INFORME SECRETARIAL. Bogotá D.C., Ocho (08) de noviembre de 2022. En la fecha al Despacho del Señor Juez, el proceso de la referencia remitido del Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., para que se surta el correspondiente grado jurisdiccional de consulta.

Dieciséis (16) de Diciembre de Dos Mil Veintidós (2022).

PROCESO ORDINARIO LABORAL – CONSULTA No. 11001 31 05 033 2021 00 129 00			
DEMANDANTE	Nora Cristina Anaya Sarria.	**DOC. IDENT.**	C.C. 53.103.818.
DEMANDADOS	EPS Famisanar S.A.S.		
ASUNTO	Contrato de trabajo a término indefinido.		

SENTENCIA

Procede este Despacho Judicial a decidir el grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la parte demandante, como quiera que la sentencia proferida el 23 de octubre de 2020 por parte del Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá resultó totalmente adversa a los intereses de la demandante.

La presente sentencia se profiere por escrito, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

I. ANTECEDENTES

A. Demanda

La señora Nora Cristina Anaya Sarria demandó por intermedio de apoderada judicial especial a la EPS Famisanar S.A.S. para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se reconociera la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo con la demandada desde el 18 de febrero de 2013 hasta el 20 de noviembre de 2017 y, en consecuencia, se condenara a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa, lo ultra y extra petita, costas y agencias en derecho.

B. Supuestos fácticos

En respaldo a sus pretensiones expuso que:

1. Prestó sus servicios desde el 18 de febrero de 2013 desempañando el cargo de analista de tesorería y devengando la suma mensual de $1'460.000.
2. Sin embargo, el 20 de noviembre de 2017 la demandada efectuó el despido argumentando que el mismo se ocasionó porque la trabajadora efectuó el pago de la factura No. 67 del señor José Giraldo Borda Martínez, sin reunir los requisitos para dicho pago, pese a que en las funciones de la demandante no se encontraba el de avalar o autorizar pagos.
3. Así mismo, se explicó el trámite dado al pago de la factura referida, puesto que en ningún momento la empresa sufrió detrimento económico alguno por ese pago, máxime cuando el comprobante de egreso fue autorizado por el Coordinador de Tesorería.

C. Contestación de la demanda

La demandada contestó el libelo genitor, aceptando los hechos 1, 2, 4, 6, 9 y 12, frente a los demás señaló que no eran ciertos. Además, se opuso a las pretensiones fundamentando que el contrato laboral terminó por justa causa comprobada conforme las funciones pactadas en el mismo contrato en consonancia con el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el cumplimiento del proceso disciplinario respectivo a través del cual se le garantizó a la demandante su derecho de defensa.

Aunado a lo anterior, la encartada propuso como excepciones de mérito las siguientes: Justa causa comprobada en la terminación del contrato de trabajo, cobro de lo no debido por inexistencia de obligación, pago, prescripción, buena fe y compensación (Carpeta primera instancia, Archivo 08, Fl. 10 – 11, Exp. Digital).

D. Sentencia de Única Instancia

El Juez Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en providencia del 23 de octubre de 2020, absolvió a EPS Famisanar S.A.S. de la totalidad de las pretensiones de la demanda. Cimentó su posición en que del ejercicio valorativo en conjunto de las pruebas aportadas y practicadas conforme el artículo 61 del Código Procesal se advirtió que en la decisión de despido adelantada por la demandada se cumplió el requisito legal de defensa de la trabajadora y existió una justa causa de terminación del contrato debidamente probada, como lo fue el incumplimiento grave frente a sus obligaciones especiales sin desempeñar diligentemente sus funciones al haber elaborado el comprobante de egreso en el trámite de la factura No. 067 del proveedor Borda Martínez sin los requisitos para ello y sin la autorización de su superior, citando para lo pertinente el numeral 6 del artículo 62 CST, el numeral 1° del artículo 58 CST y las sentencias CSJ SL2351-2020 y CC SU449-2020.

Adicionalmente, teniendo en cuenta que las pretensiones incoadas por la demandante fueron despachadas desfavorablemente, el *a quo* concedió el grado jurisdiccional de consulta (Carpeta primera instancia, Archivo 10 del expediente remitido).

E. Alegatos del Grado Jurisdiccional de Consulta

Mediante auto del 09 de noviembre de 2022 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y se corrió traslado a las partes por el término de cinco días para que presentaran los alegatos de instancia. Vencido el término establecido, las partes guardaron silencio.

