran enmendaduras, tachones y/o borrones; *v)* la demandante firmaba planillas de asistencia a capacitaciones sin que se realizara dicha actividad; *vi)* el director operativo omitió realizar la validación de formularios de venta de pólizas de seguros.

vii) El 03/12/2018 fue citada a descargos para el día 06/12/2018 frente a presuntas irregularidades en venta y grabación de pólizas plan familia de los clientes Muñoz Tobón Ariel Danilo realizada el 26/10/2017, Marulanda López Gilma realizada el 27/12/2017, Muñoz Montoya Amparo del Socorro realizada el 15/12/2017 y Gutiérrez Marulanda Carlos Arturo realizada el 13/04/2018.

viii) En la citación a descargos se omitió precisar los motivos de dicho trámite, conducta incurrida, ni cuáles eran los cargos y faltas disciplinarias imputadas; *ix)* en la diligencia de descargos fue indagada por las pólizas recién citadas; *x)* el 07/12/2018 se notificó la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa a partir del 09/12/2018 con base en unas pólizas grabadas hacía más de 1 año y 2 meses; *xi)* el despido se fundamentó en el numeral 6, literal a) del artículo 62 y numeral 1º del artículo 58 del C.S.T.; *xii)* en el reglamento interno de trabajo no se gradúan las faltas; *xiii)* durante el proceso disciplinario adelantado en su contra no se acreditó que hubiera violado gravemente sus obligaciones laborales.

xiv) En el mes de diciembre de 2018 su empleador despidió a más de 12 trabajadores por la misma causa e idénticas circunstancias fácticas, sin permiso del Ministerio del Trabajo.

Scotiabank Colpatria S.A. al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que tuvo un vínculo laboral con la demandante desde el 20/04/2016 al 07/12/2018 que finalizó por justa causa, después del “proceso disciplinario efectuado” (fl. 3, archivo 15, exp. Digital).

Explicó que la demandante incurrió en graves incumplimientos de sus obligaciones legales para la venta de pólizas de seguro concretamente el procedimiento “PR-GRO-BCS-01”, en tanto que la trabajadora diligenció en nombre de los clientes Ariel Danilo Tobón, Gilma Marulanda, Amparo Muñoz y Carlos Gutiérrez, cuando dicho acto no se encuentra permitido por el banco; además de hacer firmar a los clientes el formulario en blanco; no entregó el original al cliente; registrar en dichos formularios información que no correspondía a la realidad como la fecha de nacimiento de los clientes; les ofreció un producto respecto del cual los clientes no cumplían con los requisitos en razón a la edad pues todos superaban los 65 años de edad, todo ello, tal como fue aceptado por la demandante al rendir los descargos.

Explicó que la demandante incumplió con los numerales 2, 3, 6 y 8 del procedimiento “PR-GRO-BCS-01” consistente en “solicitar al cliente diligenciar el formato”, “validar la información suministrada por el cliente”.

Indicó que la demandante era conocedora del procedimiento pues había sido capacitada y que sabía que este tipo de pólizas no se podía vender a mayores de 65 años, y que el procedimiento que realiza el director operativo solo consiste en la verificación que el formulario este completo, más no verifica fechas de nacimiento, ni que los clientes cumplan con los requisitos pues ello corresponde al asesor comercial. Adujo que las irregularidades del formulario solo se advierten en auditorias posteriores. Así, explicó que en julio de 2018 se recibió el reporte del Gerente Nacional de Banca Seguros sobre inconsistencias en la venta de pólizas plan familia, consistente en la práctica de los asesores de modificar la fecha de nacimiento de los clientes para evadir el rango de edad permitido, de ahí que se realizaron las respectivas investigaciones para determinar qué asesores incurrieron en dichas prácticas que arrojó los resultados en noviembre de 2018, momento en el cual se iniciaron los procesos disciplinarios.

Finalmente, expuso que no incurrió en ningún despido colectivo y que precisamente la demandante fue despedida con justa causa, así como otros trabajadores que incurrieron en la misma indebida práctica.

4. Síntesis de la sentencia apelada

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira negó la totalidad de las pretensiones y condenó en costas procesales a la demandante a favor de la demandada.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que ningún despido colectivo ocurrió, pues conforme a la certificación emitida por la entidad bancaria en el transcurso de los últimos 6 meses previos al despido de la trabajadora apenas finalizaron 4 contratos de trabajo sin justa causa, de ahí que no se acreditó el presunto despido general.

