

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	RODRIGO ALEXANDER BRAND MUÑOZ
DEMANDADO	Q OUTSOURCING S.A.S.
PROCEDENCIA	JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-015-2019-00111-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DTE.
TEMAS Y SUBTEMAS	Despido injusto- debido proceso, acreditación de los hechos objeto del despido
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 420

Santiago de Cali, diez (10) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 028 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el recurso de apelación presentado por la PARTE DEMANDANTE, respecto de la sentencia No. 61 del 12 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

El señor **RODRIGO ALEXANDER BRAND MUÑOZ** promovió demanda ordinaria laboral en contra de **IQ OUTSOURCING S.A.S. Y OTROS**, con el fin de que: se declare 1) que existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual terminó unilateralmente por el empleador, sin mediar justa causa, 2) que el proceso disciplinario estuvo viciado de nulidad, y que 3) se encontraba amparado por “fuero a la salud”; en consecuencia, 4) se ordene el reintegro y 5) se condene al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de devengar desde el despido hasta el reintegro y la sanción moratoria. Subsidiariamente, solicita se 6) condene a la indemnización por despido injusto por valor de \$80.000.000.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran a folios 3-10 demanda y 177-196 contestación IMAGE QUALITY OUTSOURCING SAS, contenidos en el archivo 01 ED.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, mediante sentencia No. 61 del 12 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, se resolvió declarar

probada la excepción de inexistencia de la obligación, en consecuencia, absolver a IQ OUTSOURCING SAS de todas las pretensiones incoadas en su contra. No emite condena en costas.

Como argumentos de su decisión indicó el *A quo* que, no es objeto de discusión la relación laboral que existió entre las partes desde el 8 de julio de 2002 al 17 de octubre de 2018. Aduce frente a la estabilidad laboral reforzada que de la historia clínica aportada al plenario se desprende que el demandante tenía un padecimiento de salud, no obstante, refiere que esta situación sólo fue puesta en conocimiento del empleador mediante derecho de petición del 23 de octubre de 2018, fecha posterior al despido del trabajador. Agrega que si bien el actor tiene un padecimiento de salud no acreditó que para el momento de la notificación de la terminación del contrato existiera una condición de minusvalía, pérdida de la capacidad laboral, incapacidad o recomendaciones médicas previamente notificadas al demandado. Añade que tampoco hay asomo de que el nexo causal o el motivo de la terminación del contrato obedeciera a la condición de salud del accionante.

Frente al debido proceso para la terminación del contrato con justa causa adujo que al validar las actuaciones adelantadas dentro del proceso disciplinario en contra del demandante se observa que fueron debidamente notificadas con el lleno de los requisitos e informándole que podía controvertir la decisión a través de recursos de reposición y en subsidio de apelación, en caso de encontrarse en desacuerdo con las mismas. Agrega que las causales del despido fueron debidamente probadas, pues las mismas están en concordancia con las obligaciones que el eran exigibles al demandante en virtud del cargo que ostentaba, basando el empleador su decisión en las pruebas oportunamente recaudadas dentro del proceso disciplinario, las cuales resalta, fueron puestas a disposición del accionante a fin que las controvirtiera o presentara otras en su favor.

Concluye que la conducta del demandante estaba incluida como una violación grave de las obligaciones que le incumbían, por encontrarse dentro de las responsabilidades legales y contractuales que rigen el cargo de *coordinador de producción*, como se desprende del perfil del cargo y funciones allegados al plenario.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado judicial de la **PARTE DEMANDANTE** interpuso recurso de apelación indicando que el despido del demandante se dio de manera ilegal, pues los recursos que se interpusieron por parte del trabajador frente a la decisión de terminar el contrato no fueron resueltos, en consecuencia, se vulneró el debido proceso. Expone que no existieron garantías dentro del proceso disciplinario del demandante.

Manifiesta que la Ley 50 de 1990 es muy estricta y rigurosa cuanto se trata de despedir a los trabajadores por voluntad de la empresa. Expone que la situación que se dio con la tula, lo que originó el despido, no fue directamente generada por el demandante, sino por un empleado de una posición inferior a éste, en consecuencia, no es procedente que se le endilgue al señor BRAND la misma, pues era el jefe e hizo todo lo posible por cumplir sus funciones y cuando generó al final del día los pendientes, el aplicativo reflejaba saldo cero de títulos pendientes.

Indica que conforme a la jurisprudencia de unificación de la Corte Constitucional, el trabajador debe ser oído con el cumplimiento de las garantías y que en este caso al accionante lo obligaron a viajar a Bogotá para escucharlo en descargos, sin tener el tiempo para prepararse. Expuso que la señora Claudia, ex compañera del demandante igualmente fue despedida por la empresa con violación del debido proceso.

Exterioriza que, si bien tiene el empleador la facultad de terminar el contrato, ello debe hacerlo reconociendo la correspondiente indemnización que instituye el artículo 64 del CST, aspecto que no se cumplió en el presente asunto. Indica que debe garantizarse el buen nombre y honra del trabajador y no retirarlo sin ninguna remuneración por todos los años en que prestó su labor.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 26 de noviembre de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en término los apoderados de la parte demandante y la parte demandada Imagen Quality Outsourcing, los que pueden ser consultados en los archivos 06 a 08 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico estriba en determinar si IQ OUTSOURCING S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo del señor RODRIGO ALEXANDER BRAND MUÑOZ sin el cumplimiento del debido proceso o, por el contrario, como lo concluyó el *a quo* el mismo se ajusta a los preceptos legales sobre la materia.

