



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI-SALA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADO PONENTE**

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **DIANA MARCELA VANEGAS** contra **BANCOLOMBIA S.A.**

EXP. 76001-31-05-010-2016-00309-01

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

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrado Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de surtir pronunciamiento en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, en contra de la sentencia n°. 115 del 23 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a exponer la siguiente:

SENTENCIA n.º. 297

I. ANTECEDENTES

Solicitó la demandante, que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Bancolombia S.A., desde el 4 de mayo de 2010 hasta 17 de febrero de 2015, el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, sin que se realizara el proceso disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

En consecuencia, se condene a Bancolombia S.A., a pagar la indemnización por despido injusto que trata el Art. 64 del CST incrementada por la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por el Banco demandado, y los trabajadores afiliados en el sindicato «*Sintrabancol*» y; el pago de perjuicios morales y materiales. (Doc. 01, fls. 5 a 11)

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que el 4 de mayo de 2010, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con Bancolombia S.A., para ejercer el cargo de cajera, y se afilió al sindicato de trabajadores denominado «*SINTRABANCOL*» el 4 de agosto de 2011, por lo tanto, tiene derecho a la Convención Colectiva de Trabajo; de igual forma, manifestó que fue víctima de acoso por parte de su jefe inmediato Fernando Cristancho.

Así mismo, indicó que el 12 de febrero de 2015, uno de sus compañeros, esto es, el señor Diego Arroyo Gutiérrez, le solicitó un retiro de dinero para su mejor amigo Mauricio Paz Gallego cliente de Bancolombia S.A., quien lo había autorizado para ese trámite.

Debido a lo anterior, el 16 de febrero de 2015, fue citada por su jefe inmediato para hablar sobre lo sucedido y; en esa misma fecha,

el titular de la cuenta en mención, se dirigió al Bancolombia S.A., con una carta autorizando el movimiento efectuado por su compañero Diego Arroyo Gutiérrez.

Al día siguiente, ingresó al Banco demandado a laborar, pero por órdenes de la gerente no lo hizo y, al finalizar el día le pasaron la carta de despido, en donde se le indicó que, la reunión que sostuvo con su jefe, respecto al suceso del 12 de febrero de 2015, era de carácter de descargos y, en consecuencia, el despido obedeció a las faltas graves consagradas en el art. 55 literal e) y g), art. 67 literales c) d) y e). (Doc. 1, fls. 5 a 11)

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

BANCOLOMBIA S.A., se opuso a todas las pretensiones de la demanda, aceptó la relación laboral y sus extremos temporales y, negó que la terminación del contrato de trabajo fue injusta, toda vez, que la trabajadora incurrió en faltas graves en su deber como empleada del Banco tales como las establecidas en el art. 62 literal a) numeral 6 del CST., en concordancia con el art. 55 literales e) y g), art. 60 numerales 1 y 67 literal c) d) y e) del Reglamento Interno de Trabajo, y Código de Ética que maneja esa entidad.

Frente el acoso laboral aludido por la actora, afirmó que no existe denuncia o queja ante el Comité de Convivencia Laboral; reiteró que la terminación de la relación laboral fue ocasionada por la conducta desplegada por la trabajadora el 12 de febrero de 2015, en la que efectuó un retiro de dinero por la suma de \$5.990.000., por *pin pad* sin que el titular de la cuenta se encontrara presente, y sin autorización permanente o transitoria de manera previa al momento de la operación.

Seguidamente, informó que el 16 de febrero de 2015, citaron a la trabajadora a las instalaciones del Banco con el fin de darle la oportunidad de ser oída y garantizarle su derecho a la defensa, en donde aceptó haber procesado una operación en la cuenta n.º. 60-37787581 el 12 de febrero de 2015, sin la presencia del titular de la cuenta ni autorización permanente o transitoria en favor del señor Diego Arroyo Gutiérrez, incumpliendo el reglamento interno del Banco.

Respecto, a la comunicación que envió el señor Mauricio Paz Gallego el 16 de febrero de 2015, en la que autoriza al señor Diego Arroyo, para que realice el retiro de una suma de dinero de su cuenta, manifestó que la misma no contiene los requisitos que debe tener una autorización para tal fin, requisito que conocía la demandante, sumado, a que la carta tiene fecha posterior a la ejecución de la operación en comento, incumpliendo con los procedimientos bancarios.