En cuanto al despido sin justa causa argumentó que la falta imputada a la demandante consistió en el incumplimiento de los procedimientos establecidos por la empresa para la venta de pólizas de seguro, como fue dejar en blanco el formulario de la póliza, diligenciarlo personalmente, además de no verificar la edad del cliente y por ello, asegurar clientes con edades superiores a los 65 años, esto es, inasegurable.

Frente a dichas conductas señaló que la demandante al rendir los descargos aceptó que diligenció ella misma los formularios, no entregaba copia a los clientes y frente a las fechas de nacimiento aseveró que las tomó del formulario de vinculación, esto es, sin verificar los documentos del cliente. Igualmente, al rendir el interrogatorio aceptó que no validó la edad de los clientes para la venta de la póliza.

Conductas que la juzgadora calificó como graves pues así fueron calificadas en el artículo 50 del reglamento interno de trabajo, además de causar un perjuicio económico a la demandada de gran envergadura. Acto que daba como consecuencia la terminación del contrato con justa causa máxime que, conforme al cargo de la demandante, como asesora comercial, tenía la obligación de garantizar la entrega completa y oportuna de la documentación para la vinculación de clientes, y para el plan familia debía verificar que no tuvieran más de 65 años de edad, máxime que dentro del banco existía la política de *“conozca a su cliente”* para evitar afiliaciones sospechosas.

Frente a la inmediatez señaló que conforme al testimonio del director de práctica de ventas de la entidad financiera para julio de 2018 se inició una investigación interna de los años 2015 al 2017 sobre la venta de pólizas de seguros porque las aseguradoras tomaban la información del banco y se estaba generando un riesgo económico. Investigación que arrojó para noviembre de 2018 que se habían vendido 8.000 pólizas con alteración en las fechas de nacimiento.

En cuanto al debido proceso para el despido concluyó que en el reglamento interno de trabajo no se dispuso ningún procedimiento disciplinario previo al despido, pero pese a ello la demandada escuchó en descargos a la demandante.

5. Síntesis del recurso de apelación de la sentencia

Inconforme con la decisión la demandante elevó recurso de alzada por una indebida valoración probatoria en la medida que la juzgadora al tomar la prueba testimonial hizo un prejuzgamiento, pues todas y cada una de las preguntas estuvieron dirigidas a verificar la versión propuesta por el banco demandado, y no le interesó a la *a quo* averiguar por el debido proceso en el desarrollo del proceso disciplinario ni tampoco frente a los despidos masivos.

Incluso aseveró que la juzgadora tuvo por impertinente sus preguntas tendientes a evidenciar que el banco sí tenía controles previos, y no como se aseveró, que solo hasta julio de 2018 se iniciaron las investigaciones, máxime que los mismos testigos de la demandada indicaron que ningún comportamiento atípico existió en la zona centro – donde trabajaba la demandante – que desencadenara la investigación que se realizó, de ahí que el banco trasgredió el principio de inmediatez para iniciar las diligencias disciplinarias tendientes a despedir a la demandante.

Indicó que conforme a la prueba testimonial se desprendía que cuando el cliente tenía productos con el banco, entonces los datos para la póliza se tomaban de allí, esto es, de los ya reportados en el sistema. Datos que no era posible cambiarlos por parte del vendedor de la póliza, sin que el banco acreditara que dichos datos sí se podían cambiar en el sistema.

Recriminó que la jueza solo valoró las pruebas de la demandada para dar por sentado que se registró una fecha diferente de nacimiento, sin enfilear argumento

alguno frente a su alegación de que toda la investigación del banco había sido un montaje para despedir a los trabajadores.

En cuanto al perjuicio ocasionado al banco expuso que de incurrirse en dicho error el banco tampoco pagaría dichas pólizas, pues para ello existe una cláusula general consistente en que de advertir que los datos del tomador son falsos, la póliza no es reclamable.