Dilucidado lo anterior, se validará la procedencia de la indemnización por despido injusto dispuesta en el artículo 64 CST, para lo cual se analizará si en efecto quedó acreditada la conducta grave generadora del despido del demandante.

Se procede entonces a resolver los planteamientos previos las siguientes,

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS, la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003

Se tiene como supuestos de hecho debidamente comprobados en esta litis los siguientes:

- (i) Que entre el señor RODRIGO ALEXANDER BRAND MUÑOZ e IQ OUTSOURCING SAS se celebró contrato de trabajo a término fijo con fecha de inicio 8 de julio de 2002 (Fls. 198-200, archivo 01), el cual se dispuso por mutuo acuerdo cambiar a uno por término indefinido el 13 de febrero de 2003 (fl. 197, archivo 01).
- (ii) Que el contrato de trabajo del señor RODRIGO ALEXANDER BRAND MUÑOZ fue terminado por IQ OUTSOURCING SAS aduciendo justa causa, conforme se desprende de la carta de despido de data 17 de octubre de 2018 (fl. 19-22 y 201-204, archivo 01 ED)
- (iii) Que el demandante presentó a la sociedad accionada derecho de petición el 23 de octubre de 2018, solicitando se revocara la decisión de despido y se le brindaran las garantías sobre la atención a la salud, medicina especializada y calificación de pérdida de capacidad laboral (Fl. 23-28, archivo 01).

DEL DEBIDO PROCESO EN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Ahora bien, para resolver el problema jurídico planteado se debe indicar que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, reiterada recientemente en sentencia SL-11156 del 26 de julio de 2017, ha señalado que al trabajador demandante sólo le basta demostrar el hecho del despido; y por su parte al empleador demandado, que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, le corresponde 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.

Frente al debido proceso debe señalarse que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado que:

“Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, si 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.

De tal manera que la legalidad y justeza del despido no podía verse afectada porque la diligencia de descargos se hubiere surtido sin la asistencia de dos compañeros del trabajador. (CSJ SL, 12 jul. 2017, rad. 47251)

Recientemente en sentencia SL3742 de 2021, el órgano de cierre de la Jurisdicción ordinaria Laboral enfatizó en que cuando un vínculo laboral finiquita basado en la existencia de una justa causa, no es necesario que se agote previamente un procedimiento, exceptuando los eventos en que se haya estipulado uno en el contrato, convención colectiva, pacto colectivo, laudo o reglamento, pues a este supuesto no son aplicables las normas que regulan la sanción disciplinaria, al tener objetos distintos y producir consecuencias diferentes.

Igualmente expuso la Corporación en la providencia en mención, cuya posición fue reiterada en sentencia SL496 de 2021 que, las garantías del debido proceso instituido en el artículo 29 de la Constitución Nacional en el escenario de un despido injusto corresponden básicamente a lo siguiente: “i) que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justa causa por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, este se cumpla”

DEL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, reiterada recientemente en sentencia SL-11156 del 26 de julio de 2017, ha señalado que al trabajador demandante sólo le basta demostrar el hecho del despido; y por su parte al empleador demandado, que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, le corresponde 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.

La misma Corporación, entre otras, en sentencia No. 34066 del 19 de mayo de 2009, ha establecido que es obligación del empleador informar al trabajador el motivo o causal concreta de despido, para que este último pueda ejercer su derecho de defensa en debida forma, sin que posteriormente se pueda invocar una causal distinta a la manifestada al subordinado.

Y sobre la calificación de la gravedad de la falta se ha dicho por el Alto Tribunal que corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones definir ese calificativo. De ese modo, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación a lo dispuesto en esos actos, que si se califica de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; sin que sea dable para el juez unipersonal o colegiado, entrar a declarar de nuevo la gravedad o no de la falta; lo que sí se debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del CST. Lo relevante es que el trabajador incurra en una de las faltas calificadas como graves por el reglamento interno de trabajo, sin que sea necesario demostrar que produjo daño o beneficio para la entidad patronal (providencia del 19 de septiembre de 2001, radicación 15822).

DEL CASO CONCRETO

Descendiendo al caso de autos se observa lo siguiente en relación con el despido del cual fue objeto el trabajador:

Al plenario se aportó citación a descargos remitida por IQ OUTSOURCING SAS al demandante, de fecha 12 de octubre de 2018 (fl. 218, archivo 01), en la que se informó sobre la diligencia adelantada en la misma calenda a las 11:30 am, respecto a los hechos ocurridos el 28 de septiembre de 2018, en el proceso de canje que generó una diferencia de valores a razón de la falta de procesamiento de la tula 152 del Banco Colpatria primer corte, el cual corresponde a 29 cheques por valor de \$1.093'399.744,38; indicándosele que podía presentar pruebas a su favor. Al final del documento aparece la rúbrica del demandante como señal de recibido. La diligencia de descargos se llevó a cabo en la hora y fecha previamente señalada (Fl. 219-223, archivo 01).

Se allegó también misiva del 17 de octubre de 2018 a través de la cual el empleador IQ OUTSOURCING SAS comunicó al señor RODRIGO ALEXANDER BRAND NÚÑEZ (fl. 19-22 y 201-204, archivo 01 ED), la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por el incumplimiento grave de las obligaciones legales y contractuales conforme al artículo 62 ordinal a) numeral 4 y 6, en consonancia con el artículo 58 numerales 1 y 5 del CST, basado en los siguientes hechos:

- El 28 de septiembre de 2018, en el proceso de canje, se generó una diferencia de valores a razón de la ausencia de procedimiento de la tula 152 del banco Colpatria primer corte, el cual correspondía a 29 cheques por valor de \$1.093.399.744,38, lo que generó un detrimento económico y de reputación de la compañía por un valor aproximado de \$240.000.000, generado por el cliente banco Colpatria, por el incumplimiento de los EDS
- No cumplió con las funciones del cargo de coordinador, dentro de la que se encuentra la obligación de ejecutar procesos con el objetivo de cumplir con los Acuerdos de Servicio (ADS), entre los que se incluye el procedimiento total del canje y la visación que implica, entre otras cosas, recibir las tulas que contienen cheques de los clientes, abrirlas, extraer el 100% del movimiento, pasar a los procesos de preparación, digitalización y cuadre, transmisión al cliente y entrega de reportes, transmisión a República y entrega de físicos para compensación.

- Incumplimiento del procedimiento CE7, definido en la *matriz de riesgos y controles canje F37-A6* versión 7 así: “*cada operador diariamente debe revisar y extraer la totalidad del contenido de las tulas y destapar los sobres o bolsas que vengan en su interior*”.
- No cumplió con el reporte de inconsistencias, pues a pesar de advertir lo anterior, no aseguró el reporte de la situación en el aplicativo Apolo.
- Pese a enterarse del extravío de la tula el día 28 de septiembre antes de las 8 pm, no se evidencian gestiones para lograr su ubicación, diversas a la revisión de la basura y a la solicitud a uno solo de los miembros del equipo para su búsqueda.

Con fundamento en tales hechos se hicieron las siguientes imputaciones (fl. 19-22 y 201-204, archivo 01 ED) que se calificaron como omisiones graves, justificativas de la terminación unilateral del contrato:

DECISIÓN

Con su conducta usted incumplió de manera grave las obligaciones legales y contractuales que rigen su actividad, toda vez que su conducta representa una grave negligencia, por cuanto usted como Coordinador de Producción, tiene la responsabilidad de velar porque los ADS se cumplan a satisfacción, no obstante, a pesar de haber identificado la pérdida de una tula que contenía 29 cheques por valor de \$1.093.399.744,38 usted adoptó una posición descuidada y negligente omitiendo adelantar todos los controles y las gestiones que debía haber efectuado para encontrarla, a pesar de que se trataba de un elemento de un valor bastante considerable que representó una afectación a la buena reputación de la empresa ante su cliente.

A pesar de que usted conoce que dentro las funciones de su cargo se encuentra la obligación de ejecutar los procesos con el objeto de cumplir con los ADS o compromisos que existan tanto a nivel interno como externo con los clientes de la empresa, usted no adelantó todos los controles que debía adelantar limitándose a solamente algunos de ellos: revisar basuras y solicitarle a algunas personas de su equipo que buscaran la tula extraviada.

La empresa ha establecido instructivos de control dentro del proceso de Canje y Visación, dentro de los cuales se encuentra el control CE7 definido en la “*matriz de riesgos y controles canje F37-A6 versión 7*, según la cual “*Cada operador diariamente debe revisar y extraer la totalidad del contenido de las tulas y destapar los sobres o bolsas que vengan en su interior*”, sin embargo encontramos que en el caso concreto este fue incumplido por usted, pues no adelantó tal procedimiento.

También tiene el aplicativo Apolo el cual sirve para registrar la llegada de tulas e inconsistencias y tampoco se hizo el reporte.

Esta situación fue demostrada mediante las demás pruebas documentales y su confesión y en la diligencia de descargos.

Igualmente se observa derecho de petición presentado por el señor BRAND ante IQ OUTSOURCING SAS, con recibido del 23 de octubre de 2018 (fls 23-26 archivo 01), en la que solicitó se revocara la decisión tomada por la empresa y se le dieran las garantías sobre la atención a la salud, medicina especializada y calificación de capacidad laboral. Se adujo que los hechos que originaron el despido correspondieron a un error cometido por un tercero que aceptó su responsabilidad y, que acusar al jefe de departamento por falta de uno de sus subalternos no es una actitud coherente con el CST. Manifestó haber adelantado las actuaciones de su competencia y que el aplicativo APOLO presentó inconsistencias en el reporte TITAN recepción de TULA, pues no reflejó la información, siendo esta una herramienta proporcionada por la compañía, por lo que al principio no se estableció que la búsqueda estuviera direccionada a encontrar una tula, sino a documentos faltantes. Indicó en el hecho cuarto, que ponía en conocimiento de la empresa que sufre de una enfermedad

laboral, propia de las actividades que ejecutaba y que había estado incapacitado por la situación de su columna. Agregó que, si bien se surtió el proceso disciplinario, no se le dio el tiempo necesario para preparar la defensa.

Dentro del plenario se evidencia Reglamento Interno de Trabajo de la empresa IQ OUTSOURCING (Fls. 234-275, archivo 01 ED), en el que se estableció en el capítulo XIII la escala de faltas y sanciones disciplinarias, disponiendo un procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias en el artículo 53, así:

“ARTÍCULO 53. Toda medida o decisión que configure un uso de la facultad disciplinaria por parte del empleador, deberá estar precedida de un debido proceso mediante el cual el trabajador pueda ejercer plenamente su derecho de defensa. Este procedimiento debe realizarse de manera oportuna a partir del momento en el cual se conoce la falta por parte del empleador.

El procedimiento disciplinario estará regulado por las siguientes etapas:

- a) *Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción y la formulación de los cargos imputados:*

Mediante comunicación escrita entregada personalmente o enviada por correo certificado a la última dirección de residencia registrada por el trabajador en la empresa, esta notificara el inicio del proceso disciplinario señalado:

- (i) Lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos*
- (ii) Imputación de los hechos que dan lugar al inicio del procedimiento disciplinario*
- (iii) Imputación de las posibles obligaciones incumplidas o faltas en las cuales incurrió el trabajador*
- (iv) Testigo de la empresa debe ser una persona de igual o menor rango al del colaborador*

(...)

- b) *Diligencia de descargos:*

En la fecha, hora y lugar determinados en la citación se llevará a cabo diligencia de descargos en la cual el trabajador podrá explicar su versión de los hechos imputados, así como cualquier explicación o aclaración necesaria.

En dicha diligencia EL EMPLEADOR trasladará las pruebas con que cuente para que el trabajador pueda ejercer su derecho de contradicción respecto de las mismas e igualmente, el trabajador podrá aportar las pruebas que considere conducentes.

En caso de ser necesario, se podrá suspender la diligencia de descargos, dejándose constancia en la correspondiente acta, de la fecha hora y lugar de la continuación de la diligencia. El término de suspensión será fijado en la diligencia de descargos, siendo el razonablemente necesario según las razones que dieran lugar a la suspensión de la diligencia.

Igualmente, EL EMPLEADOR podrá posteriormente y dentro de un término razonable, citar a una ampliación de la diligencia de descargos, citación que deberá cumplir con lo señalado en el literal a) de este artículo.

- c) *Decisión*

Con posterioridad a la finalización de la diligencia de descargos o una vez remitidos los descargos por parte del trabajador y dentro de un término razonable, el empleador comunicara al trabajador la decisión correspondiente.

En caso que proceda alguna sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme lo establecido en el contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo y/o código sustantivo del trabajo, la decisión debe estar motivada, explicando los hechos que dan lugar a la misma, así como las obligaciones incumplidas y/o faltas en que se incurrió.

Finalmente se señala que, ante la decisión adoptada por la empresa, el trabajador tendrá la posibilidad de presentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, recurso procedente ante el inmediato superior de quien impuso la sanción disciplinaria, el cual debe resolverse en el término de ocho (8) días. La falta se

considera aceptada si en el término de tres (3) días no se ha presentado el mencionado recurso”

Así mismo, se dispuso en el artículo 54 del reglamento interno de trabajo que: *No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 CST).*

Se pone de presente que, si bien el procedimiento antes enunciado se dispuso para *toda medida o decisión que configure un uso de la facultad disciplinaria por parte del empleador*, al realizar una interpretación integral del artículo 53 del reglamento, se observa que en la misma se encuentra incluida la decisión de terminación el contrato de trabajo.

Del análisis del material probatorio llega la Sala a la inferencia razonable que en efecto en el presente asunto se cumplió con el trámite establecido dentro de la sociedad accionada para el despido del trabajador, por lo que se pasa a ver:

El demandante fue citado a diligencia de descargos, en la que se indicaron los hechos objeto de la misma, fecha, hora y lugar en la que se llevaría a cabo (fl. 218, archivo 01); actuación que se atendió cumplidamente en la data señalada *-12 de octubre de 2018-*, y dentro de la que se dio oportunidad al trabajador para que se pronunciara sobre los hechos, poniendo de presente los motivos por los que fue llamado a dicha versión y dándosele oportunidad para que presentara pruebas (Fl. 219-223, archivo 01); el despido se verificó en un término razonable - *-17 de octubre de 2018-*, (fl. 19-22 y 201-204, archivo 01 ED) -, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la diligencia descargos -, y se comunicó en la misma fecha al actor (hecho 6 dda fl 5, , archivo 01 ED), relacionando los hechos que motivaron la determinación, así como las faltas endilgadas al demandante.

Es preciso señalar que en ningún aparte del reglamento de trabajo, ni norma sustantiva laboral, se tenía previsto que la citación a diligencia de descargos debía realizarse con determinada antelación, resaltándose que en el *sub lite* se extrae del acta de la diligencia que el señor BRAND tenía pleno conocimiento de los hechos respecto de los cuales iba a rendir las explicaciones correspondientes; además que de estimarlo necesario, procedía la ampliación de la diligencia, para que el trabajador allegase las pruebas que estimare pertinentes, sobre lo que no se advierte ninguna solicitud por el interesado, denotando su conformidad con la manera en que se estaba adelantando la diligencia.

Y en cuanto a los recursos que se aduce por el apoderado de la PARTE DEMANDANTE, se interpusieron contra la decisión de terminar el contrato de trabajo, lo cierto es que ello no se evidencia en el plenario, pues lo aportado fue un derecho de petición radicado en la entidad el 23 de octubre de 2018 (fls 23-26 archivo 01), en el que solicitó la revocatoria de la decisión de despedir al accionante, y con el que además pone en conocimiento de la empresa demandada la existencia de una patología padecida por el actor, en búsqueda del amparo de estabilidad laboral reforzada por salud; escrito este, que aun de estimarse que corresponda sustancialmente a un recurso, lo cierto es que se allegó cuando había vencido el término previsto en el reglamento interno para ello, esto es, tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación del retiro.

En este orden de ideas, considera la Sala que en el presente asunto no se vulneró al señor RODRIGO ALEXANDER BRAND MUÑOZ el debido proceso en la decisión de finiquitar el contrato de trabajo, pues la misma se ajustó al procedimiento estatuido en el reglamento interno de trabajo, así como, a los supuestos a los que ha hecho referencia la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En este orden de ideas, no hay lugar a declarar ineficaz o injusto el procedimiento realizado para el despido del demandante.

En lo que respecta a la acreditación de los hechos objeto de despido, manifiesta el recurrente activo no pueden ser endilgados al actor, en tanto el mismo no fue quien generó el acto inseguro con la ubicación de la tula en un lugar no designado para ello y además porque en su calidad de coordinador, el accionante realizó todo lo que estaba a su alcance.

A este respecto se advierte que, en la carta de terminación del contrato se expusieron los hechos que motivaron el despido del demandante (fl. 19-22 y 201-204, archivo 01 ED), subsumiéndolos en lo dispuesto en el literal a) del artículo 62 CST, modificado por el art. 7 del decreto 2351 de 1965, numerales 4 y 6, en concordancia con el artículo 58 del CST, numerales 1 y 5. Adujo el empleador que el demandante incumplió de manera grave las obligaciones legales y contractuales que rigen su actividad, pero no se expuso que en algún documento se estipulara como falta grave la conducta del trabajador.

En este orden de ideas, debe tenerse en cuenta que, según la ley, es solo una violación que tenga el talante de grave, respecto de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, la que le representa una justa causa para el despido por parte de su empleador; y no simplemente cualquier omisión o violación de aquellas.

De allí que se deba acudir al precepto del numeral 6º, artículo 62 CST, a fin de establecer si acorde con el mismo, las conductas endilgadas al accionante representan la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que se disponen en los artículos 58 y 60 CST; en particular, acorde con la imputación de cargos, se tendría que analizar la contenida en el numeral 1º del artículo 58 CST: “1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido” y “5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”; Asimismo, el numeral 4 del art. 62 del CST: “4. todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas” y “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”

En virtud de lo anterior, definidos los hechos que sirvieron de base para la terminación del contrato, corresponde a la Sala determinar si constituyen la falta grave justificante del mismo.

Lo primero que habrá de precisarse es cuáles eran las funciones del demandante en el cargo de Coordinador de producción II que ostentaba al momento de la ocurrencia de los hechos que originaron el despido. Para ello se remite la Sala al documento *perfil del cargo y descripción de responsabilidades* aportado por la demandada (Fls. 276, archivo 01), en el que se consigna como información del cargo lo siguiente:

1.1 Nombre del Cargo	1.2 Proceso al que pertenece (Según mapa de procesos)	1.3 Cargo del Superior Inmediato	1.4 Cargo(s) que le reporta(n)	1.5 Misión del Cargo
Coordinador de Recaudo	Gerencia Vertical financiera	Director De Negocio	Analista de Situado fiscal, Analista de Conciliación, Asesor VIP, Agente II, Analista de Información, Operador I Y II, Analista de Recaudos, Analista de Afiliaciones.	Garantizar el cumplimiento de los ADS internos y externos con oportunidad, calidad y productividad
Coordinador de Producción, Coordinador de Producción I, Coordinador de Producción II, Coordinador de producción III	Gerencia Vertical Financiera	Director De Negocio	Lider De Process, I, II, III.	Garantizar el cumplimiento de los ADS internos y externos con oportunidad, calidad y productividad

Por su parte, se definen como responsabilidades del cargo:

Nombre del Cargo	Actividades principales	Descripción de responsabilidades	Resultado Final
Coordinador de Producción, Coordinador de Producción I, Coordinador de Producción II, Coordinador de Producción III, Coordinador de Recibo	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de planes y programas de producción Obtener los recursos Ejecución del proceso Control y cierre del proceso Determinar acciones de mejora significativas al proceso Liderar el personal 	<ul style="list-style-type: none"> Presupuestar los volúmenes de producción mensuales y definir el plan de producción. Definir los recursos necesarios para el cumplimiento de los programas de producción Coordinar la asignación de los recursos humanos, físicos y técnicos necesarios para el pleno cumplimiento del programa de producción. Coordinar con los líderes al cumplimiento de los programas de producción de acuerdo a los estándares establecidos y demás actividades diarias asociadas a la producción. Administración del recurso humano Controlar y cumplir con el indicador de uso de recursos, evaluar la ejecución de la producción frente a lo presupuestado (volúmenes y productividades), evaluar el cumplimiento de los ADS, consolidar los resultados generales de producción. Cumplir con los compromisos adquiridos con los clientes. Revisión y análisis de los procesos actuales. Definición de controles operativos. Definición de procesos nuevos y de requisitos. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con los ADS internos y externos. Optimizar los procesos y entradas de proyectos a la producción. Políticas y directrices claras para el personal a cargo. Personal con conocimiento de sus responsabilidades.
		Tomar las acciones correctivas y preventivas de acuerdo a los resultados del proceso <ul style="list-style-type: none"> Dar ejemplo al personal a cargo, siguiendo e implementado las políticas y directrices de la organización. Desarrollar al personal a cargo a través del ejemplo y la retroalimentación continua. 	

En la misión asignada a este cargo se indica que ello corresponde a garantizar el cumplimiento de los ADS (Acuerdos de Servicio) internos y externos (fl 281 Archivo1 ED).

De lo anterior se desprende sin lugar a duda que en efecto dentro de las funciones del cargo del demandante se establecieron el *control y cierre del proceso*, así como: *evaluar el cumplimiento de los ADS, definición de controles operativos, tomar las acciones correctivas y preventivas de acuerdo a los resultados del proceso*.

En los descargos rendidos por el demandante (Fl. 219-223, archivo 01), este no niega la ausencia en el procesamiento de la tula 152 del banco Colpatria primer corte el 28 de septiembre de 2018. Al interrogársele sobre las acciones tomadas al respecto, indicó lo siguiente:

“PREGUNTA: de acuerdo a las validaciones realizadas por CCTV se evidencia que: la tula de la oficina 152 perteneciente al canje enviado del día 28 de septiembre del banco Colpatria, fue dejada en una mantequillera sin realizarle la actividad de destape, preparación y entrega de documentos a (digitalización), al identificar el movimiento faltante, los colaboradores no hacen una revisión exhaustiva del área de preparación, ni las basuras del proceso después de terminado el proceso de canje enviado, ¿Qué tiene que decir al respecto?

RESPUESTA: que no hayan hecho la revisión exhaustiva, la revisión de basuras si se hizo, tengo el acta de que se hizo ese control, si se contraviene el registro del sistema de gestión de calidad y los videos creo que no tengo responsabilidad al respecto.

PREGUNTA: ¿sobre qué hora es notificado usted y por parte de quien sobre la diferencia en el canje?

RESPUESTA: Eblim comenta antes de las 8 pm

PREGUNTA: ¿sobre qué hora deja usted la oficina el día 28 de septiembre de 2018?

RESPUESTA: No recuerdo, pero podrían revisar la hora de salida con la tarjeta. No me voy hasta que todos los procesos del canje enviado queden 100% entregados.

PREGUNTA: Siendo usted el responsable de asegurar los ADS del proceso de canje, ¿qué directrices aseguró con su equipo a cargo para encontrar la diferencia de \$1.093.399.744,38?

RESPUESTA: Lo que está en el instructivo, garantizar la búsqueda en el área, y realizar con el equipo de búsqueda del movimiento faltante

PREGUNTA: ¿por qué entendiendo la complejidad de la situación, su contrato de confianza y manejo, su cargo de coordinador de producción, su responsabilidad de aseguramiento del proceso de canje, usted decide dejar en manos de los colaboradores la búsqueda del movimiento faltante por \$1.093.399.744,38?

RESPUESTA: La responsabilidad no se entrega, es una instrucción que se dio para la búsqueda dentro de un tema de cumplimiento bajo mi responsabilidad, el líder estaba abajo, en esa instrucción en la que se recibe como respuesta que fue cumplida a cabalidad y se da la respuesta al cliente sobre la situación

PREGUNTA: ¿qué seguimiento tiene usted establecido con su equipo de líderes para el control de su operación?

RESPUESTA: seguimiento al cuadros, seguimiento a los controles, seguimiento de las áreas, seguimiento a los entregables y de manejo de recurso humano y tecnológico. El seguimiento es en sitio, es diario, no hay un cronograma o actividad, es un proceso que requiere que la actividad de seguimiento se haga al día.

PREGUNTA: ¿Es de su conocimiento que su líder de proceso Carlos Ariel Quintero no ha realizado adecuado control y seguimiento del proceso al que esta asignado, ya que se ha evidenciado el incumplimiento de políticas de seguridad física y de procesos de forma reiterativa por parte de los colaboradores que ejecutan las tareas de recepción, destape y preparación del canje sin que exista ningún correctivo al respecto?

RESPUESTA: No tengo evidencia al respecto, el hecho de que haya un registro de una persona en registro físico incumpliendo las políticas no significa que el líder o coordinador no haga el seguimiento o la replica de las políticas, es distinto que las personas las incumplan a que no se haga.

PREGUNTA: ¿Por qué usted no esta al tanto de la situación?

RESPUESTA: el hecho de que alguien no haga algo o un paso específico no quiere decir que el líder no haga la réplica o comunicación de las políticas.

PREGUNTA: considera usted que hizo los esfuerzos necesarios para encontrar el movimiento de diferencia por \$1.093.399.744.38 que correspondían a 29 cheques de una tula que se recibió en el proceso del que usted es responsable?

RESPUESTA: si señora

PREGUNTA: ¿si fue así porque la tula 152 que permaneció desde el 28 de septiembre y hasta el lunes 1 de octubre de 2018 no fue encontrada?

RESPUESTA: todos los procesos están en una mantequillera se dan como producto terminado, esa tula estaba ahí, 50 ojos nadie vio, las personas fueron a buscar y no la encontraron, ya yo decirte porque pues no; es como cuando en visacion hay un cheque raspado, el visador simplemente no lo ve, ya luego pasado el reclamo todo el mundo identifica el raspado y error, así mismo con la tula todo el mundo la vio con la ayuda del video

PREGUNTA: ¿recuerda cuantas personas estaban asignados a la búsqueda de la tula?

RESPUESTA: le di la instrucción a Eblin Cometa y luego abajo el líder replicó con el equipo

PREGUNTA: ¿Por qué no se registró reporte de inconsistencias en el aplicativo apolo, incumpliendo lo definido en la “matriz de riesgos y controles canje F37-A6 versión 7, control CE3 en la cual se especifica que “cada que se encuentren inconsistencias los operadores las registran al terminar el proceso de preparación por la aplicación Apolo en el módulo de inconsistencias “registro de inconsistencias”, aplica para Bogotá, Medellín, Cali, Tunja y Manizales?

RESPUESTA: Preguntémosle al operador, porque si tiene clara la instrucción pregúntele a el por qué no lo hizo.

PREGUNTA: ¿Por qué usted ni aseguro el cumplimiento de este control?

RESPUESTA: Es una instrucción dada de forma diaria, el líder debe estar pendiente de ese proceso, asegurarme de que la persona no lo haga es estar encima de cada persona, para mí era más importante garantizar el correo, de ese movimiento, no sé, la persona no lo hizo y la tiene clara frente a la actividad.

PREGUNTA: ¿a quién y sobre qué hora notifico sobre el estado de cierre del proceso?

RESPUESTA: Al cliente se le notificó la novedad por correo, no tengo la hora

PREGUNTA: ¿es de su conocimiento que este tipo de omisiones y errores operativos afectan la imagen de la compañía ante el cliente Colpatria de forma grave?

RESPUESTA: si claro

PREGUNTA: ¿es de su conocimiento que esta situación representa para la compañía un detrimento económico de 240 millones de pesos?

RESPUESTA: No

PREGUNTA: ¿es de su conocimiento que este tipo de faltas están catalogadas como graves y son justas causas de despido según lo establecido en el RIT de la compañía artículo 52 numerales d,f,m y l?

RESPUESTA: El 23 de noviembre del 2017, el señor Álvaro Vargas en reunión con Cali nos dijo, la persona que omite el control va a los descargos siempre y cuando este claro para la persona la actividad a realizar, yo no omití el control.

(...)

PREGUNTA: ¿acepta usted la omisión de controles por parte del operados a cargo del proceso de canje de la regional Cali del cual usted es responsable?

RESPUESTA: si señora

PREGUNTA: ¿acepta usted la omisión de registro de novedades en los aplicativos establecidos en los instructivos anteriormente detallados por parte del operador a cargo del proceso de canje de la regional Cali del cual usted es responsable?

RESPUESTA: aceptar no, no lo hizo.

PREGUNTA: ¿acepta usted los reiterativos errores operativos y omisión de controles en el proceso de canje que han afectado la relación con el cliente banco Colpatria por las situaciones presentadas en el último mes?

RESPUESTA: No, porque no conocía las multas o sanciones que me estas mencionando apenas hoy

PREGUNTA: ¿es claro para usted el detrimento de reputación frente al cliente?

RESPUESTA: si claro, por parte de las omisiones de control del operador”

Con lo anterior evidenció la entidad que no se estaban llevando a cabo en debida forma las actuaciones correspondientes al control y seguimiento del proceso de canje, el incumplimiento de políticas de seguridad física y de procesos por parte de los colaboradores que ejecutan las tareas de recepción, destape y preparación del canje, actuaciones aquellas que en su condición de Coordinador de Producción le era imponibles, dada la misión para la que se instituyó el cargo, esta es, garantizar el cumplimiento de los acuerdos de servicio, lo que le exigía la realización de acciones positivas sobre el personal bajo su mando, en orden a verificar el cumplimiento de los ADS.

Ni siquiera cuando se concretó el impase por dicha falta de controles, con el evento acaecido el 28 de septiembre de 2018, se observaron por el accionante las actuaciones debidas para hacer frente a esta situación, no se informó a través de los canales establecidos la falta de los documentos, o de la tula completa; las actividades encaminadas a su búsqueda fueron limitadas, desplegándose una actuación más eficaz solo en razón del reporte de usuario, realizado el 1º de octubre de 2018, procediendo allí sí a verificar en las grabaciones del lugar, dónde estaba la tula con los 29 cheques que se quedaron sin enviar para compensación.

En su condición de Coordinador se observa que no adelantó gestión alguna el accionante para que desde el momento en que se dio el suceso se reportara la inconsistencia en el aplicativo Apolo dispuesto por IQ OUTSOURCING, o por cualquier otro medio que resultara idóneo para conjurar el impase, de alta significación económica como quedó establecido, pues se estaba hablando de la pérdida de un canje de alrededor de mil cien millones de pesos, por las repercusiones económicas que podría traer para la empleadora.

Es preciso para resolver el asunto poner de presente que el proceso de canje es el “*periodo en el cual un cheque está en proceso de transferencia de fondos interbancarios o de compensación*”¹, en Colombia esta labor se hace a través del Banco de la República², proceso que realiza dicha entidad bajo la modalidad de *compensación y liquidación electrónica* en el cual: “*se graba y transmite mediante archivos electrónicos en formato NACHAM al Banco de la República, la información correspondiente a cada uno de los*

¹ Visto en: <https://www.bolsadevalores.com.sv/index.php/centro-de-informacion/educacion-bursatil/glosario/canje-de-cheque>

² Mas información en: <https://www.banrep.gov.co/es/cedec>

documentos presentados al cobro y en devolución en las dos sesiones de la compensación”³. El proceso se resume de la siguiente manera:

“Registrada la información de los cheques presentados al cobro por cada entidad participante en los dos sistemas antes mencionados, se realiza un cierre diario de la primera sesión del canje hacia las 20:30 horas del día, se calcula una posición neta débito o crédito para cada entidad y se afecta su cuenta de depósito en el Banco de la República con este valor. Los cheques presentados al cobro diariamente corresponden a los consignados por los cuenta depositantes en la misma fecha y se intercambian entre la entidad participante presentadora y la entidad participante librada (la que debe pagarlos) en la Cámara de Compensación de cada ciudad.

Al día hábil siguiente de efectuada la compensación y liquidación provisional de los cheques del día, las entidades participantes libradas, después de procesarlos internamente para validar si pueden o no ser cancelados dependiendo de factores tales como la disponibilidad de fondos en la cuenta del cliente girador, que la cuenta no esté bloqueada, que no exista orden de no pago, entre otras, pueden devolverlos a las entidades participantes presentadoras invocando la respectiva causal. Hacia las 11:30 horas de este día, se cierra la segunda sesión del canje en el CEDEC y la CCSD, se calculan posiciones multilaterales netas de las devoluciones para cada entidad participante y se afectan nuevamente sus cuentas de depósito, esta vez con fecha valor del día anterior. Los cheques devueltos se intercambian nuevamente en la Cámara de Compensación de cada ciudad para que retornen a la entidad presentadora y esta los pueda devolver al cliente que los consignó. A partir de esta hora, las entidades participantes presentadoras cuyos cheques no resultaron devueltos los pueden acreditar ya las cuentas bancarias de los clientes que efectuaron el día anterior las respectivas consignaciones”⁴

Este proceso de canje es la función que realiza IQ OUTSOURCING SAS para bancos como Colpatria, entidad con la que se dio la pérdida de la tula con 29 cheques para canje.

De conformidad con lo anterior, estima la Sala que en efecto se encuentra justificado el despido del demandante y su actuar omisivo constituye una falta grave a sus funciones, puesto que su función de Coordinador le imponía el deber de garantizar la aplicación estricta de los acuerdos de servicios establecidos con sus clientes usuarios, acuerdos que se vieron claramente comprometidos con la gestión efectuada con el canje del 28 de septiembre de 2018, y frente a lo cual no se desplegaron por el accionante las actuaciones exigidas en su condición de coordinador del proceso, en orden a, en primer lugar, ubicar la tula faltante, disponiendo las actividades pertinentes para hallar el elemento extraviado, y de ser infructuosa esa actuación, realizando los reportes e informes necesarios para que se adoptasen las medidas pertinentes para hacer frente a la situación, asumiendo una actitud pasiva y solo frente al reporte de la entidad usuaria, efectuado tres días después, viene a realizar acciones más eficaces, esto es, cuando ya se había materializado la falta que afectó la credibilidad de la empresa.

No se le endilga al accionante la omisión o falta en que se incurrió por un subordinado a su cargo, sino por las obligaciones que como garante del servicio le eran exigibles, encaminadas a cumplir atentamente los acuerdos fijados en los reglamentos del servicio, siendo su posición negligente lo que permitió que se vieran afectados tales acuerdos, con el consiguiente desmedro para los intereses de su empleador. No debe perderse de vista que los trámites realizados en la empresa IQ OUTSOURCING implican el manejo de dineros de terceros, cuya tardanza en la compensación de cheques puede generar afectaciones económicas, del tipo de pago de intereses, sanciones por mora, resolución de negocios jurídicos, etc., de ahí la importancia de realizar los controles respectivos con el fin de evitar estas inconsistencias en el canje de los medios de pago.

³ Ibidem

⁴ Visto en: <https://www.banrep.gov.co/es/cedec>

No se estima como argumento justificativo el que el demandante refiere en sus descargos, en cuanto a que cada trabajador conoce a la perfección los trámites que le corresponden adelantar; pues si bien en efecto es una responsabilidad de cada empleado atender las funciones que le corresponden, conocer cuáles son éstas y los términos en que se deben cumplir, el coordinador está allí para garantizar que se cumplan esos procesos, como claramente se dispuso en la definición de su cargo, debiendo cerciorarse que en efecto se cumplan esos procedimientos, pues es su función principal garantizar la correcta observación de los compromisos adquiridos por el *outsourcing* con la entidad bancaria y velar por que ellos se atiendan, adelantando los correctivos que correspondan, sin dejar de lado además que a su vez el banco tiene una responsabilidad con sus clientes sobre un bien caro para éstos, como lo es la disponibilidad de sus recursos económicos.

Así las cosas, considera la Sala que en el *sub lite* quedó plenamente acreditada la comisión de los hechos que generaron el despido del demandante, por haber incumplido sus funciones como coordinador operativo II.

Corolario, se confirma la sentencia recurrida. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, por haberle sido resuelto desfavorablemente el recurso de apelación, se fija como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$100.000

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 61 del 12 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante, se incluyen como agencias en derecho la suma de \$100.000.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*


FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA

03


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA