TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

Santiago de Cali, siete (7) de octubre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 338
Acta de Decisión N° 100

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 90 del 1° de abril de 2019, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **MARÍA CONSTANZA RODRÍGUEZ GIRALDO,** en contra del **BANCO WWB S.A.,** bajo la radicación N° 76001-31-05-015-2017-00253-01

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por la actora en contra de la demandada, están orientadas en que, se declare que la terminación del contrato de trabajo a término indefinido suscrito con la demandada, es ineficaz, en consecuencia, se ordene el reintegro, con el pago de salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, vacaciones, aportes en seguridad social en pensión, intereses moratorios, indemnización por la no consignación de cesantía e indexación y subsidiariamente, se ordene el pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del C.S.T

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, la actora suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, con fecha de inicio 6 de julio de 1999; que el último cargo desempeñado por la actora fue el de analista de crédito, con una asignación básica mensual de $2.621.200; que la jornada de trabajo era desde las 7:30 am

hasta las 12:00 am y de 2:00 pm a 6:00 pm, de lunes a viernes y sábado de 8:00 am hasta las 12:30 pm; que se afilió a la organización sindical UNEB, el 2 de abril de 2014; refiere que, el 2 de mayo de 2014, fue citada por la accionada a diligencia de descargos a las 8:30 am, con el fin de aclarar los hechos que dieron lugar al presunto incumplimiento del procedimiento de análisis de solicitudes de vinculación para microcrédito y las obligaciones legales, evidenciadas desde el 14 de abril de esa calenda, que en la citada diligencia de descargos, se le realizó 92 preguntas, por el procedimiento de cuatro créditos solicitados por la señora Neila Becerra Salinas, Eunice Suarez López, María Eugenia Agudelo y Argenis Peña, pero ninguna de las preguntas se relacionó con el presunto incumplimiento del procedimiento legales contenidas el 14 y 28 de abril del 2014; que la demandada violó el numeral 1° del artículo 52 del reglamento interno de trabajo, al no haberle comunicado a la accionante cuál fue la falta o faltas que cometió, con el fin de que pudiera rendir descargos y tampoco le indicó un término prudencial para rendir descargos; violando además el debido proceso, porque los descargos se realizaron el mismo día que fue citada y no se le precisó ni se le enteró de las presuntas irregularidades que cometió en el procedimiento; tampoco le dio la oportunidad de ser oída en la diligencia de descargos con dos representante del sindicato.

Manifiesta que, fue despedida por la demandada de manera unilateral el 12 de mayo de 2014, aduciendo justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo; que el 13 de mayo de 2014, le solicitó a la demandada que le entregara el examen médico de retiro; refiere que, el 23 de mayo de 2014, se le practicó una ecografía pélvica, en la que se determinó que tenía un embarazo intrauterino de 7 semanas y un día, es decir, para la fecha de despido la demandante se encontraba en estado de embarazo; que el Juzgado Veintidós Civil Municipal de Cali, en sentencia del 24 de julio de 2014, le tuteló a la actora los derechos fundamentales a la mujer en estado de embarazo y ordenó a la demandad el pago de cotizaciones a la seguridad social; finalmente que en cumplimiento de la sentencia de tutela, se le pago la suma de $8.561.933.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la aquí demandada **BANCO WWB S.A.,** quien, a través de apoderado judicial, manifestó que, son ciertos los hechos

1°, 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9°, 14, 19, 25 y 26; que lo narrado en el numeral 8° contiene varios hechos, siendo cierto la fecha en que se realizó la diligencia de descargos, igualmente que se le hicieron 92 preguntas a la actora, sin embargo, que no es cierto que las preguntas hubieren tenido relación con presuntos incumplimientos de la demandante y de sus obligaciones legales; que no son ciertos los hechos 10, 11, 12, 17, 22 y 24; no son hechos el 13, 15 y 20; que de lo expuesto en el hecho 18, no es cierto que a la demandante se le hubiere violado su derecho de asociación, puesto que la afiliación de la demandante a la organización sindical se dio el 5 de mayo de 2014 y la citación y diligencia de descargos data del 2 de mayo de 201; al igual que en lo narrado en el hecho 21, no es cierto que la demandante estuviera amparada de estabilidad laboral reforzada, por cuanto a la fecha en que se tomó la decisión de prescindir de los servicios, se desconocía del estado de gravidez y la decisión adoptada no fue con ocasión o por motivo de la maternidad; finalmente que es parcialmente cierto el hecho 23.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló como excepciones las de, *PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, AUSENCIA DE DERECHOS SUSTANTIVO, CARENCIA DE ACCIÓN Y FALTA DE CAUSA DE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA, PAGO, COMPENSACIÓN, BUENA FE DE LA ENTIDAD DEMANDADA, Y LA INNOMINADA O GENÉRICA.*

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 90 del 1° de abril de 2019, resolvió:

> *"PRIMERO: DECLARAR no demostradas la totalidad de las excepciones propuestas por el demandado BANCO WWB S.A.*
>
> *SEGUNDO: DECLARAR: que el BANCO WWB S.A. terminó el contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa a la demandante MARIA CONSTANZA RODRIGUEZ GIRALDO.*
>
> *TERCERO: CONDENAR al BANCO WWB S.A. a pagar a la señora MARIA CONSTANZA RODRIGUEZ GIRALDO, la indemnización por despido injusto en la suma de $26.828.467."*

Los fundamentos de la decisión adoptada por el *A quo* consisten en que, en relación a la solicitud de reintegro, no se encontró estabilidad laboral para ordenar el mismo, esto por cuanto si bien, la actora estaba en estado de embarazo, no se solicitó estabilidad laboral por dicho estado, por tanto, descarta la acción de reintegro.

Frente a la indemnización por despido, indicó que, analizado la carta de terminación del contrato de trabajo, se encontró que esa carta adolece de todo tipo de regularidades y no concreta los cargos, y precisa una falta grave y negligencia cuando el articulo precisó, no decía toda grave, sino todo daño material e intencional, que aquí no se ha demostrado que la actora hubiere tenido la intención de generar un daño a la empresa, más aún cuando el mismo no ocurrió; por lo que se caen todos los cargos que se le hacen desde el folio 35 y toda la carta de la terminación gira en torno a esa situación; que el hecho que se hubieren concedido créditos a la señora Neira Becerra, Eunice Suarez, María Eugenia Agudelo y Argenis Peña, no demuestra que se hubiere generado los graves perjuicios que se indicaron en la carta de terminación, considerando que se incurrió en una terminación sin justa causa a cargo del empleador.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante, formuló recurso de apelación al considera que en la sentencia, no se resolvió la pretensión principal de la demanda, tal cual como se solicitó, y de acuerdo al material probatorio que obra en el expediente, y que en el evento que en segunda instancia, se decida que no se configura el reintegro, en sede de instancia se confirme la sentencia de primera instancia, en lo que respecta al numeral segundo y tercero, indicando que, su recurso tiene dirección para que se revoque el numeral cuarto, y se conceda a la indexación de lo concedido en primera instancia.

Lo anterior bajo el sustento de que, el juzgado desvió el curso del proceso, en tanto la estabilidad laboral alegada no es en relación con el embarazo de la actora, que eso es algo circunstancial que se dio al momento del despido, que por tanto, lo que se discute es que se debe garantizar el debido proceso de la demandante tal cual como debe suceder en todas las actuaciones y concretamente en las relaciones de trabajo y empleadores, y sobre todo cuando hay un procedimiento disciplinario para tomar una decisión como la que tomo la demandada.

Asimismo que, el Banco tomó la decisión de despedir a la demandante, con fundamento una diligencia de descargos, sin ofrecer las garantías procesales previas, que consagra la ley y el reglamento interno; afirmaciones que se desprenden, al no haberse dado una lectura y acorde a la

carta de despido, al no advertirse que en esa misiva, el banco le manifestó a la demandante que había incurrido en una supuesta falta grave contenida en el reglamento interno de trabajo, dispuesta en el artículo 49; tampoco tuvo en cuenta que esas faltas graves determinadas en el reglamento interno de trabajo la empresa demandada la considera como justa causa para despedir, y que para su comprobación, en el reglamento interno se dispuso un procedimiento, y se estableció que no producirá efecto ninguna decisión que se tome con violación a ese procedimiento.

Considerando que, cuando el empleador, en el reglamento interno le da al despido el tratamiento de sanción, entonces debe seguir el procedimiento previsto para despedir al trabajador; resaltando que, no puede ser más favorable fallar por la pretensión subsidiaria, dándole una lectura desprevenida de la carta de despido con fundamento en el C.S.T. y dejar de un lado, la totalidad y las razones fundamentales que conllevaron al retiro definitivo del cargo de la demandante, de tal suerte que no se puede cambiar una indemnización por un reintegro.

Que, de acuerdo a lo señalado en la carta de despido, el reglamento interno de trabajo, así como lo señalado por la jurisprudencia, es palpable que la demandada le violo el debido proceso a la demandante, como se evidencia de las pruebas obrantes en el expediente; al igual que, aquí no se discute si el despido es sanción o no, de hecho la demandada siempre ha sostenido que a la demandante se le garantizo el debido proceso.

A su turno, el apoderad judicial de la demandada **BANCO WWB S.A.,** solicita se revoque la sentencia de primera instancia, al considera que, en el proceso quedó claro que, la entidad siguió el debido proceso que tenía reglamentado para el momento de los hechos, es decir, cito a diligencia de descargos a la actora sobre el incumplimiento evidenciado en el informe de auditoría del 28/04/2014; que había sido previamente compartido, de conformidad con los testimonios de la señora Gloria Cadavid y Leonardo Rodríguez, quienes se sentaron con la demandante, le explicaron las faltas evidenciadas y con fundamento en ese informe abrieron el proceso disciplinario que dio lugar a la terminación del contrato.

Resaltando que, la falta se centró en el origen del crédito, al detectarse que había incumplimiento en las solicitudes de crédito presentadas por la actora, que, el pago o no de la obligación o renovación del crédito, para ese momento no era determinable para la entidad; se tuvo en cuenta que la conducta de la demandante está catalogada en el reglamento interno de trabajo como falta grave, por poner en riesgo el patrimonio del banco, al otorgar crédito a clientes del banco cuyo análisis financiero se realizó de manera indebida.

Finalmente, el despacho no le dio valor probatorio a las pruebas testimoniales, los cuales dieron fe del conocimiento de la actora, sobre el motivo de los descargos con anterioridad al proceso disciplinario y la buena fe de la entidad; que no solicito aplazamiento de la diligencia, no había notificado de la presunta afiliación sindical, que nunca se le prohibió que fuera acompañada de testigos, pero ella tampoco los solicito.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. EL CASO OBJETO DE APELACION

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar sí hay lugar a declarar que, la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora **MARÍA CONSTANZA RODRÍGUEZ GIRALDO** y el **BANCO WWB S.A.,** es ilegal por la presunta vulneración al debido proceso y principio de legalidad, en consecuencia, establecer si hay lugar a ordenar el reintegro de la demandante**,** con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes en seguridad social en pensión, intereses moratorios, indemnización por la no consignación de cesantía e indexación y subsidiariamente, determinar si hay lugar a ordenar el pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del C.S.T

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

2. MATERIAL PROBATORIO

Al expediente se allegaron como pruebas las siguientes:

Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes, con fecha de inició el 6 de julio de 1999. (Fls.15 y 160)

Copia de solicitud de admisión como afiliado al sindicato de trabajadores de la **UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS**, de fecha 2 de abril de 2014. (Fl.16)

Citación a diligencia de descargos dirigida a la actora el día 2 de mayo de 2014, en el que se hizo referencia a los hechos que dieron lugar al presunto incumplimiento del procedimiento de análisis de solicitudes de vinculación de Microcrédito y las obligaciones legales, evidenciadas el 14 de abril de esa calenda (Fls.17 y 162) y acta de diligencia de descargos. (Fls.18 a 29 y 163 a 174)

Milita a folios 30 y 161, reporte de afiliación al sindicato UNEB, por parte de la señora Rodríguez Giraldo, de fecha 5 de mayo de 2014.

Copia de escrito de solicitud de investigación administrativa en contra de la entidad financiera demandada, adelantada en el Ministerio de Trabajo, por el derecho a la asociación de la actora. (Fls.31 a 33)

Carta de terminación del contrato de trabajo, invocando justa causa, dirigida a la actora por la demanda el día 12 de mayo de 2014. (Fls. 34 a 53 y 175 a 194)

Escrito de derecho petición elevado por la demandante a la accionada, en el que solicitó se le efectué el examen médico de retiro. (Fl.54)

Obra a folios 55 y 240, liquidación de contrato de trabajo de fecha 19 de mayo de 2014, en el que se liquidó a favor de la accionante la suma de $2.766.179.

Copia de resultado de ecografía obstétrica, realizada a la demandante el día 25 de mayo de 2014, en el que se determinó el estado de embarazo (Fl.56)

Diligencia administrativa de fecha 27 de mayo de 2014, llevada a cabo en el Ministerio de Trabajo. (Fls. 60 a 63 y 234 a 237)

Formato de concepto médico e historia clínica ocupacional de fecha 29 de mayo de 2014, de valoración realizada a la actora. (Fls.65 a 69)

Escrito de respuesta a derecho de petición emitido por la entidad financiera demandada, al presidente del sindicato UNEB, de fecha 3 de junio de 2014, en el que se dio respuesta a la solicitud de reintegro de la señora Rodríguez Giraldo. (Fls. 70 a 72 y 231 a 233)

Copia de averiguación preliminar administrativa, de fecha 16 de junio de 2014, adelantada por el Ministerio de Trabajo y copia de Auto de archivo No. 2014005157 del 27 de junio de 2014, en el que se dispuso abstenerse de iniciar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la demandada. (Fls. 73 a 83 y 218 a 225)

Milita a folios 84 a 95, copia de la sentencia de tutela No. 124 del 24 de julio de 2014, proferida por el Juzgado Veintidós Civil Municipal de Cali, en la que se resolvió conceder la acción de tutela en protección al derecho fundamental de mujer embarazada, y como consecuencia se le ordenó a la demandada, el reconocimiento y pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación de la señora Rodríguez Giraldo.

A folio 96, reposa copia del registro civil de nacimiento del menor Sergio Humberto Mazuera Rodríguez, con fecha de nacimiento del 27/12/2014, siendo la demandante quien registra como su mamá.

A folios 97 a 99, se observa copia de respuesta al derecho de petición elevado por la actora el día 21 de mayo de 2015.

A folio 100, reposa estado de pago a favor de la actora, de la suma de $8.561.933, por concepto de pago de licencia de maternidad.

Consulta de estado de afiliación de la demandante, realizada en el Registro Único de Afiliados a la Protección Social- Ruaf, generado el 10/05/2017. (Fls.101 a 102)

Copia del reglamento interno de trabajo del Banco demandado. (Fls.103 a 109 y 242 a 258)

Copia de informe de auditoría AI-011-14, de fecha 28 de abril de 2014, en el que se evaluó el cumplimiento de las políticas y procedimientos de microcrédito y confirmación de la existencia de clientes y negocios. (Fls.195 a 210)

Copia de procedimiento para análisis de solicitudes de vinculación para microcréditos de la demandada P-GDC-003, de fecha 3 de marzo de 2014. (Fls. 211 a 217)

Copia de formato de descripción del cargo de analista de crédito, con fecha de actualización 6/03/2014. (Fls. 238 y 239)

Copia de derecho de petición elevado por la actora a la demandada en fecha de 17/05/2017 y respuesta del mismo en oficio de data 5 de junio de la misma calenda. (Fls. 275 a 277)

Se recaudó el testimonio del señor **LUIS FERNANDO SERNA GARCÍA**, quien manifestó tener el cargo de analista de crédito en la demandada, por lo que conoció a la actora al haber trabajo para el banco hasta el año 2014; que la modalidad de crédito por el que fue llamada a descargos la demandante, fue porque había hecho unas asignaciones de crédito a unos clientes que no tenían la factibilidad que se le aprobara el crédito; que esos créditos se dirigían a micro empresarios, personas que tenían negocio independiente, refiriendo que, el análisis que debía analizar la actora para el trámite de los citados créditos, consistía en hace la visita después de que llega la solicitud del crédito, recoger información, tomar información contable, personal, se organiza en una carpeta, se presenta al gerente de la oficina, quien es en ultima quien realiza la aprobación del crédito.

Asimismo refirió que, el analista de crédito organiza la información, verifica si es viable, se lo presentan al gerente, quien es el que autoriza si se aprueba o no el crédito; que de acuerdo al buen manejo que tiene el analista de acuerdo a su labor, sus buenos indicadores, el banco le permite que pueda aprobar hasta cierto monto algún crédito, pero que si el valor del crédito superaba de $3.000.000, se debía pedir autorización para la aprobación al gerente, siendo este el responsable de la aprobación del crédito.

Informó también que, al ser representante de la junta directiva del sindicato, conoce que para la fecha que fue despedida la demandante, ella se encontraba afiliada al sindicato, la cual se hizo unos meses atrás de que fue despedida, sin embargo, que la constancia de la afiliación se presentó al banco unos días después del despido, que no se había presentado

antes porque la demandada reprime a las personas por ser parte de la organización sindical; que cuando llaman a descargos lo que hace el banco, es que se cita a la persona que se le imputa una falta, pero no le dicen que tiene derecho a presentarse con testigos; que para la fecha en que fue despedida la demandante no tenía derecho a los dos testigos; que el banco tiene la modalidad de generar unos descargos y normalmente le pasa la carta de despido ese mismo día; que normalmente llaman a descargos con unos minutos de antelación a rendir los mismos, y que el banco no le dio a la actora la garantía para poder preparar los descargos que iba a rendir.

La señora **ANA MILENA GALLEGO,** al rendir su testimonio, expuso que, trabajo en la entidad demandada hasta el mes de octubre de 2014, alcanzando a trabajar con la actora, refiriendo que los hechos que rodearon el despido de la demandada, fue porque ella se encontraba haciendo las labores de analistas, que le hicieron una auditoría, respecto de los créditos que realizaban; que en mayo 10 o 12, la llamaron a descargos, que eso fue a la hora de llegada a laborar, que les pidieron que se fueran de la oficina; que después de la sesión de descargos fue despedida**;** que los créditos que hacían era créditos de microcrédito; que visitan a los clientes, hacían un listado de lo que tienen los clientes, y se lo presentan al gerente de la oficina, siendo este quien decidía si se aprueba o no, dado que los analistas de crédito, tenían la autonomía de aprobar créditos inferiores a $3.000.000, siempre y cuando fueran nota 5; sin embargo, que la aprobación final la hacía el gerente.

En igual sentido que, los créditos que fueron el motivo de descargos y despido de la demandante fueron créditos de comité y fueron aprobados por el gerente de la oficina; que ella conocía que la actora estaba sindicalizada, que eso se lo informó la gerente de zona, al ponérseles en conocimiento del pacto colectivo; que como la actora no estuvo en esa reunión, se le indicó que era porque se había sindicalizado.

Por su parte, en el testimonio rendido por la señora **GLORIA LILIANA CADAVID GIRALDO**, la misma manifestó haber tenido conocimiento de la auditoría realizada a la actora, la cual dio lugar a la terminación del contrato de trabajo, auditoria en la que se encontró un caso que no había negocio, se hizo un crédito en el mes de febrero y decían que desde diciembre ya no ejercía la

actividad; que había dos casos que no se actualizó la información financiera, no se realizó la toma información de ventas y compras; que las ventas eran menores, que afectaba la liquidez del crédito, obligaciones financieras que no se tomaron en su totalidad; que en el proceso de auditoría, se escoge dos o tres analistas por oficina, se toma por analista una muestra de crédito, que visitaron en total 50 clientes, realizan la visita al negocio cliente, se valida la información cualitativa y cuantitativa, se validada las carpetas de los clientes, que cumplas todas las políticas de microcrédito.

Que las funciones del analista de crédito, es el mantenimiento de la cartera, hacen el proceso de seguimiento comercial, mantener clientes, conseguir clientes nuevos, realizar el estudio de análisis de los créditos; que ellos van y visitan a los clientes, toman la información financiera, validad la unidad familiar, realizan la variación, referencias; que el análisis tiene función de cobranza; que el gerente para aprobar o rechazar un crédito, cuenta con el insumo de la carpeta de información del cliente y lo que le cuenta el asesor comercial.

De otro lado, refirió no tener conocimiento de la diligencia de descargos realizada a la actora, porque ella no participo en esa parte, sin embargo, señaló que, el informe del 28 de abril de 2014, si se socializó en la oficina donde trabajaba la actora; que estuvieron todos los analistas; que posteriormente se realizó la socialización de la auditoria con la actora; asimismo que, en los hallazgos que ella encontró y en lo que respecta a los créditos de la accionante, si fueron al comité, pero no está segura que gerente de turno los aprobó, reiterando que los créditos si fueron aprobados por el gerente.

La señora **ALBA RUBY BELALCAZAR**, al rendir su testimonio, sostuvo que, fue jefe de la actora en el año 2010, por el tiempo de 6 meses; que para el año 2014, seguía siendo Jefe de Zona, y trabajaba en la oficina donde trabajaba la demandante; que por el comportamiento de la demandante, al momento que dio los créditos no cumplió el procedimiento que tienen establecido y el más grave es cuando se da un crédito a una persona que no tiene negocio, lo cual es considerado grave para el banco, y que en ese caso la señora ya llevaba tiempo sin el negocio; que los motivos por los cuales fue llamada a descargos la actora, fueron por los hallazgos encontrados por auditoría

interna, que se le visitaron unos clientes de la cartera y se encontraron unas falencias e incumplimientos al análisis de solicitudes.

Asimismo, preciso que, el informe de auditoría del 28/04/2014, si fue compartido por todos los colaboradores de la oficina; que ella estuvo presente y que la actora no informó al banco acerca de la afiliación al sindicato; que las garantías procesales que le garantiza el banco a sus trabajadores antes del despido, es escucharlo en diligencia de descargos, para que pueda defenderse de los hechos del despido; que eso se le garantizó a la demandante, reiterando que el informe de auditoría se hizo con todo el personal y a la actora se la llamó posteriormente con cada cliente, y miraron cada detalle a fondo, además que al momento de citarla a descargos, no se le dio copia del informe de auditoría y que la actora no solicitó llevar testigos a la diligencia de descargos.

Del testimonio del señor **LEONARDO ALBERTO RODRÍGUEZ MORALES**, se resume que, cuando se le notificó a la actora la apertura del proceso disciplinario, él le explicó los motivos por los cuales se la llamaban a descargos; que con anterioridad a la diligencia de descargos se compartió con la oficina el informe de auditoría de los hallazgos encontrados; que en la diligencia de descargos, la actora no solicitó acompañamiento de testigos; que reconocía la afiliación de la misma al sindicato; refiriendo también que, el procedimiento de análisis de vinculación a microcrédito, es de obligatorio cumplimiento, para los analistas de crédito; que también es conocido por los analistas, que es compartido en reunión en la oficina o se envía a la persona a capacitar y se le indica los cambios en la política.

Expuso que, los motivos por el que se llamó a la actora a descargos fue por incumplimiento a las políticas de microcrédito, siendo el primero, haber dado un crédito a una persona que no tenía un negocio, incumplimiento de política de actualizar la información de los créditos, donde se toman compras y ventas; que de la información de los créditos se encontró que no se habían incluido en totalidad los créditos; que era una situación grave al poder generar mayor riesgo al Banco; que la decisión de terminar la relación laboral de la demandante, se hizo en virtud del informe de auditoría, el cual subió al área de recursos humanos, y en virtud de la diligencias de descargos se tomó la decisión;

que cuando fue llamada a descargos la accionante, si se le detallaron las faltas en que había incurrido, que incluso antes de pasarle la citación a descargos ella ya tenía conocimiento de las faltas incurridas, y que las faltas cometidas solo eran en relación con lo encontrado en la auditoria; resaltando que, a la actora si se le respetaron los derechos en la diligencia, y que ella no solicitó el acompañamiento de testigos.

Del interrogatorio de parte rendido por la señora **MARÍA CONSTANZA RODRÍGUEZ GIRALDO,** la misma refirió que, es cierto que el 28 de abril, se hizo la socialización de una auditoria que encontró unos hallazgos, pero que ella no estaba presente ese día; que en el acta de descargos no le preguntaron lo de la afiliación del sindicado, ni tampoco si a la diligencia de descargos podía ir acompañada de testigos; que ella estaba afiliada antes del 2 de mayo de 2014, sin embargo, que el banco es muy complicado de manejar en el sentido de que ella llevaba mucho tiempo y le daba miedo que ellos se enteraran que estaba afiliada el sindicato, por lo que no les comunico.

Igualmente, que, es cierto que, el 5 de mayo de 2014, le comunicó al banco que estaba afiliada al sindicato; al igual que, para el 12 de mayo de 2014, no tenía ningún cargo directivo en el sindicato, solo estaba afiliada; que tampoco para esa fecha tenía conocimiento del estado de embarazo; que en efecto fue llamada a descargos por el incumplimiento en el procedimiento de análisis de solicitud para crédito de microcrédito y que los créditos todos fueron pagados por los clientes.

1. CASO CONCRETO

La Sala sólo se referirá a los puntos de inconformidad relacionados en la apelación, en cumplimiento del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS.

Descendiendo al caso objeto de estudio, se encuentra probado que, entre las partes en litigio, existió una relación laboral, suscrita por contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inició el 6 de julio de 1999, y el cual fue terminado por la accionada de manera unilateral, aduciendo justa causa el 12 de mayo de 2014.

Aunado lo anterior, de acuerdo con lo pretendido en la demanda y de lo expuesto en el recurso de apelación por las partes, el eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si se garantizó por parte de la demanda el debido proceso y principio de legalidad en la toma de decisión del despido de la actora.

LEGALIDAD DEL DESPIDO

Con el objeto de determinar si le asiste o no el derecho a lo solicitado por la parte demandante en las pretensiones principales de la demanda, se hace necesario resaltar que desde los pronunciamientos del Tribunal Supremo del Trabajo como de la Sala Laboral de la Corte, han considerado que al trabajador sólo le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador demandado que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, debe acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

En torno a lo anterior, la Corte ha sentado su criterio reiterado en diversos pronunciamientos que no hay lugar a variar, como por ejemplo en el del 11 de octubre de 1973, cuyo texto pertinente es:

> *"La jurisprudencia tanto del extinguido tribunal supremo como de esta Sala, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y este último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley…".*

Del mismo modo, en decisión del 20 de enero de 1995, radicado 7022, sostuvo:

> *"…Reitera la Sala que probado el despido por el trabajador, es al empleador a quien incumbe la carga de la prueba de su justificación. Además, en el presente caso se aportaron las incapacidades expedidas por el Instituto, con lo que se pone de manifiesto la justificación de la ausencia, <sin que sea menester exigir al demandante, como lo pretende la censura, una carga probatoria adicional, que contrario a lo que afirma, sí la cumplió sin estar obligado a ello…".*

Se ha establecido además que, el despido no es considerado una sanción, por tanto, no debe estar precedido de un proceso disciplinario previo, pues basta con que concurra una causal de terminación prevista por la ley para que éste quede habilitado para poner fin al vínculo contractual, a menos que, de alguna forma, se haya acordado o establecido un determinado procedimiento para finiquitar la relación laboral con justa causa. Así lo precisó La Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 13691-2016:

> *"Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 Nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto."*

En sentido similar, se pronunció la Corte Constitucional en sentencia T-014 de 2018, en la que explicó:

> "*La jurisprudencia constitucional y ordinaria han reconocido, de manera uniforme, que el despido no es una sanción disciplinaria. Para la Corte Constitucional, "el objetivo una sanción es disciplinar y corregir, lo que no se logra cuando se opta por despedir, en consecuencia, si bien el despido podría ser tomado como la última opción, no es de tipo disciplinario" [132].*
> *En este sentido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que "la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a este" [133}. «En este orden de ideas, dado que el despido no es una sanción disciplinaria que persiga corregir al trabajador en la correcta ejecución del contrato laboral, no puede concluirse que este requiera del proceso disciplinario previsto para la imposición de dichos correctivos ... »*

En sentencia SU598 del 2019, la Corte Constitucional, en lo que respecta al debido proceso disciplinario, consideró lo siguiente:

> "(…) *Al respecto, al pronunciarse sobre la constitucionalidad de los artículos 34, 115 y 356 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el proceso disciplinario, en la Sentencia C- 593 de 2014 la Corte señaló que la obligación de escuchar previamente al trabajador, en el caso de aplicarse alguna sanción, implica el respeto de las garantías propias del debido proceso. En especial, la Sala Plena indicó que "el derecho constitucional al debido proceso se aplica no*

sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. En el campo laboral, ello se traduce en la obligación de los patronos de fijar en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que aseguren el cumplimiento de la referida prerrogativa constitucional"[109].

61. En la anterior providencia, la Corte reiteró que la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y estar plenamente probados los hechos que se imputan. En ese sentido, cuando el Reglamento Interno de Trabajo prevea los hechos a sancionar y su procedimiento, debe como mínimo incorporar los siguientes elementos:

(i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria[110].

62. De igual modo, la Corte reiteró como elementos constitutivos del derecho al debido proceso disciplinario que deben ser atendidos por el empleador: "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus". (…)"

A su turno, la Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL 4813 del 6 de noviembre de 2019, con Radicado 71487 en un caso como el de autos, concluyó que:

"(…) Conforme lo anterior, esta Sala concluye que el empleador conservó su facultad de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, soló que ya no sería de forma inmediata, sino que cuando ello ocurriera seguiría el trámite de un proceso disciplinario, sin que la decisión final de este cambie la naturaleza jurídica de su potestad por una sanción disciplinaria, máxime que indicó expresamente que ello era «una decisión del empleador, no una sanción».

De lo que surge, que al señalar el censor en su cargo primero que el Tribunal había interpretado erróneamente de disposiciones a las que el sentenciador jamás acudió, como el artículo 115 del CST, por lo que resulta imposible la configuración de la violación, por lo menos bajo la modalidad a la que se acude.

Memórese que dicha modalidad de violación al derecho sustancial ocurre cuando el ad quem, utilizando una norma, es decir, teniendo ante sus ojos un precepto, le atribuye un significado distinto del que correctamente entendido le corresponde, de suerte que contraría su genuino sentido, pero aquí, como se dice, las disposiciones reseñadas no fueron báculo de la decisión impugnada.

Ahora, en relación con el segundo cargo, en el cual se acusó la «falta de aplicación» de los artículos 1, 9, 10, 13, 16, 21, 22, 37, 39, 47, 62, 64, 104, 107, 109 y 115 del CST, esta Sala recuerda que la forma correcta de imputar la violación de una norma sustancial del orden nacional es la infracción directa, la cual ocurre cuando el sentenciador desconoce su vigencia o se rebela contra ella.

El recurrente alega la violación de las anteriores normas, con el fin de rebatir el argumento del Tribunal según el cual no existía norma legal ni extralegal que consagrara el reintegro como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo del actor si seguir el procedimiento disciplinario establecido por el banco, por lo que argumenta, que el artículo 115 del CST señaló que cuando una sanción disciplinaria se impusiera sin el correspondiente trámite previo, no produciría efecto alguno, razón por la cual de haber aplicado el ad quem este precepto hubiera procedido a la reinstalación del trabajador.

Sin embargo, tal como se advirtió en párrafos anteriores, la terminación del contrato de trabajo con justa causa, es una facultad del empleador, mas no una sanción, máxime que en este caso en particular el Banco Davivienda S.A., en su código disciplinario así lo determinó, razón por la cual pese a adelantarse el procedimiento fijado en dicho código para finalizar la relación laboral, esa decisión es potestad de Davivienda S.A., y no una imposición de una sanción por haber incurrido en alguna falta.

En ese sentido, no era posible acudir al artículo 115 del CST, pues este regula el «procedimiento para imponer sanciones», y en el presente caso la terminación del contrato de trabajo con justa causa, fue una «una decisión del empleador, no una sanción», razón por la cual el Tribunal no incurrido en el dislate jurídico endilgado en el cargo segundo, al ordenar el pago de la indemnización por despido y no el reintegro."

En sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, la Corte Suprema de Justicia, M.P. Omar Ángel Mejía Amador, consideró lo siguiente:

"La censura desconoce cuál es el alcance del principio del debido proceso contenido en el citado artículo 29 en estos casos, por lo que se hace necesario reiterar lo que esta Corte estableció al respecto en la sentencia SL 15245 de 2014, así:

i) I) El alcance del debido proceso del artículo 29 constitucional frente a las actuaciones del empleador a la terminación del contrato de trabajo, en concordancia con la jurisprudencia constitucional

Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional1, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.

De tal manera que no pudo incurrir el ad quem en el desconocimiento del «debido proceso» en los términos del citado artículo 29 constitucional como lo alega la recurrente, al no aceptar que el despido del actor fue ilegal por no habérsele permitido conocer los cargos que se le imputaban y ser asistido por los compañeros de trabajo para ser oído en descargos. Ciertamente, como lo anotó el ad quem, la legislación laboral no exige este procedimiento para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

El tribunal no se equivocó al desestimar el argumento del recurrente sobre la ilegalidad del despido, en razón a que estableció que, en el sublite, no reposa prueba de que entre las partes se hubiese pactado procedimiento alguno a seguir previamente al despido y, menos aún, la obligación de escuchar al trabajador asistido por dos compañeros al momento de rendir descargos (supuestos fácticos que no fueron objetados por la censura en los cargos formulados por la vía indirecta, como se verá más adelante).
(…)
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 diálogo4, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.
(…)
En el presente caso, en el estudio de los cargos formulados por la vía directa, está al margen lo que el juez colegiado estableció, sobre que el actor participó en la investigación de los hechos que dieron lugar a la justa causa y que fue oído en descargos previamente al despido. Además, que el trabajador, no obstante haber sido informado de las irregularidades que se estaban presentando en el registro de los inventarios, no lo comunicó inmediatamente a sus superiores de esto. Lo visto indica que al actor sí se le oyó previamente al despido y, por tanto, se le garantizó su derecho de defensa.

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. “

En síntesis, la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, estima la Sala que, para el evento de la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de

que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir, o expresado de otra manera en atención a que el despido no es una sanción disciplinaria, entonces para proceder a la terminación del contrato de trabajo no se requiere, en principio, que se adelante un procedimiento disciplinario previo, salvo que expresamente así se haya convenido, por ejemplo, en el mismo contrato de trabajo, en una convención colectiva o en el reglamento interno de trabajo.

La posición acerca de que no hay que iniciar un procedimiento para despedir cuando se alega una justa causa, no era pacífica antes de la sentencia SU 449 de 2020 donde la Corte Constitucional consideró que en estos eventos debía ser oído el trabajador, empero dicha sentencia se expidió con efectos hacía el futuro y sin que la falencia en el mismo condujera a reintegro.

Conforme lo explicado, sea lo primero indicar que, de las pruebas arrimadas al proceso, se encuentra el reglamento interno de trabajo de la entidad financiera demandada, dentro del cual se observa que se estableció el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias lo siguiente:

"ART. 50.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír en descargos al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, Art. 115)."

"ART. 51- No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (CST, Art. 115)."

"ART. 52- Para la imposición de cualquier sanción disciplinaria se ha de seguir el siguiente trámite:

1. *EL BABCO WWB S.A. comunicará al trabajador en forma verbal o escrita la falta que ha cometido, a fin de que rinda sus descargos, indicándole el tiempo máximo prudencial en que deberá rendirlos.*
2. *Cuando se trata de documento escrito, EL BANCO WWB S.A. analizará las respuestas suministradas por el trabajador, levantando un acta que debe ser firmada por todas las partes que en ella intervinieron.*
3. *Analizados los descargos del trabajador EL BANCO WWB S.A. los aceptará o rechazará conforme su criterio.*
4. *No aceptados los descargos dentro del tiempo solicitado por parte del trabajador(a), o si habiéndolos presentado se rehúsa a firmar la correspondiente acta, el representante del empleador procederá a recepcionar la firma de un (01) testigo en el acta. EL BANCO WWB S.A., procederá a imponer la correspondiente sanción que a su juicio considera necesaria. Conforme la escala establecida en el presente reglamento."*

Por manera que, entre las partes, si había un acuerdo contemplado en el reglamento interno de trabajo para la realización del proceso disciplinario para aplicar **sanciones.**

Adicional a lo anterior, se observa que, en el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, se dispuso que:

> *"El incumplimiento parcial o total, de una o varias de las normas correspondientes a las obligaciones del trabajador, o la violación de las prohibiciones establecida frente a los mismos, o el incurrir en las faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual del trabajo, siempre que a juicio de la empresa no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a alguna de las siguientes medidas:*
> a. ***Amonestación o llamado de atención verbal*** *(…)*
> b. ***Llamado de atención por escrito*** *(…)*
> c. ***Suspensión*** *(…)"*

Ahora bien, el artículo 115 del C.S.T., dispone que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. De lo contrario, no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Nótese que el despido no es una sanción, ni está contemplado en el Reglamento Interno o en otro documento que deba realizarse un procedimiento especial en caso de este tipo de consecuencia.

Por lo anterior, del recaudo probatorio, se encuentra que, en comunicación dirigida a la demandante por parte de la entidad accionada, el 2 de mayo de 2014, esta le manifestó:

> "*Me permito citarla a diligencia de descargos el día 2 de mayo de 2014 a las 8:30 a.m. en la oficina de la jefatura de la Agencia, con el fin de aclarar los hechos que dieron lugar al presunto incumplimiento al Procedimiento de Análisis de solicitudes de vinculación para Microcrédito P-GDC-03 Código de Ética, y las obligaciones legales, evidenciadas el pasado 14 de Abril del presente año."*

Descargos que, en efecto, quedaron suscritos en Acta del día 2 de mayo de 2014, diligencia que se llevó a cabo a las 8:30 am, y en el que se constata que el objeto de la misma, era establecer las irregularidades que se presentaron frente al presunto incumplimiento del Procedimiento de Análisis de solicitudes de vinculación para Microcrédito P-GDC-03 Código de Ética y las

obligaciones legales evidenciadas el 28 de abril de 2014, es decir, por el mismo motivo por el que fue citada a descargos, a pesar que se refirió al 28 y no 14 de abril.

Encontrando también que, en la diligencia de descargos, se le realizaron a la señora Rodríguez Giraldo 92 preguntas, dentro de las cuales informó que si realizó la solicitud de los créditos de las señoras Neila Becerra Salinas, Eunice Suarez López, María Eugenia Agudelo y Argenis Peña de Cuervo; además se le preguntó respecto de cada crédito los hallazgos encontrados por parte de Auditoría Interna, y para el caso del crédito de la señora Becerra Salinas, en la pregunta 21 respondió "… *No se actualizó las ventas, pero los gastos familiares si están actualizados. No se actualizó las ventas porque la cliente me dio las mismas ventas*."

Ahora, en el numeral 46 se le preguntó: "*Sírvase explicar por qué razón en la auditoría realizada por parte del auditor interno, se evidenció que usted no solicito comprobantes de pago, recibos o facturas que validen el comportamiento de la solicitante Eunice Suarez López*…", frente a lo cual la actora respondió que, no actualizó porque el balance no llevaba un año, que ella tenía entendido que se hacía cada año, sin embargo, que actualizó los gastos familiares.

Asimismo, en los hallazgos encontrados por auditoría interna en el crédito de la señora María Eugenia Agudelo, en relación con la no provisión de la obligación de la tarjeta de crédito y no provisión sobre el cupo total de la obligación, la actora precisó que se confió que había provisionado en los gastos familiares y se le quedó por fuera y solo provisionó la caja social.

Finalmente, en lo que respecta al hallazgo de informe de auditoría, en relación con el crédito de la señora Argenis Peña, donde se le indicó que no había incluido la totalidad de las obligaciones de la solicitante, la demandante respondió que se le olvido sumar.

Siendo claro para la Sala, que en efecto la señora Rodríguez Giraldo, al momento en que se efectuó la diligencia de descargos, conocía plenamente los hallazgos del informe de auditoría de fecha 28 de abril de 2014, en tanto, cuando le preguntaron de los mismos, no hizo alusión alguna a que no conocía del citado informe.

Resaltando además que, la testigo Gloria Liliana Cadavid Giraldo, refirió que el informe de auditoría del 28 de abril de 2014, si fue socializado con la actora; al igual que el señor Leonardo Alberto Rodríguez Morales, indicó que, cuando le notificó la apertura del proceso disciplinario, él le explicó los motivos por los cuales se la llamaban a descargos; que con anterioridad a la diligencia de descargos se compartió con la oficina el informe de auditoría de los hallazgos encontrados

Por lo que si bien, del estudio de la documental que antecede, se desprende que la demandada para tomar la decisión de despedir a la actora, lo hizo previo a efectuar diligencia de descargos, se reitera que, para el evento de la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir, procedimiento que no fue el establecido en el reglamento interno de trabajo, por cuanto, lo que se estableció en dicho reglamento fue el procedimiento para aplicación de sanciones disciplinarias, repitiendo que la terminación del contrato con justa causa **es una decisión del empleador y no una sanción.**

Además, que, observa la Sala que, la decisión de terminación del contrato de trabajo que tomó la entidad accionada, se sustentó tanto en el informe de auditoría AL-011-14, del 28 de abril del 2014, como en la diligencia de descargos rendida por la actora el día 2 de mayo de 2014, donde la misma no indicó de manera alguna desconocer el citado informe de auditoría, a pesar de las reiteradas preguntas que se le hizo en relación a los hallazgos ahí encontrados, ni tampoco refirió situación alguna en lo que respecta al acompañamiento de dos testigos bien sea compañeros de trabajo o del sindicato al cual se encontraba afiliada.

Siendo concordante a lo explicado en líneas precedentes que, en la diligencia de descargos, la actora declaró de manera voluntaria, teniendo conocimiento de los motivos y razón, por lo cual estaba siendo escuchada, además de que tuvo la oportunidad de agregar, corregir o enmendar cualquier cosa de la diligencia.

De ahí que, no se considera que la demandada hubiere vulnerado el derecho al debido proceso de la señora Rodríguez Giraldo, y esa medida no se torna ilegal el despido, no siendo procedente de tal manera ordenar el reintegro deprecado, con el consecuente, pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social en pensión.

Debiendo advertir que, la decisión de la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral es una facultad del empleador, además que, si bien, la pretensión principal de la actora era el reintegro, tampoco sería viable acceder a ello, al no existir norma alguna que contemple que, como consecuencia de la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo, procedía el reintegro.

2. DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Ahora bien, con el objeto de determinar si le asiste derecho a la demandante al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto que, fue solicitada como pretensión subsidiaria en la demanda, se reitera que, al trabajador sólo le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador demandado que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, debe acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

Por lo anterior, del recaudo probatorio, se encuentra que, en comunicación dirigida a la demandante por parte de la entidad accionada, el 12 de mayo de 2014, esta le manifestó la terminación del contrato de trabajo con justas causas, aduciendo que:

> *"(…) No obstante las anteriores normas legales y principios laborales que deben enmarcar toda relación laboral, éstos han sido violados por usted de manera grave en el desempeño de su cargo como Analista de Crédito, por cuanto usted presentó ante el Comité de aprobación de créditos las solicitudes elevadas por los clientes Neila Becerra Salinas, Eunice Suarez López, María Eugenia Agudelo, y Argenis Peña, quienes solicitaron vinculación a la entidad para ser sujetos de aprobación del mencionado crédito, sin que reunieran todos y cada uno de los requisitos establecidos al interior de la entidad, dentro del procedimiento de análisis de solicitudes de vinculación para Microcrédito y los cuales se detallaron anteriormente. Las inconsistencias que se evidenciaron fueron las siguientes:*

a. *Para el caso de la señora NEILA BECERRA SALINAS, solicitud de crédito No. 1601381, en Auditoria Interna realizada el día 28 de abril de la presente anualidad, se evidenciaron inconsistencias tales como que usted no realizó un adecuado análisis cuantitativo del negocio de la cliente, en virtud a que no evidenció la disminución en la compra de materia prima, lo cual genera una disminución significativa en las ventas del negocio; también se observó que* ***no identificó la actividad principal que desarrolla la solicitante****, tomando así la que no le representa mayores ingresos. Al igual, pasó por alto el incremento en las obligaciones financieras adquiridas por la solicitante, incurriendo en esta conducta en una marcada violación del procedimiento P-GCD-003. Vale la pena señalar, que las situaciones antes descritas afectan directamente la viabilidad de la solicitud.*

b. *Solicitud del crédito perteneciente a la señora EUNICE SUAREZ LOPEZ, cliente NUEVO-RENOVACIÓN, toda vez que en el momento de la auditoria se detectó que usted no había realizado un adecuado análisis cualitativo y cuantitativo de la información, en virtud a que no observó la disminución del 76.95% en las ventas y un aumento del 16% en los gastos generales del negocio. Se hace necesario resaltar, que usted al no actualizar la información correspondiente al flujo de caja del negocio de la cliente, afectó la viabilidad del crédito, toda vez que la liquidez que generaba el negocio, no alcanzaba a cubrir la cuota del mismo, generando su conducta un riesgo del crédito para la organización.*

c. *Solicitud del crédito numero 1618614 perteneciente a la señora MARIA EUGENIA AGUDELO, en el cual usted* ***no provisionó sobre el cupo total de la tarjeta de crédito, es decir, debía provisionar por doscientos noventa y nueve mil pesos y usted tan solo tomó la suma de noventa y un mil pesos****, información que afecta directamente el endeudamiento de la cliente y el flujo de caja del negocio.*

d. *Solicitud No. 1607251 perteneciente a la señora ARENIS PEÑA DE CUERVO, en la cual* ***no tuvo en cuenta la totalidad de las obligaciones que la cliente ha adquirido, es decir, solamente computó el 59% de las obligaciones, entre carteras y tarjetas de crédito dejando un 40.95% de las obligaciones de la cliente por fuera del análisis****, información que afectó directamente el endeudamiento y la liquidez del crédito.*

(…)

Es necesario enfatizar que en la actividad financiera del microcrédito, es el analista quien con base en la metodología y parámetros asignados, brinda su concepto sobre la viabilidad o no del crédito, siendo que en el caso de nuestros clientes habitualmente carecen de registros en base de datos o del sector bancario tradicional, debido a que nuestra organización y este tipo de negocios, se enfoca en microempresarios que por regla general, no ha pertenecido al sector formal de la economía, ni cuentan con las garantías exigidas por el sector formal de la economía, ni cuentan con las garantías exigidas por el sector tradicional. Así las cosas, la referencia sobre la estabilidad de la actividad económica del cliente, su grupo familiar y los hábitos de pago, constituyen un factor determinante para el análisis correspondiente. Por ello, el hecho de no realizar el debido Análisis cualitativo y cuantitativo de la solicitud, diligenciar información y consignar datos que no corresponden a la realidad del cliente, son conductas que constituyen en una falta grave para una analista de crédito de nuestro Banco, por cuanto tomamos su criterio y la confianza que ha sido depositada en el o en ella, luego de ser debidamente capacitado(a) y con estos fundamentos, la entidad procede a aprobar y a desembolsar los créditos a nuestro cliente. El resultado es entonces, que operaciones con estas características constituyen una situación de alto riesgo para la organización, por cuanto los elementos

mínimos exigidos para su otorgamiento no fueron validados correctamente, lo que pone en riesgo la recuperación del crédito otorgado. (…)"

En relación con este medio probatorio, es menester aclarar, que la efectiva ocurrencia de los hechos allí invocados o descritos, no es posible tenerlos por demostrados con el contenido de dicha misiva, sino que requieren de su comprobación por otros medios de convicción.

Determinado lo anterior, veamos entonces si la llamada a juicio probó en el curso del proceso la existencia de las conductas que se le imputan a la demandante y si las mismas constituyen razón suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo a la actora, para lo cual se debe valorar el material probatorio que milita en la foliatura.

En la carta de terminación, refirió la demandada que, la decisión para tomar la misma, fue por el incumplimiento del procedimiento para el análisis de solicitudes de vinculación para microcréditos, al considerar que los mismos fueron violados de manera grave en el desempeño del cargo de Analista de Crédito, al haber presentado al comité de aprobación de créditos las solicitudes elevadas por los clientes Neila Becerra Salinas, Eunice Suarez López, María Eugenia Agudelo y Argenis Peña, sin que se hubiere reunido todas y cada uno de los requisitos establecidos al interior de la entidad.

Pues bien, del contenido del Informe de Auditoría Al-011-14, del 28 de abril de 2014, se sustrae que, la auditoria de crédito de agencia norte, evaluó el cumplimiento de las políticas y procedimientos de microcrédito y confirmación de la existencia de clientes y/o negocios, tomando como muestra 50 créditos de 60 aprobados entre el 4 de febrero y 4 de marzo, y visitas realizadas el 7 y 14 de marzo de 2014; encontrando como hallazgos, incumplimiento en política de garantías, créditos sin garantía requerida, crédito con codeudor no idóneo, entre otras.

Evidenciando además que, en el citado informe de auditoría, se dejó como recomendaciones para los analistas de crédito, dar cumplimiento a las políticas en el análisis de los créditos, como antigüedad del negocio, consulta en centrales de riesgo, seguir el conducto regular de las aprobaciones, conocer al cliente y profundizar en la indagación y toma de información financiera, y otras recomendaciones para el análisis de las solicitudes de créditos.

Por su parte, del procedimiento para el análisis de solicitudes de vinculación para microcréditos P-GDC-003 de fecha 12/03/2014, del diagrama de flujo se observa que, el analista de crédito tiene como inició, validar el riesgo del cliente y evaluar las centrales de riesgo, evaluar la antigüedad y agencias de visitas, verificar referencias en el sector, visitar al cliente, si requiere codeudor registrar los datos del mismo, verificación y análisis de la información, y en caso de que el analista con atribuciones para aprobar en campo, deberá seguir el procedimiento de aprobación y en caso contrario elaborar propuesta para comité.

Y al respecto, el señor Luis Fernando Serna García, precisó que, el análisis que debía realizar la actora para el trámite de los citados créditos, consistía en hacer la visita después de que llega la solicitud del crédito, recoger información, tomar información contable, personal, se organiza en una carpeta, se presenta al gerente de la oficina, quien es en ultima quien realiza la aprobación del crédito.

La señora **Ana Milena Gallego**, refirió que, algunos Analistas de Crédito, tenían autonomía de aprobar créditos interiores a $3.000.000, sin embargo, que la aprobación final la hacía el gerente; que para esa época el gerente se llamaba Leonardo Rodríguez, que si el veía algo que no le gustaba devolvía el crédito, o volvían a visitar al cliente.

Por su parte la señora **Gloria Liliana Cadavid Giraldo**, informó que, el gerente para aprobar o rechazar un crédito, cuenta con el insumo de la carpeta de información del cliente y lo que le cuenta el asesor comercial, y que el Gerente comprueba la información con lo suministrado por el analista de crédito y si se genera alguna duda se llama al cliente.

La señora **Alba Ruby Belalcazar**, expresó que, existe un comité, donde el analista va y expone el crédito, se revisa toda la información, está la gestión que debe hacer el analista, presentarlo al comité de crédito que es la última instancia, que el analista debe visitar al cliente en el negocio, validar que el negocio exista, tomar información del cliente, gastos de la unidad familiar, si tiene prestamos con terceros, se cruz data crédito y CIFIN, llamar a las referencias y cuando tiene ese paquete listo, lo expone al comité, según el análisis realizado, y que el insumo que tiene el gerente para aprobar o rechazar un crédito, es la

carpeta que lleva el analista, al ser este quien levanto toda la información del crédito.

Finalmente, el señor **Leonardo Alberto Rodríguez Morales,** indicó que el comité del crédito, es cuando se reúne el gerente y un analista, a revisar un crédito para ver si es viable para su aprobación; que de acuerdo al estudio que hizo el analista, se toma la decisión si el crédito es viable o no, realizando análisis cuantitativo y cualitativo; que lo principal para dar un microcrédito, es que la persona tenga un negocio.

Siendo concluyente para la Sala que, si bien, en el informe de auditoría del 28/04/2014 se encontraron unos hallazgos de 4 solicitudes de créditos que fueron presentadas por la actora al comité de crédito, y de las cuales se concluyó que no cumplieron el procedimiento P-GDC-030, también lo es, que conforme al estudio de las pruebas antes referidas, esos cuatro créditos al haber sido presentados al comité de crédito, fueron aprobados por el Gerente.

Adicionalmente, no obra prueba sumaria alguna que demuestre que, la aprobación de esos créditos, sin el lleno de los requisitos establecidos en el procedimiento para el análisis de solicitudes de vinculación para microcréditos, le hubiere generado a la demandada perjuicio alguno o que el crédito otorgado no se hubiere recurado.

Contrario a ello, la señora Alba Ruby Belalcazar, en relación con el crédito de la cliente Neira Becerra Salinas, expuso que, la citada era cliente del banco desde antes de los sucesos ocurridos con la demandante y que después de eso cree que se le siguieron haciendo créditos; en relación con el crédito de la señora Eunice Suarez, no recuerda si antes de ese crédito había tenido más, tampoco tiene presente si con posteridad se le dieron más créditos, pero el crédito del suceso de la demandante si fue cancelado, y que el crédito de la señora Argenis, recuerda que si se pagó y que se le generaron otros créditos.

Asimismo, en el historial crediticio de la señora Argenis Peña Cuervo, se observa que la misma, tiene créditos aprobados desde el mes de abril del año 2009, con último crédito aprobado el 2/08/2018. (Fl.318)

Del historial de crédito de la señora Neila Becerra Salinas, se denota que tuvo créditos desde el mes de julio de 2007 y último crédito aprobado el 29/12/2018. (Fl.319)

Por su parte, en el historial de crédito de la señora María Eugenia Agudelo Agudelo, se evidencia que a la citada, la demandada le realizó créditos desde el mes de junio de 2009 y último crédito aprobado en febrero de 2017. (Fl.320).

Finalmente a la señora Eunice Suarez López, la demandada le realizó créditos desde el mes de marzo de 2013, teniendo como último crédito aprobado el 26/03/2015. (Fl. 329)

Lo que indica claramente que, las citadas clientes tuvieron créditos con la entidad financiera demandada, antes y después de los hallazgos encontrados en la auditoría interna del 28 de abril de 2014.

Respecto a la solicitud del crédito numero 1618614 perteneciente a la señora MARIA EUGENIA AGUDELO, en el cual usted no provisionó sobre el cupo total de la tarjeta de crédito, es decir, debía provisionar por doscientos noventa y nueve mil pesos y usted tan solo tomó la suma de noventa y un mil pesos, información que afecta directamente el endeudamiento de la cliente y el flujo de caja del negocio, no tiene la suficiente entidad para constituir una falta grave que de lugar a una justa causa para despedir, amén de que en el recurso de apelación no se hace alusión a este aspecto.

En virtud de lo anterior, la Sala no encuentra que las faltas que le acusa el empleador a la trabajadora, estén calificadas como graves, tal y como se manifestó en las consideraciones expuestas, procediendo de tal manera la condena impuesta a la demanda por concepto de indemnización por despido injusto, por lo tanto, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia en lo que respecta a este punto, esto si se tiene en cuenta además que el monto de la condena impuesta por ese concepto, no fue objeto de apelación por ninguna de las partes.

Ahora bien, como quiera que, fue objeto de apelación por la parte demandante, la indexación de la condena, lo cual también fue pretendido de

manera subsidiaria en la demanda, resulta procedente ordenar el pago de la indemnización por despido debidamente indexada al mes que se produzca el pago, esto atendiendo la pérdida del valor o capacidad adquisitiva por el incremento de precios o inflación, por lo que se adicionara el numeral tercero en tal sentido, confirmándose en lo demás el fallo de primer grado.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, conforme al artículo 365 numeral 1 del C.G.P.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: ADICIONAR al numeral **TERCERO** de la Sentencia Apelada N° 90 del 1° de abril de 2019, emanada del Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, en el sentido que, el valor de la condena impuesta por indemnización por despido injusto en la suma de $26.828.467, debe cancelarse a la demandante debidamente indexada al momento de su pago, conforme a las razones esgrimidas en esta providencia. CONFIRMAR DICHO NUMERAL DE LO DEMÁS.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás sustancial la Sentencia Apelada N° 90 del 1° de abril de 2019, emanada del Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la entidad demanda **BANCO WWB S.A.,** como agencias en derecho se estiman en la suma de $2.000.000, en favor de la demandante **MARÍA CONSTANZA RODRÍGUEZ GIRALDO.**

CUARTO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO VIRTUAL EFICAZ

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

Firmado Por:
Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **ff2b101e2810d356427021fce13dac00935e6d25b32a7044fb014326c9e52006**
Documento generado en 07/10/2022 02:01:58 PM

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