Reprochó que el apoderado judicial de la demandada confesó que sí existía un procedimiento disciplinario para despedir a los trabajadores, vía reglamento interno de trabajo. Procedimiento que no se aplicó en el presente evento, pues solo se hizo un simulacro del mismo, pues no se le corrió traslado de las pruebas, ni se le preguntó si pertenecía o no a un sindicato. Indicó que además en la citación a descargos no se le indicó ni los hechos, ni la falta cometida con el fin de verificar la inmediatez.

6. Alegatos de conclusión

Únicamente fueron presentados por la demandada que abordan temas que serán analizados en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

Cuestión previa

Ninguna controversia ameritó y por demás es pacífico en esta instancia la existencia de un vínculo laboral entre las partes en contienda, como se desprende tanto de la demanda como en su contestación.

1. Problema jurídico

Se plantean los siguientes interrogantes:

- 1.1. ¿Scotiabank Colpatria S.A. acreditó la justa causa para despedir a Yessica García Pulido?

- 1.2. ¿Se acreditó que la demandante desatendió sus obligaciones al vender las pólizas de seguro a los clientes referidos?
- 1.3. En caso de respuesta positiva, ¿se cumplió con el principio de inmediatez entre la ocurrencia de la falta y el despido?
- 1.4. ¿La obligación incumplida es grave?
- 1.5. ¿La demandada estaba obligada a seguir un procedimiento disciplinario para despedir a la demandante?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa y procedimiento previo

2.1.1. Fundamento jurídico

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia¹ ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo².

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buevas. [U](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

² Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

En ese sentido, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST consagra que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc...

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, en un asunto de similares supuestos fácticos al aquí debatido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 se indicó que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1444 de 2018 reiterando su posición emitida en la sentencia SL154245 de 2014, señaló que no necesariamente se viola el derecho de defensa del trabajador que fue despedido sin haber sido llamado a rendir descargos, si se la ha dado la oportunidad de dar su versión sobre los hechos; por tanto, se debe analizar en cada caso en particular si era o no necesaria la participación del empleado y, si tuvo la ocasión de dar sus explicaciones y no lo hizo.

2.1.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente obra la carta de terminación del contrato de trabajo que ataba a las partes signada el 07/12/2018 (fl. 26, archivo 3, exp. Digital) en la que la demandada dio por finalizado el contrato de trabajo por los siguientes hechos:

“usted incumplió los procedimientos establecidos por la compañía para la venta de pólizas de seguro (...) pues usted diligenció los formularios de toma de las pólizas del plan familiar (...) a nombre de los clientes Ariel Danilo Tobón, Gilma Marulanda, Amparo Muñoz y Carlos Gutiérrez.

Adicionalmente, usted reportó y registro en el sistema AS400 de la compañía información que no correspondía a la realidad pues no verificó mediante el proceso de visación de la cédula, la fecha de nacimiento y la edad de los clientes, induciendo en error a la compañía (...).

(...) debido a su falta de cuidado usted vendió productos a clientes cuya edad supera los 65 años de edad” (fls. 27 y 28, archivo 03, exp. Digital).

Ahora bien, con el propósito de evidenciar el acaecimiento de dicha conducta, aparece en primer lugar el volante promocional de la póliza “plan familia – vida grupo” que data de agosto de 2017 en la que se establece en características “edad máxima de ingreso: 65 años” (fl. 344, archivo 12, exp. Digital).

Luego, militan los descargos rendidos por la demandante en los que adujo que sus funciones son la venta de productos y servicios financieros, y que el motivo de los descargos recaía en la “grabación y diligenciamiento de pólizas de plan familia con fechas erradas distintas a la fecha de nacimiento” (fl. 9, archivo 2, exp. Digital).

Luego, fue indagada sobre el procedimiento para la venta de pólizas de plan familia, a lo que la demandante indicó que:

“inicialmente validar si el cliente tiene algún tipo de producto con el banco sea a través de tarjeta de crédito o cuenta de ahorros, brindar información al cliente acerca de los beneficios que tiene la póliza, informar el valor de la póliza anual y su cobertura, identificar si el cliente aplica para el producto posterior a la aceptación de la póliza se hace la grabación (...) donde los que se hace es transcribir toda la información del formulario al sistema y entregar la copia de la póliza al cliente, una vez se haya finalizado cada solicitud (...)” (fl. 10, archivo 2, exp. Digital).