Por último, adujo que no existe regla convencional ni reglamentaria, que establezca el agotamiento de un proceso disciplinario para el despido de un trabajador, cuando se alega una justa causa de éste, y el procedimiento convencional sólo se tiene estatuido para fines sancionatorios; propuso las siguientes excepciones de fondo «*Prescripción; Inexistencia de la Obligación, Cobro de lo No Debido, Ausencia de Derecho Sustantivo, Carencia de Acción y Falta de Causa en las pretensiones de la Demanda; Configuración de Justa Causa para Terminar Unilateralmente el Contrato de Trabajo e Inexistencia de Conductas que constituya Acoso Laboral; Pago; Compensación; Buena Fe; Innominada o Genérica*» (Doc. 01, folios 146 a 167).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, en sentencia n° 115 del 23 de marzo de 2021, resolvió absolver a la demandada, y condenó en costas a la demandante. (Doc. 1, fl. 483)

Como argumento de su decisión, indicó el *A quo* que, el despido o la terminación de un contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria y no requiere procedimientos previos para darse a menos que las partes lo convengan en el contrato de trabajo, situación que no sucedió en este caso; en cuanto al procedimiento disciplinario con base en la CCT suscrita entre Bancolombia S.A. y el sindicato de trabajadores «*Sintrabancol*», manifestó que revisado su contenido no observa procedimiento alguno para dar por terminado el contrato de trabajo, lo que se contempló fue un procedimiento disciplinario, para las faltas ordinarias y sus sanciones correspondientes.

Concluyó, que la entidad financiera demandada actuó en derecho al dar por terminado el contrato de trabajo hoy materia de litigio, como consecuencia lógica de la conducta desplegada por la trabajadora al momento de realizar un retiro de una suma dinero sin cumplir con los protocolos que tiene el Banco, tales, como realizar el retiro del dinero en presencia del titular de la cuenta o solicitar la autorización del cliente con el lleno de requisitos para tal fin, situación que fue aceptada por la propia demandante, exponiendo los bienes del Banco y los bienes de terceros confiados a la entidad financiera. (min. 14:40 a 57:45)

ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante auto n°. 316 del 1 de septiembre de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado el mismo

por el apoderado de Bancolombia, como se advierte en el archivos 04 del Cuaderno del Tribunal ED, el cuales será considerado en el contexto de este proveído.

Con lo anterior se procede a resolver, previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

El problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, linda en establecer: **i)** si Bancolombia S.A., terminó el contrato de trabajo de la señora Diana Marcela Vanegas, sin justa causa comprobada; **ii)** de salir avante el primer interrogante, se estudiará si procede la indemnización por despido injusto que trata el art. 64 del CST, incrementada por el literal b) del art. 38 de la CCT y; **iii)** si hay lugar al pago de perjuicios morales y materiales.

Antes de adentrarnos al problema jurídico, es preciso indicar que no fue materia de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo, en el cual, la demandante ejercía el cargo de cajera e inició el 4 de mayo de 2010 y terminó el 17 de febrero de 2015, de manera unilateral por el empleador y; que entre Bancolombia S.A., y los trabajadores del sindicato «Sintrabancol», se suscribió una convención colectiva de trabajo, de la cual es beneficiaria de la demandante.

SOBRE EL DESPIDO INJUSTO

Sobre este punto, es de recordar que cuando se reclama la indemnización por despido injusto, al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido y la carga de probar su justificación corresponde al extremo empleador, como así lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia en su sala de Casación Laboral.

SOBRE LA CAUSA JUSTA INVOCADA POR EL EMPLEADOR.

Al respecto, Bancolombia S.A., manifestó en su contestación a la demanda, que en virtud al contrato de trabajo que la señora Diana Marcela suscribió con esa entidad, se comprometió a *«atender y procesar las operaciones definidas para el área de caja (...) Operar adecuadamente el Pin-Pad, la impresora validadora, el lector de código de barras y demás dispositivos dispuestos para su operación, velando pro su correcto funcionamiento (...)»*.