II. CONTROL DE LEGALIDAD

Se constata de manera efectiva el cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social bajo los principios de oralidad y publicidad (art. 42 C.P.T.), inmediación (art. 52 C.P.T.), preclusión y concentración, dado la intervención oportuna de las partes en cada una de las etapas y la consecución del fallador de justicia por lograr adelantar el proceso sin ningún tipo de irregularidades.

III. PROBLEMA JURÍDICO

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse sí el juez municipal de pequeñas causas laborales valoró de manera apropiada y conforme al alcance legal y jurisprudencial las pretensiones de la demandante en conjunto con el acervo probatorio allegado por las partes al proceso, para llegar a la conclusión de declarar probadas las excepciones de fondo denominadas justa causa comprobada en la terminación del contrato y cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación.

IV. CONSIDERACIONES

Sobre la normativa aplicable en caso de terminación del contrato laboral con justa causa:

Sobre este punto se hace necesario establecer los fundamentos normativos y jurisprudenciales de la siguiente manera:

- Fundamentos normativos:

  - Artículo 56 CST. Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}.
  - Artículo 58 CST numeral 1°, el cual dispone como obligaciones del trabajador: *"[…] acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*".
  - Artículo 62 CST, el cual consagra como justa causa de terminación del contrato laboral: *"6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*".
  - Artículo 64 CST. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

- Fundamentos jurisprudenciales:

  - Sentencia Corte Constitucional SU-449 de 2020:

"En consecuencia, siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso, según lo dispuesto en el artículo 115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014. El despido que así ocurra se entiende como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST. Lo anterior no significa que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador equivalga a un despido como sanción disciplinaria […]

A partir de lo anterior, ***puntualizó que cuando el empleador pretenda dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado,*** *lo cual no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que [,] en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. En este escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido; y (ii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador."* (Subrayado y negrillas fuera de texto original).

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL4005 de 2022:

"La Sala debe recordar que, en la carta de despido, al empleador le basta con identificar los motivos concretos que dan lugar a ello, de manera que, en ese momento, le permita al trabajador conocer las razones que generan esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al juez de trabajo verificar si las invocadas están o no tipificadas en el ordenamiento aplicable (CSJ SL4545-2018).

Es que esta Sala tiene adoctrinado que si en el acto del despido, el empleador invoca varias causales, le basta con acreditar la ocurrencia de una de ellas, siempre que posea la entidad suficiente para soportar su determinación. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558 reiterada en la CSJ SL3823-2020, se indicó que «para justificar el despido, aunque concurran varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa»".

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL16298 de 2017:

"Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes".

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL679 de 2021:

"Ahora, ***el daño que se cause a la empresa con la conducta contraria al ordenamiento jurídico del trabajador no es necesario que implique un perjuicio económico****, sino como en el presente caso, aquel se constituye en la vulnerabilidad de su información y de los documentos inherentes a su personal.*

En esa perspectiva, a juicio de la Sala, no fue desproporcionada la trascendencia que el empleador dio a la conducta atribuida a la actora. Asimismo, se cumplió con el principio de inmediatez, pues los hechos ocurrieron el 18 de abril de 2013 y el despido se hizo efectivo el 23 siguiente" (Subrayado y negrilla fuera del texto).

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL2351 de 2020:

"En otros términos, ***el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van 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 propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también 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, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa" (Subrayado y negrilla fuera del texto).

V. ARGUMENTOS DE ÚNICA INSTANCIA

El juez de única instancia rememoró, por un lado, que la Corte Constitucional estableció que el trámite disciplinario resulta para la causal 3 del artículo 62 CST cuando la empresa ha definido un trámite a ejecutar y, por otro lado, que el despido no es una sanción (Sentencia CSJ 40607 de 2015), distinto es que en un trámite disciplinario se pueda dar una sanción o la terminación del vínculo laboral, puesto que, aun cuando no es obligatorio el proceso disciplinario si se le debe garantizar al trabajador su derecho de defensa (Sentencia SL2351 de 2020 y SU449 de 2020).

Así, de las pruebas allegadas (carta de terminación y diligencia de descargos) encontró que el empleador llevó a cabo un trámite ajustado al debido proceso y esbozó que el hecho de despido, esto es, la elaboración de un comprobante de egreso en la factura No. 067 sin el cumplimiento de los requisitos y sin orden del superior se adecuaba a las justas causas de despido ciertamente incumplió el desarrollo diligente de su labor.

VI. CASO CONCRETO

No se discute en este grado jurisdiccional de consulta la existencia del contrato de trabajo y su modalidad a término indefinido, los extremos temporales del mismo desde el 18 de febrero de 2013 hasta el 20 de noviembre de 2017 y el cargo de analista de tesorería que desempañaba la demandante. Así el objeto del debate se centra en determinar si al momento de la finalización unilateral de la relación laboral mediaba o no una justa causa de terminación.

Sea lo primero indicar que, en lo referente al tema del despido, la jurisprudencia ha decantado los presupuestos que deben quedar acreditados en el proceso judicial, para que al Juez de la causa le sea dado declarar la justeza o falta de justificación del mismo. Es en este aspecto en el que, atendiendo principalmente a los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, se ha desarrollado que la terminación unilateral del contrato declarada por el empleador, debe estar precedida por una comunicación formal que invoque las razones o causales de incumplimiento, so pena de tratarse de una terminación injustificada.

Así, a folios 24 a 26 del archivo 08 del expediente remitido obra copia de la carta de terminación del contrato de trabajo en cumplimiento del requisito de validez establecido en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que no es otro que la manifestación al momento de la extinción de la relación laboral de la causal o motivo que dan lugar a esta.

Bajo dicha óptica el empleador indicó el incumplimiento de las obligaciones de la trabajadora:

> *No obstante, lo anterior, usted ha incumplido con sus obligaciones y prohibiciones de forma grave e inaceptable de la manera como paso a explicar a continuación:*
>
> *Luego de efectuar las averiguaciones e investigaciones del caso, la empresa pudo evidenciar que el pasado 9 de octubre de 2017, usted de manera deliberada y arbitraria incumplió las obligaciones y políticas de tesorería, al realizar el comprobante de egreso para el pago de la factura del proveedor José Giraldo Borda, la cual no tenía las condiciones para el pago, en primer lugar, porque había sido devuelta por la gerencia financiera por estar repisada y segundo porque no tenía los soportes físicos para hacer la operación.*

(Archivo 08, Fl. 24, Expediente remitido, Carpeta 01).

Adicional al motivo de terminación de la relación laboral, esto es, la elaboración de un comprobante sin soportes, indicó que las causales que respaldaron en derecho esa decisión fueron las obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo, reglamento interno, políticas, procedimientos, manuales y códigos en aplicación a los artículos 58, 60, 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, en efecto, la cláusula séptima del contrato de trabajo establece como prohibiciones especiales del empleado las previstas en el artículo 60 CST y en su literal g consagra: "*Apartarse de las órdenes, instrucciones o reglamentos establecidos por el empleador en la forma, términos y circunstancias en que el empleado debe cumplir sus funciones*" (Archivo 08, Fl. 15, Expediente Remitido, Carpeta 01), disponiendo a su vez en la cláusula novena como justas causas para dar por terminada la relación laboral no sólo lo estipulado en el artículo 62 del CST sino también la violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en el contrato (Archivo 08, Fl. 16, Expediente Remitido, Carpeta 01).

De lo anterior se evidencia, la exposición de los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador y el respaldo de tal determinación en el numeral 6 del artículo 62 del CST, pues la Corte Suprema de Justicia ha precisado:

> "*[…]sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión*» (CSJ SL592-2014) y, además, «*[…] que tales motivos son justas causas para ultimar el contrato*".

Máxime si se tiene en cuenta que dentro de las funciones como auxiliar administrativa se encuentra: "*1. Garantizar el proceso de comprobantes de egreso*

con los soportes administrativos" (Archivo 08, Fl. 44, Descripción del cargo, Carpeta 01, Expediente remitido):

Página 01 de 02

Famisanar EPS	DESCRIPCIÓN PERFIL DE CARGO	
I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO:	AUXILIAR TESORERIA	**II. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**
GERENCIA:	ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	DIRECCION TESORERÍA
DIRECCIÓN RESPONSABLE:	DIRECCION TESORERIA	COORDINADOR TESORERÍA
ÁREA:	TESORERIA	AUXILIAR TESORERÍA
CARGO JEFE INMEDIATO:	COORDINADOR TESORERIA	
JORNADA:	UNICA	
LUGAR DE TRABAJO:	PRINCIPAL	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	febrero-17	

III. OBJETIVO DEL CARGO

Apoyar el proceso de análisis, registro, control y pago de las obligaciones financieras de EPS Famisanar, conforme a las políticas y lineamientos establecidos por la Dirección de Tesorería.

IV. FUNCIONES DEL CARGO

1. Garantizar el proceso de comprobantes de egreso con los soportes administrativos.
2. Consultar y descargar información registrada en el software contable de todos los pagos generados a las Ips, prestaciones económicas y devoluciones de aportes con el fin de organizar el archivo.
3. Consultar, imprimir, validar soportes de pagos de prestaciones económicas.
4. Consolidar los comprobantes de egreso por orden numérico, archivando por carpetas y registrando por cajas con el fin de enviar al centro documental.
5. Responder requerimientos de clientes internos y externos según solicitudes recibidas.
6. Generar informes y/o reportes que le sean solicitados asegurando oportunidad, calidad, veracidad y confiabilidad en los mismos.
7. Recibir y enviar correspondencia interna del área.
8. Generar reportes de pagos de acuerdo a solicitud.
9. Realizar auditoria a 4.800 Ordenes de pago en promedio de costo medico contabilizadas mensualmente.
10. Generar Informes semanales y mensuales de las inconsistencias encontradas en la liquidación de ordenes de pago.

Y que, para el caso concreto, la demandante generó la factura No. 67 del proveedor José Giraldo Borda aun cuando había sido devuelta por la gerencia financiera tal como se desprende de la diligencia de descargos (Carpeta 01, Archivo 08, Fl. 21, expediente remitido), el comunicado de devolución de la factura (Carpeta 01, Archivo 08, Fl. 27, expediente remitido), el correo del 7 de noviembre de 2017 a través del cual la demandante informa que la factura objeto de debate fue cancelada el 9 de octubre sin soporte ni autorización (Carpeta 01, Archivo 01, Fl. 21, expediente remitido) e interrogatorio de parte (Carpeta 01, grabación primera parte, min 33:52 – 57:46).

De igual manera, tal como lo constató el juez de única instancia se allegó un reglamento interno de trabajo no desconocido por la demandante y se desarrolló por parte del empleador un procedimiento disciplinario que garantizó bajo los pronunciamientos jurisprudenciales el derecho de defensa de la trabajadora. Pues, efectivamente a la señora Nora Cristina Anaya se le comunicó la apertura del proceso disciplinario el 09 de noviembre de 2017 luego de las investigaciones de la empresa (Carpeta 01, Archivo 08, Fl. 19-20, expediente remitido) y se le realizó la diligencia de descargos el 15 de noviembre de 2017 (Carpeta 01, Archivo 08, Fl. 21-23, expediente remitido), donde expuso claramente sus funciones, acorde con su cargo y el hecho de la devolución sobre la factura No. 067 así:

Se le pregunta a la funcionaria si trae pruebas que pretenda hacer valer frente al cargo imputado **RESPONDIDO**: Si señor.

PREGUNTADO: Por favor indíquenos cuál es su cargo actual y la antigüedad que tiene en la empresa EPS FAMISANAR S.A.S.., **RESPUESTA**: Mi cargo es Analista Tesorería, y llevo 4 años y 9 meses. **PREGUNTADO:** Informe quien es su jefe inmediato **RESPONDIDO**: Mi jefe inmediato es Adolfo Silva Coordinador de tesorería. **PREGUNTADO:** Cuales son sus funciones **RESPONDIDO:** Genero los comprobantes de egreso de los pagos a proveedores, licencias de maternidad, anticipos, respondo quejas, soy la encargada de manejo del módulo PAC Colsubsidio de la parte de tesoreria, cumplir con las políticas y obligaciones contractuales que tengo con la empresa. **PREGUNTANDO** por favor infórmeme cual es su horario laboral **RESPONDIDO:** de 7:30 a.m. 5:00 p.m., de lunes a viernes. **PREGUNTADO:** Que tiene que decir con relación a los hechos que de ante mano se le pusieron en conocimiento **RESPONDIDO:** El día 9 de octubre de 2017, tenía en mi poder la solicitud para realizar el comprobante de egreso para el pago de la factura del proveedor José Giraldo Borda, la cual no tenía las condiciones para el pago ya que había sido devuelta por la gerencia financiera por estar repisado, no obstante ese día le arquitecto Luis Felipe Murcia, me solicita que le ayude a generar el comprobante de egreso para que el dinero sea girado por el Sr. Adolfo Silva dentro del proceso que se tiene establecido en el área de tesorería; si hago el comprobante de egreso y mi coordinador Adolfo Silva debe realizar la verificación del cumplimiento de las políticas para realizar la trasferencia, esta no se cumplió por parte de él y realizo el pago sin el requisito o política de tener los soportes físicos para hacer esta operación, de igual manera la solicitud del arquitecto estaba soportada en que la oficina de Fusagasugá no iba a terminar sus arreglos para la atención al público si el proveedor no recibía el pago de la factura, debido a que había

Famisanar
06 ENE 2018
DIGITALIZADO

(Carpeta 01, Archivo 08, Fl. 21, Expediente remitido).

Ahora bien, conforme los interrogatorios valorados por el *a quo* en concordancia con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se tiene que los mismos fueron debidamente escuchados y se apreciaron conforme los criterios jurisprudenciales procurando la objetividad en el testimonio y analizándolos en conjunto con los demás medio de prueba "*inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes*" (Sentencia Corte Constitucional SU129 de 2021).

Desde esa perspectiva, emergen palmarias para este Despacho, las siguientes consideraciones:

1. Por virtud de la suscripción del contrato de trabajo entre las partes, la demandante se obligó a cumplir las obligaciones generales que toda persona que preste sus servicios subordinada debe acatar, además de las especiales fijadas en el contrato de trabajo y en el RIT de su empleador.

2. Dentro de las obligaciones fijadas en el contrato de trabajo se estipuló en la cláusula sexta literal c: "*cumplir las órdenes, pautas, políticas y procedimientos fijados por la empresa*".
3. El contrato de trabajo, también estableció una serie de prohibiciones, dentro de las cuales estaba apartarse de las órdenes, instrucciones y reglamentos establecidos por el empleador en relación con la forma, términos y circunstancias en que el empleado debe cumplir sus funciones (cláusula séptima literal g), calificada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo la violación de cualquiera de las prohibiciones (cláusula novena),
4. A la demandante se le realizó un procedimiento disciplinario conforme al incumplimiento en el procedimiento respecto a la factura No. 067 garantizándole su derecho a la defensa.

5. En la diligencia de descargos se evidenció que la factura No. 067 había sido devuelta por la gerencia financiera porque no tenía condiciones de pago.
6. Conforme al proceso, se le comunicó el motivo de la terminación de la relación laboral, exigencias pregonadas por la Coste Suprema de Justicia.

Con arreglo a las anteriores conclusiones, el Despacho extrae al igual que el juzgador de única instancia que el empleador, logró respaldar probatoriamente los hechos contenidos de su decisión de terminación de la relación laboral con justa causa, pues quedó plenamente demostrado, que la trabajadora incumplió sus funciones al haber elaborado el comprobante de egreso de la factura No. 067 sin los requisitos para ello, sin determinar si hubo o no detrimento económico para la empresa, ya que, por un lado, el daño económico no constituyó la causal de terminación y, por otro lado, conviene recordar que la jurisprudencia ha establecido que el daño que se causa a la empresa no es necesario que implique un perjuicio económico (Sentencia CSJ SL679 de 2021).

En esos términos, emerge palmaria la configuración de la hipótesis contenida en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, el cual señala que es dable despedir a un trabajador, bien cuando se configure una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; ora, cuando se establezca una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales,

En razón y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y TRES LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D. C.,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y mandato de la Constitución,

VII. RESUELVE

PRIMERO: **CONFIRMAR** la sentencia consultada proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, emitida el 23 de octubre de 2020, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: **CONFIRMAR** las costas impuestas en Única Instancia. **SIN COSTAS** en este grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Por Secretaría, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

JULIO ALBERTO JARAMILLO ZABALA
JUEZ

Firmado Por:

Julio Alberto Jaramillo Zabala

Juez Circuito

Dirección Ejecutiva De Administración Judicial

División De Sistemas De Ingenieria

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **5d11a06b12f30463dff135f6511b6e803746d9d725f5cb2e266aea9363bb497c**

Documento generado en 19/12/2022 10:29:58 AM

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