Después señaló que la edad máxima asegurable del cliente es de 65 años y que frente al cliente Ariel Danilo Tobón Muñoz fue ella quien diligenció la póliza (fl. 11,

ibidem) y respecto a la inconsistencia entre la fecha de nacimiento, pues este tenía 71 años y la reportada en el formulario que daba una edad menor a 65 adujo que hizo la grabación de la póliza en el sistema *“sin percatarme de la información que tenía suministrada en el formulario”* y luego aseveró que hizo la grabación de la póliza:

“cuando el cliente ya no estaba presente en la oficina, me basé en información adquirida a través de formularios anteriores para completar el diligenciamiento, no fue un cliente que yo atendí anteriormente pues el crédito ya estaba aprobado y debí tomar posiblemente la primera fecha que me arroja el formulario de vinculación (...).

Tome como base una vinculación tomada desde originación ya sea de la apertura de una cuenta de ahorro o producto de tarjeta de crédito que el cliente ya tenía esto con el fin de traspasar la información que me faltaba (...) lo que hice fue transcribir información del formulario” (fl. 13, ibidem).

Luego, frente a la cliente Gilma Marulanda López señaló que la inconsistencia en la fecha de nacimiento provino de que *“pude haber tomado la fecha que aparecía inicialmente en el formulario de vinculación teniendo de esta manera el error mencionado”* (fl. 17, ibidem).

Después, frente a la cliente Amparo del Socorro Muñoz Montoya cuando se le preguntó sobre el procedimiento establecido por el banco para la venta de la póliza que consiste en solicitar el documento de identificación y revisar la autenticidad del mismo para validar la información suministrada, contestó que sí le solicitó el documento a la cliente pero que, el error en la inserción de la fecha de nacimiento devino de que:

“(...) una vez se ofreció la póliza tome la información básica dejando pendiente para grabarla en el momento de finalizar mi jornada de atención y tome información de una vinculación (...) asumo que lo que se tomó fue la fecha de expedición basada finalmente en un formulario de vinculación sin tener en poder la cédula del cliente” (fl. 20, ibidem).

Finalmente, en cuanto al cliente Carlos Arturo Gutiérrez Marulanda señaló que el pluricitado diligenciamiento de la fecha de nacimiento diferente al real se produjo porque *“como en los demás casos tome inicialmente sin fijarme en ello la primera*

fecha del formulario de vinculación (...) siendo este el documento soporte que tenía en el momento” (fl. 23, ibidem).

Y al finalizar la diligencia de descargos afirmó que *“considero que el error fue el hecho de no haber realizado toda la diligencia de los documentos en presencia del cliente y de esta manera poder detectar algún error que hubiese ocurrido y esperar hasta poder tener algún espacio para completar el diligenciamiento” (fl. 24, ibidem).*

Prueba documental que es suficiente para concluir que se acreditó que la demandante, dentro de sus actividades, tenía pólizas de plan familiar, que tenía como requisito que el cliente no tuviera una edad mayor a 65 años, y que pese a ello, la demandante al momento de vender las citadas pólizas confesó no haber realizado correctamente, pues pese a que debía diligenciar el formulario y póliza en presencia del cliente y para ello solicitarle el documento de identidad, lo cierto es que además de que diligenció el mismo sin la presencia del cliente, tomó la fecha de nacimiento de los datos que le reportaba el sistema del banco y no de la cédula de ciudadanía, pese a que conocía del requisito de esta póliza como era una edad límite.

Al punto es preciso acotar que, en efecto obra en el expediente el soporte de AS400 en el que se evidencia una fecha de nacimiento errada para los clientes mencionados (fl. 203 y 204, archivo 12, exp. Digital) cuando se contrasta con sus cédulas de ciudadanía (fl. 184, 192, 197, archivo 12, exp. Digital); pero tal inconsistencia en el sistema interno del banco, no es óbice para exculpar a la demandante del incumplimiento de su obligación como vendedora de pólizas de vida, pues dentro de sus obligaciones se encontraba realizar una venta efectiva de la póliza, aspecto que implicaba constatar o verificar que el potencial cliente sí cumpliera con los requisitos para la venta de la citada póliza, esto es, tener una edad no superior a 65 años, de ahí que fracasa por este punto la apelación de la demandante.

Conclusión que se confirma con el interrogatorio de parte de la demandante en el que aceptó que para obtener la fecha de nacimiento de los clientes lo que hizo fue revisar el sistema “AS400”, esto es, la información que ya obraba en el sistema, más no obtener dicha información del documento de identidad del cliente, y que incluso no se percató que la información que reposaba en dicho sistema estaba errada frente al documento de identificación del cliente, máxime que no verificó la edad del cliente para vender las pólizas.

Es que incluso la declarante **Eva María Muñoz Arabia y Laura Victoria Ledesma Trejos** que adujeron haber sido compañera de trabajo de la demandante señalaron que cuando el cliente ya tenía más productos con el banco, las asesoras comerciales solo grababan la información en el AS400, pues el cliente ya estaba creado en la base de datos, y entonces solo colocaban el nombre del cliente y del beneficiario, todo ello porque podían diligenciar con mayor rapidez el formulario y no estresar al cliente con muchas preguntas.

Falta que sí **aparece grave** en tanto que, la demandante fue contratada para la venta de productos financieros que tienen una consecuencia patrimonial en el banco en caso de ser efectivizados, de ahí que para cada venta de producto financiero resulta indispensable que el trabajador conozca las características del producto y si el cliente que desea adquirirlo, las cumple, sin que sea ahora excusable como pretende la apelante, asumir que en tanto las pólizas contienen una cláusula general de exclusión cuando la información en ellas contenida es falsa, como ocurrió en el evento de ahora en el que se indicaron fechas de nacimiento diferentes a las reales que desembocaron en la venta de productos de póliza familiar a mayores de 65 años, cuando la misma no está destinada a tal grupo poblacional, lo cierto es que pese a ello, tal conducta sí es grave, pues no solo indujo en error a los clientes que deseaban obtener una póliza como garantía de sus obligaciones, que al final no podrían ejecutar con ocasión a la cláusula de exclusión que menciona la apelante, sino que además, involucró al banco en la venta de productos erróneos que le pueden ocasionar diferentes reclamaciones ante la información engañosa que, a través de sus trabajadores, otorgó al público en general para captar clientes.

Así, incluso el testigo Santiago Pineda Ramírez señaló que para el 2018 se desempeñaba como director de práctica de venta, describió la gravedad de tal infracción consistente en la sanción por cientos de pesos a la entidad bancaria de comprobarse un comportamiento en los equipos de venta tendientes a la suplantación del consentimiento de los clientes, todo ello, debido a un escándalo internacional ocurrido en el extranjero que obligó a la entidad bancaria realizar un control al interior de su organización, y por ello es que se hizo un trabajo investigativo en retrospectiva del 2015 al 2018 sobre la emisión de pólizas para conocer la situación de riesgo en la que estaría involucrada la entidad bancaria, que desembocó en el análisis de más de 800.000 pólizas vendidas.

Puestas de ese modo las cosas, dicho error en la venta de una póliza no puede ser minimizado por la citada cláusula de exclusión por información falsa, sino que es precisamente dicha información errónea ofrecida por un banco al público en general que aparece a todas luces grave, de ahí que también fracase la apelación por esta vía.

Frente a la **inmediatez** entre el acaecimiento de los hechos y el despido, es preciso acotar que el mismo principia cuando el empleador tiene conocimiento de los hechos acontecidos, y en el evento de ahora ello apenas ocurrió con el inicio de la investigación interna realizada en julio de 2018 y finalizó en noviembre del mismo año con los resultados de la investigación.

Si bien los formularios fueron diligenciados el 26 de octubre, el 15 y 27 de 2017 y el 13 de abril de 2018 (fl. 177 a 180, archivo 12, exp. Digital), esto es, más de 6 meses después del inicio de la investigación, el demandante no acreditó que en efecto el banco hiciera un control anterior a dichos formularios para dar cuenta de que la investigación interna se realizó de forma tardía, pues aunque la demandante intentó demostrar un control previo a través de la prueba testimonial, lo cierto es que Eva María Muñoz Arabia, compañera de trabajo de la demandante, aseveró que para ella *“el control era el que hacía ya como tal la aseguradora (...) pero que nosotros tuviéramos aquí a alguien como que controlara específicamente eso no, no recuerdo”*.

Y descartando incluso los motivos por los cuales inició la investigación, esto es, los señalados por el testigo Santiago Pineda Ramírez, esto es, en un escándalo de orden internacional sobre la suplantación de identidades para la venta de pólizas, motivos que para la apelante obedecieron a un presunto montaje, se advierte que, descartando esos motivos, lo cierto es que dentro de la órbita del empleador, en este caso, de una entidad bancaria reside la potestad de realizar el control a la venta de sus productos, en este caso, ante el volumen de las pólizas de plan familiar vendidas, más de 800.000, el tiempo transcurrido entre su suscripción (octubre y diciembre de 2017, y abril de 2018) y el resultado de la investigación (noviembre de 2018), aparece adecuado y no tardío como alega la demandante.

En cuanto al **procedimiento disciplinario** que alega la demandante fue incumplido por la demandada, es preciso acotar que el reglamento interno del banco establece en su capítulo XII *“faltas, sanciones y/o amonestaciones disciplinarias”* y

concretamente en el artículo 50 determinó que, para efectos de la terminación del contrato con justa causa, se clasifica como falta grave la violación de las obligaciones contractuales y de los procedimientos del banco (literal d y e).

De ahí bien podía concluirse que la sociedad demandada sí estableció un procedimiento disciplinario con el fin de constatar las causas que daban lugar a la finalización del contrato de trabajo con justa causa.

Procedimiento que se encuentra contemplado en el artículo 51 de dicho reglamento interno que a la letra establece:

“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el banco deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de el banco de imponer o no, la sanción definitiva” (fl. 257, archivo 12, exp. Digital).

Luego, en el artículo 52 establece que no producirá efecto alguno la sanción impuesta con violación al trámite recién señalado.

De cara a las pruebas obrantes en el plenario se desprende que el banco demandado sí acreditó el procedimiento disciplinario establecido en el artículo 51 en la medida que escuchó a la trabajadora en descargos y para ello, fue citada con debida antelación. Citación en la que se le indicaron los motivos de dicha diligencia con el propósito de salvaguardar el derecho de defensa de la demandante, pues se le indicó que los descargos recaerían sobre *“presuntas irregularidades en la venta y grabación de las pólizas plan familia”* (fl. 8, ibidem) de los clientes ya señalados.

Sin que en el evento de ahora se incumpliera dicho procedimiento porque, tal como lo alega la apelante, no estuvo asistida de representantes de la organización sindical, pues en el evento de ahora ninguna prueba se aportó con la finalidad de demostrar que Yessica García Pulido perteneciera a sindicato alguno. Situación que ameritaría que incluso el banco en la citación a descargos le anunciara tal derecho, pero en tanto ninguna prueba obra de que perteneciera a sindicato alguno, entonces

inane resulta la cláusula mencionada; por lo que, por este punto, también fracasa la apelación.

Finalmente, frente al **despido colectivo sin permiso del Ministerio del Trabajo** es preciso acotar que aun cuando la testigo Eva María Muñoz Arabia aseveró que habían sido despedidos más de 150 trabajadores a nivel nacional por recorte de personal, lo cierto es que también aseveró que había sido por las mismas causas de la demandante, esto es, por el diligenciamiento incorrecto de las pólizas de seguros de ahí que para el caso de la demandante, su despido no fue sin justa causa, sino precisamente por un incumplimiento de sus obligaciones como trabajadora y con ello de la justeza de su despido, elemento que de entrada descarta la necesidad del empleador de obtener un permiso en el Ministerio del Trabajo para despedirla a ella, u a algún otro empleado, pues solo se requiere dicho permiso cuando el despido se fundamenta en una causa diferente a la justa, tal como lo establece el numeral 1º del artículo 67 de la Ley 50 de 1990; en consecuencia, la totalidad de los argumentos que conformaron el recurso de apelación de la demandante caen al vacío.

CONCLUSIÓN

Se confirmará la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor del banco demandado conforme al numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

Por lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala Segunda de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 24 de enero de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del ordinario laboral iniciado por Yessica García Pulido contra Scotiabank Colpatria S.A.

SEGUNDO. CONDENAR en costas en esta instancia a la demandante y a favor de la demandada.

Notifíquese y Cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **3b7308b8ac9bd48b9a1991cfdc43e251386b106ce8623fcd92d480d6e64c123b**

Documento generado en 28/06/2023 07:06:11 AM

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