Bajo ese entendido, informó que el 12 de febrero de 2015, la actora cometió una irregularidad en una operación a través del *pin pan*, efectuó un retiro que afectó la cuenta n° 60-377875-81, por una suma de \$5.990.000, cuyo titular es el señor Mauricio Paz Gallego, sin que éste estuviera presente y tampoco existiese autorización de permanente o transitoria previo a la ejecución de la operación, razón por la cual, la ex trabajadora incurrió en serias violaciones a los principios y valores consagrados en el Código de Ética del Banco, lo que constituyó una falta graves contraria a los procedimientos establecidos en la entidad, siendo estos últimos de pleno conocimiento por la trabajadora.

Al percatarse de ese suceso, el 16 de febrero de 2015, citaron a la actora para que ejerciera su derecho de defensa y, ésta aceptó haber procesado dicha operación, y que lo hizo porque el asesor se lo solicitó, en consecuencia, el 17 de febrero de 2015, terminaron el contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador.

Para determinar si los hechos narrados por el Banco enjuiciado se ajustan a una causal justa para terminar el contrato de trabajo, la Sala se adentrará el material probatorio allegado a los autos, veamos:

Del Documento 01, se extrae las siguientes pruebas:

- Fls. 13 a 19, contrato de trabajo individual a término indefinido suscrito el 4 de mayo de 2010, en la cláusula Tercera, se establece las obligaciones del trabajador «(...) 5) *Obrar siempre en el desarrollo de su labor de acuerdo a las instrucciones y normas del Banco, (...).* 9) *Mantener permanentemente actualizado sobre toda la información que guarde relación con su cargo (...).*» En la cláusula NOVENA, se estipulo las causas justas para dar por terminado el contrato de trabajo «(...) las señaladas en la ley y en el Reglamento Interno de trabajo, y en especial el incumplimiento o la violación de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en este contrato y en los reglamentos del BANCO, o la comisión de alguna de las siguientes faltas, las cuales, para los efectos legales se califican como graves (...) 11) *Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por el BANCO para el manejo y/o seguridad de información, dineros, operaciones, títulos valores, (...), suministrados por el BANCO (...)* 13) *permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares y/o ilícitas (...).* 17) *Conocer y someterse a todas las políticas y medidas de seguridad y control que establezca el Banco para la buena y segura marcha del negocio; (...)* 19) *efectuar injustificadamente operaciones propias de los clientes. (...)*»
- Fl. 20 constancia de recibido por parte de la actora, que le fue entregado i) reglamento interno de trabajo; ii) código de ética; iii) políticas de seguridad en la información; iv) convención colectiva de trabajo y; v) circular de viáticos, fechado 4 de mayo de 2010.

- Fls. 63 a 105, reposa Reglamento Interno de Trabajo, del cual se extrae el art. 55 en el que se establece los deberes generales del trabajador «(...) e) *ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia (...)*», así mismo en el CAPITULO XIII Obligaciones y Prohibiciones Especiales para el Banco y los Trabajadores. Art. 60 son obligaciones especiales del trabajador: «(...) 5. *Comunicar oportunamente al Banco las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios (...)*» y en el CAPITULO XV se establece las Justas Causas de Terminación del Contrato de Trabajo Calificadas en el Reglamento Interno de Trabajo: Art. 67 «*se califican como grave y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del CST (...) c. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los terceros confiados al mismo. D. no cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco.*»
- Fls. 106 a 117, Código de Ética de Bancolombia S.A., en el cual se establece, el control interno y prevención de actos incorrectos.

De las pruebas relacionadas y concatenado con el hecho ocurrido el 12 de febrero de 2015, concluye la Sala, que el *a-quo* acertó en su decisión, la demandante no realizó el procedimiento que debía efectuar para retiros por *pin pan*, el cual, según los procedimientos internos del Banco, tiene dos modalidades de retiro, *i)* se requiere que el titular de la cuenta se encuentre presente al momento de la operación con la tarjeta del Banco, clave y su documento de identidad y; *ii)* son terceros autorizados por el titular

de la cuenta, en dos formas, mediante autorización permanente o transitoria, la permanente, es cuando el titular autoriza a un tercero para que realice los movimientos de la cuenta como un segundo titular, y dicha autorización queda registrada en la cuenta y debe presentar todos los mismos documentos que éste y, el transitorio, es un tercero autorizado mediante poder suscrito por el titular de la cuenta y al momento del retiro por *pin pan*, debe allegar, el poder, la tarjeta del Banco, clave y su cédula de ciudadanía.

Para el caso, el 12 de febrero de 2015, el señor Diego Arroyo quien en ese momento ejercía el cargo de Asesor Comercial de Bancolombia S.A., solicitó a la demandante realizar un retiro de la cuenta del titular Mauricio Paz Gallego n.º. 60-377875-81 mediante la operación bancaria denominada *pin pan*, le entregó la tarjeta y la clave sin el poder que lo autorizaba efectuar dicha transacción, razón por la cual, el director de la sucursal Bancolombia S.A., al verificar la situación la informó a talento humano para que estudiaran el caso.

Hechos que fueron corroborados en el interrogatorio de parte, rendido por la demandante y el testigo Diego Arroyo (min. 12:00 a 43:53) (min. 1:43:34 a 1:52:20), respectivamente, quienes aceptaron que realizaron dicho movimiento sin tener la autorización por escrito del señor Mauricio Paz Gallego, la demandante al absolver el interrogatorio, manifestó que conocía el procedimiento para realizar operaciones mediante *pin pan*, sin embargo, al momento de efectuar la transacción su compañero Diego Arroyo no tenía la autorización del señor Paz Gallego, y le manifestó que la autorización la allegaba en las horas de la tarde y por ese motivo la efectuó, *«porque a ella le dijeron que era la gerente de su cargo y que dependiendo de la solicitud podía tomar decisiones autónomamente y esos favores son recurrentes en el Banco»*.

Para corroborar más el asunto, el *a quo* decretó de oficio la prueba testimonial del señor Mauricio Paz Gallego (min. 4:55 a 28:10), quien informó que a principios del mes de febrero el 2015, solicitó un crédito bancario ante Bancolombia S.A., a través de su amigo Diego Arroyo, a quien conoce hace más de 25 años; una vez, el crédito fue aprobado, le preguntó si era posible que el dinero se lo entregaran en efectivo y éste le dijo que sí, por ello y, al tenerle confianza le entregó su tarjeta y clave, y lo autorizó verbalmente para efectuar dicha transacción y, al día siguiente realizó la autorización por escrito, la cual entregó al Banco posteriormente.

A juicio de la Sala, la demandante al no observar y acatar el proceso de retiros por *pin pan*, incurrió en una violación grave de sus obligaciones, sobre todo por el cargo y funciones que desempeñaba, obligación que reconoció en el interrogatorio de parte como quedó dicho, pues para poder ejecutar retiros de la forma mencionada, en ausencia del titular de la cuenta bancaria debía exigir el poder con reconocimiento de contenido y firma suscrito por el señor Mauricio Paz Gallego, como titular de la cuenta, lo cual no hizo como quedó aceptado.

Ahora bien, respecto a la obligación que tenía la actora de exigir el poder o carta de autorización para retiro por *pin pan*, la cláusula tercera del contrato de trabajo pactaron las obligaciones del trabajador las cuales son concordantes con los artículos 55 y 67 del Reglamento Interno del Trabajo de Bancolombia, de ahí que era obligación para la demandante acatar todos los procesos establecidos y su no cumplimiento genera una justa causa para terminar la relación laboral en armonía con el art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, art. 7º, literal a) numeral 6º.

Por último, en lo que respeta al proceso disciplinario previo al despido, se aclara que, el despido no constituye una sanción disciplinaria. Luego, no es obligatorio realizar una investigación previa, salvo que así se disponga convencionalmente o en el Reglamento Interno de Trabajo, hecho que no fue demostrado en el presente asunto, dado que la CCT que se cita, en su art. 26 hace referencia al trámite disciplinario, y no a un procedimiento para despedir por justa causa. Al respecto se puede consultar la sentencia SL1650-2018.

Así las cosas, este Colegiado no le queda más que confirmar la sentencia consultada. Sin costas en esta instancia, dado el conocimiento de la Sala de Decisión, en el grado jurisdiccional de la CONSULTA.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia n.º. 115 del 23 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, por lo expuesto en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Acto Judicial

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
actos judiciales


FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA