

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTE: EVELYN JHOVANA BECERRA TORO
DEMANDADOS: BANCOLOMBIA S.A.
RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2017-00161.01

Guadalajara de Buga, Valle, veintisiete (27) de octubre del año dos mil veintitrés (2023).

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la demandada BANCOLOMBIA SA, contra la Sentencia No. 069 del quince (15) de marzo de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

SENTENCIA No. 136
Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 37

1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.

En demanda presentada el 17 de abril del año 2017¹, en contra de **BANCOLOMBIA S.A.**, pretende la señora **EVELYN JHOVANA BECERRA TORO** que se declare el contrato de trabajo con la entidad bancaria; se ordene el reintegro sin solución de continuidad, con salarios y prestaciones dejadas de percibir, y la consecuente indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 – 180 días de salario y como pretensión subsidiaria, la indemnización por despido unilateral injustificado e igualmente pide condenar en costas a la demandada.

Como sustento fáctico de las peticiones², informa la actora, que el 06 de septiembre de 2010 inició labores mediante contrato a término indefinido con Bancolombia SA, para desempeñar el cargo de cajera, en principio en Cartagena (Bolívar), solicitando posteriormente su traslado a la Ciudad de Cali (Valle); efectivamente se accedió al traslado y, por tanto, como cajera principal, líder horario extendido, desempeñó su oficio en la citada localidad, en la oficina sucursal del “Éxito la Flora No. 02”, a partir del 08 de septiembre de 2014. Agrega que se afilió a la organización sindical Unión Nacional De Empleados Bancarios “UNEB” Seccional Cali, con quien la demandada tenía suscrito un derecho extralegal, que identificaron como “estabilidad”, contentivo de tabla indemnizatoria por despido unilateral sin justa causa, que aplica en la

¹ Archivo Digital No. 01 Pág. No. 02

² Archivo digital No. 01 Pág. 229 y siguientes

actualidad a sindicalizados y no sindicalizados. Indicó que se encontraba afiliada a la seguridad social integral y que el último salario promedio devengado era de \$1.584.010.

Precisó que al interior de la demandada se encontraba establecido un proceso disciplinario conforme el art. 26 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigencia 2014-2017, suscrita con las organizaciones sindicales "SINTRABANCOL" la UNEB y BANCOLOMBIA SA., bajo el cual fue citada a diligencia de descargos el 23 de febrero de 2016, momento en el cual, en el curso de las diligencias, fue notificada por parte del Banco, de la falta de conocimiento de afiliación sindical y le fue impuesta como sanción la suspensión por 2 días, sin remuneración.

Adicional, dice que notó que, dada su condición de sindicalizada, y que comenzó a sufrir enfermedad en sus manos por las labores repetitivas que hacía, "Dolor y Parestesias en manos de predominio nocturno", la demandada empezó a fustigarla por todo, siendo nuevamente llamada a descargos -12 de octubre de 2016- y finalmente el 18 de octubre de 2016 se le notificó la finalización de su contrato de trabajo bajo la causal "de falta de responsabilidad respecto a sus funciones como cajera en esta oficina, y la violación de los procedimientos establecidos por el Banco; recordándole indebidamente las veces que ella había sido llamada a descargos, pero, hace ver que eso fue sin la asistencia de la UNEB seccional Cali, por tanto, dice que su despido fue ilegal e injusto, detallando in extenso las razones que en su sentir respaldan esa afirmación (hecho 20); menciona que el examen médico de retiro dio como resultado que efectivamente tenía una lesión en su mano derecha, con secuelas – síndrome de túnel carpiano- recomendando al empleador remitir a médico de la EPS, lo que conllevó a que la EPS SURAMERICANA SA emitiera una serie de restricciones. Sin embargo, el día 31 de octubre de 2016 fue entregada su liquidación final, con el pago de algunos derechos convencionales.

La demanda fue admitida luego de corregida, mediante auto del 10 de octubre de 2017³; una vez notificada la demandada **Bancolombia S.A.**, obrando por conducto de apoderado judicial, dio **respuesta a la demanda**⁴, pronunciándose frente a los **hechos** contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en el hecho **2º**, en cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral que sostuvo la señora Evelyn Jhovana Becerra Toro, así como el cargo desempeñado. Frente a los demás dijo no constarle o no ser ciertos, haciendo ver en su defensa que, si bien la demandante prestó sus servicios desde el 06 de septiembre de 2010 en el cargo de cajera, no siempre desempeñó sus funciones de manera diligente, pues en su recorrido laboral fue sujeto de diversos llamados de atención que conllevaron a terminar su vinculación con justa causa a partir del 18 de octubre de 2016, aclarando que de la afiliación sindical de la actora solo conoció en abril de 2016, y que en su paso por la entidad estuvo afiliada en todo momento a la seguridad social integral, y a su finiquito se liquidaron todos los factores que debían ser reconocidos. En cuanto a un reconocimiento que se le brindó, hizo ver que esto se otorga a todos los trabajadores que completan un quinquenio; agregó que la demandante no estuvo registrada en momento alguno como un caso de salud que fuera objeto de control y seguimiento, tampoco presentaba reporte de recomendaciones o restricciones médicas. Destaca que para terminar el contrato laboral con justa causa no existe procedimiento especial alguno a seguir, toda que los procesos disciplinarios están instituidos es para corregir conductas y aplicar sanciones, sin que el despido equivalga a una sanción, por tanto, no existe deber legal de informar al sindicato para adoptar esa decisión y si bien la actora fue citada a dar explicación, ello no está sujeto a adelantar proceso disciplinario, y el motivo de terminación del contrato de trabajo fue debidamente informado en la carta de despido.

³ Archivo Digital No. 01 Pág. No. 250

⁴ Expediente Digitalizado No. 1, Pág. 276 y siguientes.

Bajo esos argumentos se opuso a todas y cada una de las pretensiones por ser improcedentes y contrarias a la realidad, reiterando para el efecto que la actora no era un caso de salud registrado en la salud, no contaba con restricciones o recomendaciones médicas, o que estuviera bajo incapacidad médica, sumado que su contrato se terminó por causa válida que le fue comunicada en la carta de despido, el que fue debidamente liquidado. Por tanto, dice no adeudar concepto alguno y pide la condena en costas. Como excepciones de fondo, formuló: (i) Inexistencia de la Obligación. (ii) Petición de lo no debido. (iii) Pago, prescripción y Compensación (iv) la Innominada. (v) Buena Fe.

Mediante providencia del 13 de marzo de 2018 se tuvo por contestada la demanda, a continuación, en el mismo acto, se señaló fecha para realizar la audiencia consagrada en el artículo 77 Y 80 del CPTSS. (Expediente digitalizado No. 1 pág. 413)

En audiencia pública celebrada el 10 de julio de 2019, se agotó la etapa de conciliación, decisión de excepciones, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas y, se fijó fecha para la de trámite y juzgamiento. (Acta, archivo No. 1 pág. 416 y registro audiencia archivo No. 05 minutos 00:00:001 a 00:08:35)

El 11 de marzo de 2021 se llevó a cabo la audiencia en mención, se practicaron las pruebas testimoniales e interrogatorios de parte decretados, se decretó un receso para continuar, reanudándose la diligencia el día 15 de marzo de 2021, fecha en la cual, el Juez Quinto Laboral de Circuito de Cali (v), luego de clausurar el debate probatorio y oír las partes en sus alegatos de conclusión, dictó la **Sentencia No. 069** en la que **resolvió: Primero:** Declarar parcialmente probadas las excepciones de COBRO DE LO NO DEBIDO Y E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION propuestas por BANCOLOMBIA S.A., respecto la solicitud de reintegro elevada por la demandante. **Segundo:** CONDENAR a BANCOLOMBIA S.A. a pagar dentro de los 3 días a la ejecutoria de este proveído, a la señora EVELYN JHOVANA BECERRA TORO, la suma de **\$12.913.296** por concepto de indemnización por ruptura irregular del contrato de trabajo, cantidad que será indexada al momento de su pago. **Tercero:** COSTAS a cargo de la parte vencida en juicio, inclúyase en la misma por concepto de agencias en derecho, la suma de \$650.000.

Bancolombia interpuso recurso de apelación, que fue concedido en el acto y el proceso fue remitido al superior. (Expediente digitalizado No. 01 Pág. 455 y archivo digital No. 07).

Mediante auto del 20 de febrero de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali (v), admitió el recurso y corrió traslado a las partes para presentar alegatos finales, sin que se recibiera escrito alguno. En el mismo acto, se dispuso, en virtud de la medida de descongestión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo PCSJA22-11962 del 28 de junio de 2022, la remisión del presente asunto a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, lo que habilita a esta colegiatura para que proceda a resolver. (carpeta digital 2ª instancia, archivo No. 3 a 6).

2. MOTIVACIONES

2.1. Del fallo⁵

Partió el Juez de instancia por dejar sentado que el problema jurídico se dirige al deber de establecer si la terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora Evelyn Johanna Becerra Toro es ineficaz por la presunta vulneración a sus derechos de estabilidad laboral reforzada y al debido proceso y si debe ser reintegrada al cargo que venía ocupando u otro de mejores condiciones con los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la indemnización

⁵ registro audiencia, archivo digital no. 07, (minutos 00:00:41 a 00:36:23)

establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o si resultó el despido desproporcional frente a la falta cometida y las consecuencias que debe asumir el empleador. Para resolver el asunto primeramente pasó a ocuparse del tema de la estabilidad laboral reforzada y que de no probarse pasará a verificar lo concerniente al debido proceso y proporcionalidad de la falta.

Frente a lo primero, luego de desarrollar copioso análisis, concluyó que la señora Evelyn Johanna Becerra Toro a la fecha de la terminación del contrato de trabajo no presentaba una condición de salud de tal magnitud que le hiciera derecho sobre la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, no gozaba del amparo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 del 97, ni le asiste derecho al reintegro o al pago por la indemnización reclamada.

Pasando al segundo punto destacó, que en la terminación del contrato de trabajo, se debe verificar el debido proceso y la proporcionalidad. Frente al primer aspecto, se indica en el libelo que el despido de la demandante es ineficaz por cuánto previo al mismo, Bancolombia la llamó a descargos sin remitir copia del llamado al sindicato UNEB, al cual se encontraba afiliada, según el trámite disciplinario establecido en la convención colectiva, refiriendo, además, que si las faltas hubieran existido no habrían puesto en riesgo los intereses económicos y el prestigio del banco. La demandada alega en su defensa que la terminación del contrato se produjo por causas imputables a la accionante derivados de la violación grave de las normas internas y procedimientos establecidos por el banco, por lo tanto, la entidad no está obligada a seguir el procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva, establecido sólo para imponer sanciones y corregir conductas, lo que presupone la continuidad de la relación laboral.

Agregó el a quo, que la jurisprudencia ha señalado, que el empleador está obligado aplicar un proceso disciplinario previo para despedir al trabajador con justa causa, única y exclusivamente cuando así se ha dispuesto por voluntad del empleador, expresada en el reglamento interno de trabajo o por acuerdo entre las dos partes plasmadas en el pacto colectivo o en la convención, de no ser así, lo mínimo que se puede exigir es que de manera anterior al retiro mediante un diálogo previo y escuchándolo en descargos se le haga saber al trabajador los motivos, razones y circunstancias concretas por las que se toma la decisión, teniendo este la posibilidad de hacer la contradicción ante el empleador o directamente en el debate judicial, si en su parecer no se da la conducta invocada como justa causa del despido, caso en el cual el empleador debe probar la veracidad de la acusación hechas en contra del trabajador (sentencia 45148 de noviembre 5 del 2014 reiterada en sentencia SL 2359 del 2020).

En conclusión, la citación a descargos, previo al despido con justa causa, es obligatoria únicamente cuando se encuentra establecido en el reglamento interno de trabajo y en el pacto de convención colectiva, solo en tal circunstancia, su desconocimiento torna ilegal el despido, al respecto se precisa que en el contrato de trabajo firmado entre Bancolombia S.A y la señora Evelyn Johanna Becerra Toro, no establece procedimiento alguno para despedir, tampoco le prevé la convención colectiva de trabajo suscrito el 4 de noviembre del 2014 entre Bancolombia y las organizaciones sindical UNEB y SINTRABANCOL ni el reglamento interno de trabajo de Bancolombia, lo que quiere decir es que la incurso no estaba obligada a llamar a la trabajadora a descargos ver folio 219 al 225, 94 al 127, 130 y 197 al 218.

Decantado lo anterior, pasó a estudiar el principio de proporcionalidad, en el ámbito laboral, la razonabilidad de las decisiones del empleador exige tratar al trabajador con la consideración debida a su dignidad humana, la ley laboral faculta al empleador para sancionar disciplinariamente dentro del límite de la razonabilidad, las faltas del trabajador a sus obligaciones; ni las reglas de conducta, ni menos unas sanciones disciplinarias, pueden apartarse de los criterios de finalidad, necesidad y proporcionalidad en estricto sentido. En otras palabras las reglas de comportamiento, así como las sanciones que en su inobservancia se derivan pueden deben perseguir un fin constitucionalmente legítimo, ser adecuadas y

necesarias para su realización y guardar la debida correspondencia de medio a fin entre la conducta y la sanción, tal y como lo estableció la Honorable Corte Constitucional en sentencia T 391 del 2003 y reiteró desde la Corte Constitucional, la naturaleza de una entidad significa entonces que los procesos disciplinarios deben ser interpretados en armonía con los principios esenciales de la institución, aun cuando en todo caso deben observarse los componentes básicos de todo proceso sancionatorio, la incidencia de esos principios se proyectan al menos en dos sentidos, uno frente a las reglas de comportamiento que se espera la persona, es decir, respecto a sus deberes y dos frente a las medidas como consecuencia de su incumplimiento, sanción o despido.

Hechos los planteamientos anteriores, procedió a analizar los argumentos esbozados por la incurso para finiquitar el trabajo aduciendo justa causa, en la emisiva resiliatoria en la síntesis enrostra a la trabajadora la violación de los artículos 62 del CST literal A numeral 6 y 58 numeral 1 en concordancia con el reglamento interno de trabajo, artículo 55 literal E-H-I, 60 numerales 1 y 11 y 67 literal C y D arguyendo o aduciendo que cometió faltas graves el día 26 de septiembre del 2016 al haber recibido dos formularios diferentes de la DIAN sin compararlos para determinar que fueran iguales como lo exige la dirección de impuestos, que en el mismo mes recibió otros formularios sin firma del declarante y en agosto una declaración en papel reciclado, siendo en todos los casos necesario llamar a los contribuyentes para corregir los errores.

Se le dijo en la carta que, de manera reiterativa y negligente, faltaba a su responsabilidad en las funciones como cajera, exponiendo al banco a una multa por parte de la DIAN, a continuos reprocesos que afectan los indicadores de eficiencia y calidad del banco, impactando la imagen del banco por violación de los procedimientos establecidos por el mismo. También se le indicó a la demandante en la carta de despido que por sus reiterados errores había sido suspendida por dos días en el mes de febrero del 2016 y en el 2015 se le hicieron múltiples retroalimentaciones verbales frente al tema de concentración y calidad del trabajo ver folios 236 al 244,

En ese orden se adentró a analizar la prueba testimonial arrimada por la actora, haciendo alusión a la declaración de la señora Katherine Mosquera Sevilla quien trabajó en el banco desde octubre 3 del 2015 a julio 2 del 2016, por lo que consideró que se trata de un testimonio de oídas, no así la señora Maryori Muñoz, quien ingresó al banco desde el 2002, lleva 18 años allí y afirmó haber sido coordinadora de horario extendido en el Banco Éxito de la Flora, donde prestaba sus servicios de cajera la demandante, la testigo dice que la actora era una trabajadora normal, desarrollaba sus funciones de cajera, pero que se le estaba haciendo un seguimiento por cuestiones de calidad; que cumplía normalmente bien con la labor, que evidenció casos de errores de digitalización y que ella, como su superior, ordenaba la reversión, autorizaba para anular, se hacía la reversión y el error quedaba saneado, manifiesta que es usual en los cajeros cometer esos errores porque son humanos, ella incluso fue cajera y cometió sus errores también; agrega que no le consta porqué fue despedida, pero que en la carta que le leyó la abogada decía que se trataba de cuestiones de impuestos, que más o menos pues sí se acordó. No estuvo presente en el despido y al respecto cuando se le pregunta la retroalimentación que hacen para los recaudos de impuestos por parte del apoderado de Bancolombia, dice ella que no recuerda, o sea sí se enviaba a los cajeros, a los empleados, mejor dicho, a la DIAN hacer retroalimentaciones, pero que era una persona, que no sabe si enviaron a Evelyn a esos cursos y recuerda que mandaban a un empleado y ese retroalimentaba a los demás. Que el proceso los enseña a ser cuidadosos, habla de la forma en cómo se debe recibir los impuestos, habla pues que ella fue cajera y lo hizo que no se sabe cómo es ahora, pero que en ese momento era sin enmendaduras, papel correcto, se manejaban dos copias y había que revisar incluso tres en fin habla del proceso del procedimiento de la recepción de impuestos, respecto de cuando la juez le pregunta que si el error se corrigió y dice que la verdad, que ella no recuerda que el

banco se haya sancionado por esa situación. Ante las preguntas pues que se siguieron con ella, respecto de diligencias administrativas para Evelyn o procesos disciplinarios anteriores, a ella no le consta, lo que sí es que le llamó mucho la atención que en el momento que le pidieron a ella documentar todas las fallas de Evelyn, ella se dio cuenta que esto venía desde Cartagena, básicamente y a grandes rasgos son las cuestiones más importantes que encuentra el despacho qué dijo está testigo.

Dentro de la documental aportada se destaca el reglamento interno de trabajo, el cual contiene prescripciones de orden y de justas causas de terminación del contrato de trabajo, el oficio de política de seguridad en la información que debe considerar la trabajadora como empleada del banco en todas las operaciones y los llamados de atención hechos a la demandante en marzo 22 del 2011, por la pérdida de 12 cheques bajo su custodia; el 11 de febrero del 2014 por error en la consignación de \$44.000.000 pesos en cuenta equivocada; citación a descargos el 23 de febrero del 2016 por omisión de sellos en algunas transacciones y realizar cambios después de la hora establecida, los descargo rendidos, escrito, sanción y apelación final del mismo y también escrito de agradecimiento emitido por Bancolombia a Evelyn Johanna Becerra Toro, el 6 de septiembre del 2015 en el que se resalta su compromiso, esfuerzo y liderazgo en 5 años de trabajo, folio 197 del 215, 234 al 244 y 246 a 247.

Del análisis efectuado concluyó la a quo, que si bien la demandante cometió los errores que se le enrostran, estos no son mayores pues fueron corregidos, el banco no fue objeto de multas, ni sanciones por parte de la DIAN, al contrario, reitera, fueron corregidos sin que se presentaran quejas contra la entidad, incluso, indica, avizora cuestiones más graves como las mencionadas de los cheques, ella pide traslado de Cartagena a Cali y no obstante haber sido citada y sancionada, le autorizan el traslado a Cali, lo que se llama poderosamente la atención a la juez, en cambio en este caso de la DIAN, corrigieron los errores, no se presentaron quejas contra la entidad, no hubo sanciones, por lo que le resulta desproporcionada la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por esta equivocación de ella en los formularios de la DIAN de impuestos. Considera, por tanto, que la decisión de finiquitar el contrato de trabajo excede los lineamientos de razonabilidad y proporcionalidad, en estricto sentido con relación a la falta que se incurrió, tal y como se apreció en lo manifestado en las líneas que anteceden por lo que consideró, que no puede prohijar que hechos como estos tengan la connotación de faltas, graves por haberlas así plasmado en el reglamento, convenio por el cual se sabe que se ha hecho y que se sabe que elaborado por la parte fuerte de la relación, por ende es de forzosa aceptación por el trabajador por razones más que obvias.

Condenó en consecuencia al pago de la indemnización por ruptura irregular del contrato de trabajo la cual liquidó conforme el tiempo laborado, la remuneración asignada a la fecha de finiquito del vínculo y lo establecido en la convención colectiva del trabajo suscrita el 4 de noviembre del 2014 entre Bancolombia S.A y la organización sindical Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancolombia SINTRABANCOL vigente entre el 1 de noviembre del 2011 y el 31 de octubre del 2017, que fue debidamente depositada ante el Ministerio de Trabajo y que a su vez mantuvo vigente el artículo 38 el acuerdo suscrito para los años 1999 a 2001, al que remite para efectos de liquidación de indemnización por terminación injustificada del contrato de trabajo, al numeral 4 del artículo 60 de la ley 50 del 90 estableciendo además este artículo 38 en su literal B, un incremento en la indemnización del 85% si el trabajador tuviera un tiempo de servicio continuo superior a un año e inferior a 10 años. En consecuencia, si la demandante laboró para Bancolombia un total de 6.11 años entre el 6 de octubre del 2010 y el 18 de octubre del 2016, la indemnización que debe pagar Bancolombia, y aplicado un 85%, es de \$12.913.296 de pesos valor que deberá ser indexado al momento de su pago,

Corolario de lo expuesto la señora Evelyn Johanna Becerra Toro no tiene derecho al reintegro solicitado, pero si el reconocimiento y pago de la indemnización por ruptura irregular del contrato de trabajo, en este orden de ideas prosperan parcialmente las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación propuestas por Bancolombia respecto de la solicitud del reintegro elevada por la demandante. Bajo esos términos impartió decisión en los términos antes anunciados.

2.2. De la apelación⁶

La demandada, BANCOLOMBIA SA, obrando por conducto de apoderada judicial, sustentó el recurso de alzada, indicando:

“mi representada suscribió un contrato con la demandante en la cual acordaron dentro del mismo unas justas causas por las cuales podrían llegar a ser terminar el contrato de trabajo, igualmente la misma aceptó acogerse al reglamento interno de la compañía que se tenía para seguir adelante pues con el contrato de trabajo, además de ello se le capacitó para que desarrollara las funciones propias del mismo; se le entregaron las políticas del desarrollo del cargo; las descripciones en especial manifiesto el ATO 4022901, que era de recaudar impuestos en sucursales, y frente a este hecho voy a hacer énfasis en cuanto a la carta de terminación del contrato, pues si se observa, tiene un punto uno y un punto dos, que conforme a estos son los que la empresa le está diciendo que la terminación del contrato se da en relación a qué ha violado y ha incurrido y han enmarcado justas causas para la terminación del contrato, en estos dos puntos. Y se trae a colación posteriormente a esos dos puntos unos errores presentados en fechas anteriores no con ello diciendo que por esos puntos o por esos hechos u omisiones es que se le estaba terminando el contrato, se le trajo a colación todo lo que había pasado anteriormente, pero los puntos uno y dos es por lo que el banco en ese momento le decía que le terminaba el contrato, esos dos puntos señalan unos errores y omisiones especialmente del 26 de septiembre y de agosto el mismo año en que fue despedida, es decir uno y dos meses anteriores a la terminación del contrato, estos errores no se pueden decir que no tiene proporcionalidad, ni razonabilidad de haberlos digamos enmarcados como justas causas y graves hechos para terminar un contrato de trabajo, y quiero resaltar y llamar la atención pues frente a los mismos porque son unas inconsistencias en un recaudo de impuesto de la DIAN, qué pasa si yo como cliente de Bancolombia voy y presento y la cajera me dice no firme acá, me recibe lo que no es, la DIAN me multa mí, la DIAN multa al banco, entonces no es un simple error para una persona que está capacitada para hacerlo, sí existe proporcionalidad y si existe razonabilidad frente a esa sanción, además que no era la primera vez que lo hacía, dos meses antes también había tenido el mismo error, como se puede evidenciar en la carta de terminación del contrato, omitió compararlos, comparar el formulario que había recibido, esta situación expone tanto al cliente, como al mismo banco, a las sanciones que la DIAN puede aplicar, recibir un formulario de la DIAN del mismo 210, sin firma por parte de un contribuyente, recibirlo en papel reciclaje, no comparar si está recibiendo el mismo documento en dos copias iguales o si son diferentes, estas omisiones son realmente graves, no solamente afectan al banco afectan también a los clientes, por lo cual en cuanto a la testigo la señora traída a juicio por la parte demandada, ella dijo que ella no conocía todos los errores, incluso los manifestados en la carta de terminación del contrato y ella se refiere que solo conocía los de reversión, a los de reversión son los que ella tildó como de humanos, de digitación que se podían reversar y se podían continuar, eso fue los que ella dijo sobre consignaciones realizadas, no sobre estos recaudos de impuestos y estos formularios 210, ella decía que esos los tildó de errores humanos, pero a los que ella le había dado frente y le había podido corregir en su momento a la demandante más no a los de los formularios 210 como lo dice la carta de terminación de despido, incluso manifestó que el jefe directo era un señor Néstor de la demandante, que ella incluso solamente

⁶Registro videograbación audiencia, archivo digital No. 07, (minutos 00:40:01 a 00:48:27)

estaba en horario extendido, que el jefe o quien estaba el resto del día era el señor Néstor Andrés Giraldo, que por eso ella no le constaba, el señor Néstor no fue posible traerlo al proceso a que diera su testimonio toda vez que no fue posible ubicarlo pues ya no trabaja el señor en el banco, pero considero respetuosamente que se ha confundido la situación frente a graves hechos en los que se fundamentó la decisión de terminar el contrato que son proporcionales y razonables a la terminación de un contrato de trabajo por la gravedad también de lo que puede traer, no solo para el banco, sino para los clientes uno va y presenta con toda la confianza a Bancolombia su declaración de renta y después lo llama la DIAN a decirle mire no usted tiene una multa porque usted no lo presentó ese día, es que no yo si la presenté, no es que Bancolombia lo presentó sin firma, presentó en un papel que no podía ser, ah pero es que me lo recibieron, entonces es una situación demasiado grave de verdad no solo para el banco sino para los clientes y por ello sí enmarcada, no solo enmarcada dentro de una justa causa sino que la misma era proporcional y racional para aplicarla. Por todo lo anterior solicito al Honorable Tribunal revocar lo desfavorable a mi representada por las razones esgrimidas y absolver de toda y cada una de las pretensiones a mi representada. Eso es todo”

3. CONSIDERACIONES

3.1. Problemas jurídicos.

De los reparos formulados por la recurrente y conforme los términos consagrados en el artículo 66 A del CPTSS que consagra que la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, procede la Sala a resolver, si BANCOLOMBIA S.A., terminó el contrato de trabajo de la señora Evelyn Jhovana Becerra Toro bajo una causal objetiva y valida, que fuera suficiente en su calificación para que se produjera el despido unilateral con justa causa.

3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.

3.2.1. Del contrato de trabajo.

En el ordenamiento jurídico colombiano, la Constitución Política de 1991 enseña que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, el cual goza de especial protección constitucional y de modo particular en el ámbito de las relaciones que lo regulan, se debe dar prelación a los principios consagrados en el artículo 53º Superior, destacando la Corporación, para el caso, de modo relevante los orientados a verificar la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, entre otros.

*En tal sentido, ha enseñado la Honorable Corte Constitucional que la protección al trabajo se materializa como un deber de rango constitucional, por cuanto, en las relaciones laborales, se vierten o entran en colisión derechos fundamentales que operan como garantías a favor de los trabajadores, tales como el derecho a la dignidad humana; igualdad; a la honra; al buen nombre; al mínimo vital; al debido proceso; a la contradicción y defensa, entre otros. Por tanto, la facultad del empleador de sancionar o despedir al trabajador, no es absoluta, lo que impone que sus decisiones estén revestidas de **razonabilidad y proporcionalidad**, y en tal sentido, cuando pretenda hacer uso de ese poder sancionador se deberá tener certeza que la presunta falta cometida, de la cual se pretenden derivar consecuencias al trabajador, se encuentra plenamente demostrada y este tuvo la oportunidad de ser oído de modo previo. (SU449-2020).*

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que “El principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una máxima constitucional -artículo 53- que no solo es funcional para descubrir relaciones laborales, sino todos aquellos aspectos que transitan

en los vínculos de trabajo subordinados (CSJ SL4330-2020 reiterada en la SL937 de 2022 rad.78762))

3.2.2. De La estabilidad laboral.

Al respecto la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia ha enseñado que “Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como **impropia**, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado (..)” (Sentencia SL675 -2021 Rad. 85863) (resaltado fuera del texto original)

3.2.3. De la terminación del contrato de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia ha señalado, que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, entre otras, porque mutuamente lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa causa o de manera injusta. En el primer evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (artículo 66 CST)

Ha indicado igualmente, que “la calificación de la gravedad de la falta que se hace en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios, no es dable de ser verificada a posteriori por los jueces del trabajo. Así, en la sentencia CSJ SL, 19 sept. 2001, rad. 15822, reiterada en la CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, y esta a su vez en la CSJ SL1920-2018, adoctrinó esta Corporación:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, **contratos individuales o reglamentos** en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo 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 C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

No obstante, ha enseñado la instancia colegiada que ante una justa causa grave calificada como tal por el empleador y previamente establecida, su deber se afina en dar al trabajador la oportunidad de ser oído como paso previo al despido donde podrá brindar las explicaciones que permitan controvertir los cargos formulados. Al respecto, ha indicado que “la contradicción de los motivos del despido se puede hacer de cualquier forma frente al empleador, ésta no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido -se puede hacer ante el empleador o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador”

“Asimismo, con profusión también ha sostenido la Sala que lo grave de una conducta no viene definido por sus efectos, de modo que no necesariamente debe producir un perjuicio para que así lo sea (CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y SL, 3 mar. 2010, rad. 37080). Por todo lo expuesto, concluye la Sala que el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como, Por todo lo expuesto, concluye la Sala que el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como acertadamente lo dedujo el ad quem del análisis de las pruebas recaudadas. En lo atinente a la supuesta violación al debido proceso, no se avizora la transgresión endilgada, puesto que quedó sumamente demostrado que la demandante fue citada a descargos (f.º 59) y se le dio la oportunidad de ser escuchada. (..) Con insistencia ha adoctrinado esta Corporación que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso”. (SL 2267-2022)- (subrayas y resalta fuera del texto).

Ahora bien, en cuanto a los términos en los cuales se adelantó el proceso disciplinario y el principio de inmediatez frente a la decisión adoptada, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral- estimó que “El recurrente señala que el Tribunal erró al no declarar la falta de inmediatez en su despido. Sobre este tema, esta Sala, en sentencia CSJ SL18110-2016, recordó: “Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta”.

“De la jurisprudencia antes reseñada se tiene que entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta. El Tribunal encontró que el tiempo que transcurrió entre la denuncia que recibió Ecopetrol S.A. el 21 de enero de 2016, que refería el supuesto conflicto de intereses en el que estaba incurso el trabajador, y la fecha en la que se inició el procedimiento de descargos, 21 de julio del 2016, fue acertado toda vez, que en ese periodo la empresa realizó las investigaciones pertinentes para decidir si procedía o no con un procedimiento disciplinario. Del memorando del caso ético emitido por la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento a la Vicepresidencia de Talento Humano de fecha 13 de julio de 2016 (fl. 595 - 598) se desprende, tal y como lo reseñó el Tribunal, que Ecopetrol S.A. desde que conoció la denuncia contra el trabajador, y hasta que inició el proceso de descargos, realizó actividades e investigaciones tendientes a tener una mejor aproximación al presunto conflicto de intereses. Por lo anterior, no se encuentra que el Tribunal hubiera cometido los errores endilgados por el recurrente. (CSJ2660-2022 rad. 87422)

3.3. De la valoración probatoria:

Consagra el artículo 61 del CPT que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

En armonía con lo anterior, conviene señalar que, como aspectos a evaluar en este asunto, resulta pertinente citar que el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable por

analogía, dispone que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.

Por su parte, en materia probatoria los artículos 167 del Código General del Proceso y el 1757 del Código Civil, aplicables por analogía al proceso laboral, por remisión expresa del artículo 145 del C.P.L y S.S., establece a cargo de las partes, la carga de demostrar los hechos que se invocan, puesto que en materia probatoria, es principio universal, que quien afirma un hecho, está obligado a acreditarlo, por cuanto la prueba es el medio para demostrar la verdad de los hechos invocados ante las autoridades judiciales, pues constituye el fundamento de la decisión del sentenciador, y, por ende, si tal prueba no se produce no puede ser calificada.

3.4 De lo probado en el proceso.

La demandante ha acudido a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental que se encuentra discriminada de la siguiente manera:

Archivo digital No. 1. Expediente Digitalizado

No.	Contenido	Página
1	Certificado de Existencia y Representación Legal de la Demandada Bancolombia.	06 a 113
2	Registro Civil de Nacimiento de la actora que da cuenta que nació el 12-05-1983	114
3	Copia de Documento de Identidad	115
4	Contrato de Trabajo a Término Indefinido con fecha de inicio del 06/09/2010 en el que se indica como tipo de jornada parcial – 24 H/semanales- lugar: Cartagena	116 a 121
5	Certificación suscrita por la demandante en la hace constar haber recibido Circular No. 196 del 19-12-2003 referente a normas sobre cuentas y servicios bancarios para empleados de Bancolombia.	122
6	Constancia de envío de documentos de la actora a Archivo Central Bancolombia del 06-09-2010, en el que se relaciona contrato de trabajo, RC Nacimiento, Copia Cedula, afiliación a seguridad social, caja de compensación familiar, fondo cesantías, (y otros)	123 a 125
7	Examen Médico Ocupacional del 23-09-2013	126
8	Autorización Examen Médico de Retiro	127
9	Examen Médico de Egreso del 2016-11-01 se indica, ninguna recomendación ocupacional y ninguna restricción ocupacional. Con Dx de Dolor parestesia en mano derecha, en manejo medico e incapacitada el último por Síndrome del Túnel Carpio.	128 a 132
10	Remisión de Concepto medico de medicina laboral de la EPS del 18-11-2015, contiene recomendaciones e historia clínica 2015.	133 a 142
11	Constancia de solicitud y Afiliación Sindical – UNEB- del 09-12-2015 y con recibido por la demandada el 22-03-2016.	143
12	Paz y Salvo expedido a la actora por la organización sindical UNEB del 29-11-2016	144
13	Respuesta del 31-03-2016 por parte de Bancolombia a la actora frente a disciplinario que se adelantó, informando que no cuenta con información de su afiliación sindical	145 a 146
14	Respuesta del 02-11-2016 por parte de Bancolombia a UNEB informando de la reserva que recae en documentos solicitados, sumado que no cuenta con autorización para reclamar documentos de terceros.	147
15	Citación a Descargos a la actora del 23-02-2016 por inconsistencias en sus funciones, de modo especial en el manejo de unos cheques, registro de recibido de impuestos, sobrantes y demás conductas relacionadas en el informe y que ocurrieron entre el 12-01-2016 a 02-02-2016.	148
16	Certificación Laboral del 25-10-2016 que da cuenta que la actora laboró en la entidad desde el 06-09-2010 a 18-10-2016.	149
17	Carta de Terminación del Contrato De Trabajo del 18-10-2016 en el que indica que fue citada a rendir explicaciones el 12-10-2016 sin explicar el origen de los errores.	150 a 151
18	Liquidación Final, con escrito de la actora exhibiendo inconformidad.	152 a 153
19	Carta de reconocimiento de Bancolombia a la actora del 06-09-2015	154

20	Constancia Deposito Convención emitido por archivo sindical de Min trabajo y Convención colectiva 2014 a 2017	155 a 225
----	---	--------------

Solicitó practicar el Interrogatorio de Parte al representante legal de la sociedad demandada BANCOLOMBIA S.A., e igualmente solicitó recibir las declaraciones de **Katherine Mosquera Sevilla**.

Interrogatorio de parte al representante legal de Bancolombia SA., Dr. Luis Alberto Guerrero Villacorte: (Archivo digital No. 06, registro audiencia minutos 00:08:47 a 00:29:48)

Se recibió la declaración de Katherine Mosquera Sevilla (Archivo digital No. 06, registro audiencia minutos 00:34:01 a 00:47:14)

Pruebas allegadas con la contestación de la demanda a favor de la demandada BANCOLOMBIA S.A.,

Expediente digitalizado, Archivo digital No. 1

No.	Contenido	Página
1	Reglamento Interno de Trabajo Bancolombia	301 a 344
2	Contrato de Trabajo	345 a 351
3	Entrega de Políticas de Seguridad	352 a 353
4	Instructivo de Entrega de Documentos	354 a 355
5	Carta de Terminación del Contrato de Trabajo 18-10-2016 y Liquidación Final.	356 a 361
6	Llamado de atención del 22-03-2011	362
7	Llamado de atención del 11-02-2014	363
8	Llamado Descargos del 23-02-2016 y respuesta trabajadora del 08-03-2016	365 a 367
9	Carta de Bancolombia del 14-03-2016 en respuesta a explicación descargos rendida por la trabajadora el 08-03-2016	368 a 369
10	Recurso de Apelación presentado el 22/03/2016, acompañado de solicitud de afiliación sindical.	370 a 374
11	Respuesta del 31-03-2016 a explicaciones rendidas el 22/03/2016	375 a 376
12	Sanción del 05-04-2016 y su posterior modificación dada una licencia por luto.	377 a 378
13	Pantallazo ausentismo y reporte de afiliación al sindicato.	379 a 380
14	Descripción forma T04022901- Procedimiento Recaudar Impuestos en Sucursales.	381 a 412

Hizo valer a su favor la declaración a **Luz Maryori Muñoz Ortiz** (Archivo digital No. 06, registro audiencia minutos 00:48:40 a 01:21:49)

3.5. Caso Concreto

Conforme los argumentos expuestos por el recurrente a través del recurso de apelación que formuló y que fueron dirigidos a señalar de forma concreta que, en la terminación del contrato de trabajo de la demandante EVELYN JHOVANA BECERRA TORO el 18 de octubre de 2016 por parte de su empleador BANCOLOMBIA, esta última, si obró de conformidad, toda vez que la trabajadora violó e incumplió con el deber de adelantar en debida forma y con responsabilidad las funciones propias de su cargo, las que venía ejecutando de manera reiterada con errores u omisiones, destacando de modo especial la conducta asumida en su labor el 26 de septiembre de 2016 y en agosto de la misma anualidad, cuya gravedad en la falta cometida, resultaba suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pues, en su dicho, resulta evidente que el registrar o recibir con inconsistencias un recaudo de impuesto de la DIAN, expone tanto al cliente, como al Banco a eventuales sanciones por parte ente fiscal, configurando ello, la gravedad de la falta que motivó la decisión.

Bajo lo anterior, sin que sea objeto de reparo alguno, esta Sala para resolver, precisará de forma previa, que en este asunto no se discute que existió una relación laboral de la demandante con la demandada Bancolombia SA, que tuvo su inicio el 06 de septiembre de 2010 en las instalaciones de la demandada ubicadas en la ciudad Cartagena (B), y se mantuvo hasta el 18 de octubre de 2016, momento en que se produjo su despido de forma unilateral con justa causa. (Certificación laboral y carta de despido, archivo digital No. 149 a 151)

De igual modo, conviene señalar que el 01 de septiembre de 2014, por petición, de la propia trabajadora, se produjo su traslado a la ciudad de Cali (v), conservando su cargo y desempeñándose como cajera principal, líder horario extendido, sucursal Éxito la Flora 2 – Cali. (Véase hecho No. 4º libelo genitor y su respectiva contestación).

Establecido lo anterior, procedemos a verificar el motivo de terminación del contrato de trabajo tal como lo establece el parágrafo del artículo 62 CST en armonía con lo previsto en el artículo 66 ídem (modificado por el parágrafo del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965), que señala que: “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

En tal sentido, la decisión adoptada se encuentra consignada en la carta de terminación del contrato de trabajo del 18 de octubre de 2016⁷, en la que se reseñó lo siguiente:

“Cali- Valle, 18 de octubre de 2016.

Señora
EVELYN JHOVANNA BECERRA TORO
Cajera
Éxito la Flora 2
Ciudad.

Le informamos que Bancolombia SA. Ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa, a partir de la fecha, el contrato de trabajo suscrito con Usted, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, Subrogado por el artículo 7 del decreto L. 2351 de 1965, literal a) numeral 6) y en el artículo 58 numeral 1) del mismo texto normativo, en concordancia con los artículos 55 literal e), h), i), 60 numerales 1) y 11), y 67, literales c), d). del reglamento Interno de Trabajo.

Los graves hechos en que se fundamenta esta decisión **fueron recientemente conocidos por el Banco**, y se describen a continuación:

1. El 29 de septiembre del presente año esta oficina recibió una notificación por parte de la Sección De Servicios De Recaudos para Empresas sobre **una inconsistencia** en un impuesto 210, al verificar la situación se determinó que usted en el ejercicio de sus funciones como cajera había recibido el 26 de septiembre de dos formularios de impuestos distintos y **omitió compararlos para haber determinado que fueran iguales tal como nos lo exige la DIAN**. Esta situación nos expuso a sanción por parte de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, esto dado que el contribuyente solo fue posible contactarlo el día 30 de septiembre, pues no es cliente de esta sucursal.
2. **Durante este mismo mes de septiembre usted recibió un formulario 210 sin firma por parte del contribuyente**, como lo exige el proceso de Recaudo de Impuestos Nacionales y Aduaneros. Por esta razón debimos contactar al contribuyente para que acercara nuevamente a la sucursal a firmar el documento y así cumplir de esta manera con lo establecido con la DIAN.

⁷ Archivo digital No. pág. 150

Se observa pues en su proceder una conducta reiterativa y negligente que denota una abierta falta de responsabilidad respecto a sus funciones como cajera en esta oficina, y la violación de los procedimientos establecidos por el Banco. Con el fin de mostrar la reincidencia en estos errores, traemos a colación un hecho presentado el pasado 17 de agosto cuando usted recibió un impuesto 210 en hoja reciclable, en donde al respaldo está impreso un recibo CETSA, al fin la de la jornada se identificó la inconsistencia. Ante esta situación debimos contactar nuevamente al contribuyente para corregir el formulario y obtener la firma.

Esta no era la primera vez que usted cometía errores en el desempeño de sus funciones en cuanto a la calidad en los procesos a su cargo, pues por sus continuos errores en calidad se le inició un proceso disciplinario, el cual terminó con suspensión de 2 días. Igualmente, durante el año 2015 se le hicieron múltiples retroalimentaciones verbales frente al tema de concentración y calidad en los procesos a su cargo, y en el año 2014 se le entregó una carta recordándole la importancia de atender y procesar con calidad las operaciones a su cargo, documento entregado en la sucursal de Manga, oficina en donde usted se desempeñaba antes de ser trasladada a Cali, de acuerdo a su solicitud de movilidad.

Así mismo el día 12 de octubre de 2016, por parte del coordinador de esta oficina fue citada para que explicara el origen de los errores aquí descritos, sin que de su parte existiera algún argumento para justificar los mismos o aportara prueba con la cual excusar su proceder.

Con sus irregularidades, se está exponiendo la seguridad de las operaciones realizadas en esta oficina, como al riesgo de multas que podría enfrentar el Banco en lo relacionado con el manejo de impuestos. Así mismo, estamos incurriendo en reprocesos afectando los indicadores de calidad y eficiencia establecidos por el Banco, así como impactando negativamente la imagen de buen servicio que ofrecemos en esta oficina. **Las anteriores faltas, se califican como graves en el Reglamento Interno De Trabajo de la Entidad y en consecuencia dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, razón por la cual en Banco procede en este sentido.**

Le agradecemos hacer entrega de todos los elementos de trabajo a usted asignados y del carné que la identificaba como empleada del banco. Oportunamente estará a su disposición en la Sucursal, las prestaciones sociales y demás acreencias laborales que le puedan corresponder” (subrayas y resalta de la Sala).

Conforme la misiva antes referida, se constata de forma concreta que la demandada fundamentó su decisión de despido al advertir: **1) una inconsistencia presentada en el recaudo de un impuesto 210, pues el 26 de septiembre recibió dos formularios de impuestos distintos y omitió compararlos para haber determinado que fueran iguales tal como lo exige la DIAN. 2).** E igualmente le indica que en el mes de septiembre recibió un formulario 210 sin firma por parte del contribuyente, tal como lo exige la DIAN.

Del mismo modo, hace ver que el día 12 de octubre de 2016, fue citada a brindar explicaciones, sin dar razón satisfactoria de los errores cometidos.

Verificado el escrito demandatorio inicial, se constata que la demandante confiesa a través de apoderado judicial en el hecho 17º, recogiendo lo señalado en la carta de despido, lo siguiente: “el 12 de octubre del 2016 fue citada para que explicara el origen de los errores aquí escritos, sin que de su parte existiera algún argumento para justificar los mismos o aportara alguna prueba que excusar su proceder”, **aludiendo, en los hechos siguientes, que eso se hizo sin convocar al sindicato. (archivo Digital No. 01 pág. 235)**

Hasta a aquí, se evidencia que la demandada Bancolombia, el 29 de septiembre de 2016, una vez conoció de las faltas cometidas por su trabajadora en el ejercicio de sus labores durante el mes de septiembre de 2016, la requirió para ser oída en sus explicaciones o allegara prueba

que permitiera desvirtuar los señalamientos realizados, sin que lo mismo se hubiera presentado, tal como se lo informó en la carta de despido.

La demandada Bancolombia acompañó su escrito de respuesta con copia del reglamento interno de trabajo, en el que se vislumbra de modo especial el artículo 60 numerales 1 y 11 en los que se indica como obligaciones especiales del trabajador, el deber de observar y acatar las órdenes e instrucciones que le imparta el Banco y, en el artículo 67, se señala que se califican como faltas graves 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 o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas: (..) **c). poner en peligro**, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de 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 manejen, impartan las autoridades del Banco.** (archivo Digital No. 01 pág. 336) (subrayas y resaltas de la Sala)

De igual modo, la demandada Bancolombia acompañó con su escrito de respuesta la forma T04022901- Procedimiento Recaudar Impuestos en Sucursales – en el que se describe paso a paso la operación a realizar para la recepción y recaudo de impuestos (archivo Digital No. 01 pág. 381 a 412)

De acuerdo con el recuento realizado, se constata que el Banco una vez conoció de las irregularidades u omisiones cometidas por su trabajadora, en oportunidad, la citó para que brindara explicación de los hechos acontecidos, sin que fuera satisfactoria o nula la explicación que entregó en su momento la señora Evelyn y por ello se procedió al despido. Es decir, valorada la situación presentada y el motivo de inconformidad que reprochó Bancolombia a su trabajadora, en el sentido de indicarle que el no cumplimiento, o plena observancia de los requisitos para recaudar impuestos, podría haber colocado en situación de riesgo no solo a la institución financiera, sino a los clientes, ante la DIRECCIÓN DE IMPUESTOS NACIONALES DIAN, permite avizorar que esa causal invocada para terminar el contrato de trabajo, se convierte, conforme el análisis vertido hasta aquí, en una causal objetiva, válida, provista de inmediatez y previamente establecida, para haber dado por terminado el vínculo laboral.

En este aspecto cabe recordar que “la calificación de la gravedad de la falta que se hace en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios, no es dable de ser verificada a posteriori por los jueces del trabajo” (CSJ SL, 19 sept. 2001, rad. 15822, reiterada en la CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, y esta a su vez en la CSJ SL1920-2018)

No obstante, no puede desconocer la Sala que si bien la demandante no rindió las explicaciones que fueron requeridas ante las conductas endilgadas, según se le puso en conocimiento el 12 de octubre de 2016 por parte de su empleador, ello no le impide que acuda al juez de trabajo para controvertir las razones del despido y de ser el caso, presentar las pruebas o formular las alegaciones que permitan desvirtuar los motivos de reproche en los que, en su sentir, su empleador fundó la decisión: “la contradicción de los motivos del despido se puede hacer de cualquier forma frente al empleador, ésta no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido -se puede hacer ante el empleador o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador” (CSJSL 2267-2022).

En este punto, resulta pertinente destacar que la a quo, al revisar la decisión de terminar el vínculo laboral de la demandante por parte de Bancolombia encontró que la misma adolece de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, por cuanto, con apoyo de los testimonios rendidos por la testigo Luz Maryori Muñoz Ortiz encontró que gran parte de los errores que

fueron relacionados como antecedentes en el desempeño de las funciones de la señora Evelyn, contaban con la posibilidad de ser revertidos dentro de la misma operación diaria por parte del supervisor de turno, por cuanto era aceptable que en el curso de la ejecución de la actividad se pudiera presentar un registro de manera errada y para ello, los supervisores estaban prestos a atender y apoyar las situaciones que se le pudieran presentar a los distintos cajeros. En cuanto a las causales invocadas como generadoras de la situación que motivó el despido, relacionadas con el recaudo de impuestos de la DIAN, encontró la mentada funcionaria que, al no haberse configurado una consecuencia para la entidad o los clientes como multas o sanciones, no se puede determinar la gravedad de la falta y en ese sentido, estableció la indemnización por ruptura irregular del contrato de trabajo.

Así las cosas, conviene señalar que la demandante en los hechos que van del 18º al 20º alude, en lo que interesa, que, en la citación a descargos del 12 de octubre de 2016, no se convocó al sindicato UNEB, con lo que se quebrantó el derecho de defensa, sumado, se invocaron causas diferentes a las que verdaderamente acontecieron; el despido no se ajustó a lo previsto en la Convención Colectiva de Trabajo; la demandante no puso en riesgo los intereses del Banco, ni su prestigio; la carta de despido se cimenta en consideraciones similares a las cuales fue convocada a diligencia de descargos anterior, las que, al haberse producido sin la asistencia del sindicato, no produce efecto alguno.

Frente a lo anterior, sea de una vez indicar que, verificada la Convención Colectiva de Trabajo, si bien contempla en su artículo 26 un proceso disciplinario, el mismo se encuentra establecido “como una oportunidad de aprendizaje y, en virtud de ello, la aplicación del mismo estará amparada en principios de **equidad y proporcionalidad en las sanciones** (carpeta digital No. 04)

Es decir, lo regulado es para la imposición de sanciones, sin que se avizore un procedimiento establecido para que opere el despido, salvo que, en materia de estabilidad, consagra el citado acuerdo convencional, es una tabla indemnizatoria cuando el despido se produzca sin justa causa – art. 38 convención colectiva 1.999-20001-. (carpeta digital No. 04)

Conforme lo anterior resulta pertinente indicar que tanto la Corte Constitucional (CC SU449/2020) como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mantienen posición adoctrinada y pacífica en el sentido de señalar que la terminación del contrato de trabajo no puede ser asimilada a una sanción. (CSJ SL2267-2022 rad.84147)

Al respecto, el alto tribunal en la especialidad ha indicado: “(..) Asimismo, con profusión también ha sostenido la Sala que lo grave de una conducta no viene definido por sus efectos, de modo que no necesariamente debe producir un perjuicio para que así lo sea (CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y SL, 3 mar. 2010, rad. 37080). Por todo lo expuesto, concluye la Sala que el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como acertadamente lo dedujo el ad quem del análisis de las pruebas recaudadas. En lo atinente a la supuesta violación al debido proceso, no se avizora la transgresión endilgada, puesto que quedó sumamente demostrado que la demandante fue citada a descargos (f.º 59) y se le dio la oportunidad de ser escuchada. (..) Con insistencia ha adoctrinado esta Corporación que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso”. (SL 2267-2022 rad. 84147).

Establecido lo anterior, corresponde entonces determinar si efectivamente la demandante logró desvirtuar en este juicio laboral que los errores u omisiones en que incurrió, no tenían la connotación para dar por terminado su contrato de trabajo, y mas bien son señalamientos

injustificados de los que se pretendió valer la demandada para producir su despido con justa causa.

En ese orden, se tiene que si bien a este asunto no fue allegada prueba alguna por parte de la demandada en cuanto a la citación a que fue convocada la actora el 12 de octubre de 2016 con el objeto de brindar explicaciones o rendir informe respecto a las incosistencias halladas durante el mes de septiembre de 2016 en los trámites correspondientes a la recepción y recaudo de impuestos con destino a la DIAN, lo cierto, es que la ocurrencia de tal circunstancia se encuentra acreditada desde la misma fecha de terminación del contrato de trabajo del 18 de octubre de 2016, en la que se reseña claramente que “el día 12 de octubre de 2016, por parte del coordinador de esta oficina fue citada para que explicara el origen de los errores aquí descritos, sin que de su parte existiera algún argumento para justificar los mismos o aportara prueba con la cual excusara su proceder” (archivo digital No. 01 pág. 357)

Se destaca que el anterior documento y su contenido no fueron desconocidos o tachados de falsos en este asunto, sumado que, como se indicó, la propio actora por conducto de apoderado judicial, reconoce que la ocurrencia de esa citación efectivamente se produjo, como lo hizo ver en la formulación de los hechos 17 a 19 del libelo genitor, vistos entre ellos de forma armónica, que lo que se discute, no es que no haya cometido la falta imputada, discute es que no se le informó al sindicato, sin dar razones frente a las imputaciones formuladas.

Igualmente, la demandante comparece ahora a este asunto sin brindar respuesta alguna a los señalamientos enrostrados, como tampoco aporta prueba de la que se permita inferir que los mismos fueron desvirtuados.

Para el efecto basta indicar que de la documental aportada en la forma que se encuentra detallada, no ofrece elementos demostrativos de la inexistencia de los reproches formulados, y en cuanto a la prueba testimonial aportada, se constata que se recibió la declaración de la testigo Katherine Mosquera Sevilla quien no se encontraba vinculada a la entidad para el momento del despido, pues laboró hasta el 03 de julio de 2016, y fue clara en señalar que “no tiene conocimiento con claridad del motivo por el cual Evelyn fue despedida del Banco”. (Archivo digital No. 06, registro audiencia minutos 00:34:01 a 00:47:14)

En cuanto a la otra testigo, presentada por la demandada BANCOLOMBIA SA y que corresponde a la declaración rendida por la señora Luz Maryori Muñoz Ortiz, quien como supervisor que fue de la actora, en el horario adicional que prestaban sus servicios en horario extendido en la sucursal del Banco, ubicada en el Éxito de la Flora, si bien manifestó que a la señora Evelyn, por cuestiones de calidad le estaban haciendo un seguimiento en su momento, ella lo que evidenció, es que se le estaba haciendo eso por errores que se cometen en la digitación, las cosas que se reciben en el área de caja, y que a ella le pasaban los informes cuando se tenía algún tipo de error o corrección y por eso le dijeron que tenía que comenzar a documentar esa información, no obstante, aclaró que cuando se producía un error se hacía un proceso de reversión del dato registrado, y que ello podía pasar por ser una cuestión humana, también es cierto que precisó que existía otro coordinador Néstor Andrés Giraldo, quien permanecía todo el día, y el jefe directo de la actora que era el señor Fernando Calvo, y que lo que conoce del despido fue porque la apoderada judicial del Banco le leyó la carta de terminación del contrato, en la que se aludía las anomalías con un tema de impuestos, pero lo que ella conoció es de las reversiones que se hacían y que no llegó a darse cuenta de que el Banco hubiera sido sancionado y que por ello hubiera sido despedida Evelyn. (Archivo digital No. 06, registro audiencia minutos 01:21:49 a 01:21:49)

Verificado lo anterior, la conclusión que se obtiene, es que al interior de este asunto no existe prueba alguna demostrativa de que la demandante no cometió las omisiones, inconsistencias

o errores que le fueron endilgados por la demandada, y de modo concreto en lo que tiene que ver con las faltas cometidas en el mes de septiembre de 2016 en el trámite de recepción de documentos y recaudo de impuestos de la DIAN, sumado a que ni siquiera la actora en este asunto se ocupó en referirse a los citados señalamientos, y si bien la testigo Maryori Muñoz señaló que los errores de los cajeros que llevaban a procesos de reversión por error en algún registro no entrañan la suficiencia para un despido, como lo pretendió hacer ver, al indicar que esos son errores propios del acto humano en medio de las operaciones que día a día adelanta el personal, y que una vez se produce la reversión cesa cualquier inconsistencia, lo cierto es que de dicha declaración no se puede aminorar el error u omisión en el proceso de recaudo de impuestos de la DIAN, pues ella misma incluso mencionó que esa era una actividad en la que se debía ser muy cuidadoso por que le pueden generar multas para el Banco. (Archivo digital No. 06, registro audiencia minutos 01:21:49 a 01:21:49)

En ese sentido, resulta pertinente recordar que conforme los precedentes jurisprudenciales vertidos lo grave de una conducta no viene definido por sus efectos, de modo que no necesariamente debe producir un perjuicio para que así lo sea, en este asunto, el elemento que llevó a la demandada a adoptar la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa fue precisamente que tanto la entidad, como sus clientes, podían haber quedado expuestos a sanciones ante la autoridad fiscal de Impuestos Nacionales, dados los errores u omisiones con que se reportó la información en el mes de septiembre de 2016 por parte de la demandante en dos operaciones que realizó para la época, reproches frente a los cuales la actora omitió referirse ante su empleador y ahora, del mismo modo ante el juez de trabajo, pues circunscribe su defensa únicamente en el hecho de que por ser sindicalizada, no se podía adelantar actuación alguna por parte del empleador sin que se hubiera notificado la organización sindical. Situación que como se anotó, no se corresponde a la realidad por cuanto tal prescripción convencional se da para adelantar procesos sancionatorios y en este caso, la demandada buscó fue oír a la trabajadora como paso previo al despido, insistiendo, que la señora Evelyn no rindió explicaciones en su defensa frente a los hechos imputados ante el empleador, ni en este juicio laboral.

Lo analizado, permite concluir con meridiana claridad que desatinó la juez de instancia al declarar que en el despido de la actora no operó la justa causa, pues lo que quedó demostrado conforme la valoración vertida en detalle, es que la demandante EVELYN JHOVANA BECERRA TORO fue convocada a rendir explicación por las graves conductas que le fueron endilgadas el 12 de octubre de 2016, omitiendo pronunciamiento alguno en su momento ante el empleador, como en igual sentido llegó a este asunto sin rendir explicación alguna, por tanto, resulta infundado señalar que la decisión a la que arribó el empleador Bancolombia, estaba desprovista de proporcionalidad y razonabilidad, pues lo que se probó es que la demandante desatendió cumplir con rigurosidad los tramites respectivos en el proceso de recaudo de impuestos con destino a la DIAN, dejando además de lado, referirse a los señalamientos realizados.

Suficiente lo anterior, para encontrar que le asiste razón a la recurrente en los reparos formulados, lo que conlleva a revocar lo decidido en primera instancia conforme el análisis vertido, por tanto, la Sala **REVOCARÁ** en su integridad la decisión adoptada en sentencia No. 069 del 15 de marzo de 2021 dictada por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar, absolver a la demandada BANCOLOMBIA S.A., de todas las pretensiones formuladas en su contra por EVELYN JHOVANA BECERRA TORO, conforme las razones expuestas.

4. COSTAS

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2017-00120.01

De conformidad con el Art. 365 del C.G.P., numeral 4º, en concordancia con el Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016 emanado del Consejo Superior de la Judicatura, aplicable en materia laboral, se impondrá condena en costas en ambas instancias a cargo de la demandante EVELYN JHOVANA BECERRA TORO y a favor de la demandada BANCOLOMBIA S.A. Las agencias en derecho se fijan en esta instancia judicial en la suma de doscientos mil pesos (\$200.0000).

5. DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en su integridad la Sentencia No. 069 del 15 de marzo de 2021 dictada por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso adelantado por EVELYN JHOVANA BECERRA TORO contra BANCOLOMBIA S.A., conforme las consideraciones advertidas. En consecuencia, **ABSOLVER** a BANCOLOMBIA S.A., de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por EVELYN JHOVANA BECERRA TORO, dadas las consideraciones advertidas en este proveído.

SEGUNDO: COSTAS, en ambas instancias a cargo de la demandante EVELYN JHOVANA BECERRA TORO y a favor de la demandada BANCOLOMBIA S.A. Las agencias en derecho se fijan en esta instancia judicial en la suma de doscientos mil pesos (\$200.0000), conforme lo expuesto.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a su lugar de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

CÚMPLASE

Las Magistradas,

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS

MARIA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Maria Matilde Trejos Aguilar
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Gloria Patricia Ruano Bolaños
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Buga - 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: **1b60707f558274f350b851ae3444ee5ceb790d8e472c4fbd3d988bc33b67698e**

Documento generado en 27/10/2023 05:08:10 PM

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