

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

RAD: 17001-31-05-002-2019-00360-02 (17526)
DEMANDANTE: Bibiana Patricia Restrepo Giraldo
DEMANDADA: Cooperativa de Profesionales de
Caldas LTDA. – COOPROCAL.

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

MANIZALES, DOCE (12) DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022)

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 6 de abril de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas.

Previa deliberación de los Magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión Nro. 062, acordaron la siguiente providencia:

1. Antecedentes relevantes.

La señora Bibiana Patricia Restrepo Giraldo presentó demanda ordinaria laboral, pretendiendo que se declare que estuvo vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido con COOPROCAL, desde el 1º de julio de 2009 al 30 de agosto de 2017, fecha en la que terminó sin justa causa imputable a la empleadora. Solicita que se le condene al pago de indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del C.S.T., y subsidiariamente indexación, aparte de las costas (páginas 16 a 17, archivo 01EXPEDIENTE DIGITAL).

Como fundamentos de sus pretensiones afirmó centralmente que laboró inicialmente como auxiliar y luego como ejecutiva de cartera; que tenía funciones de recuperación, evaluación, calificación y clasificación de cartera de asociados; que el 29 de agosto de 2017 el Gerente de la Cooperativa le comunicó la terminación del contrato de trabajo, como “unilateral y con justa causa”; que ella lo que hacía era recibir órdenes de sus superiores y, en especial, del Gerente, quien la obligaba a cumplir obligaciones para cumplir las metas mensuales de cartera; y que no hubo proceso disciplinario en su contra o un debido proceso para que pudiera ejercer su derecho de defensa (págs. 7 a 29 y 185 a 189 ibidem).

La demandada contestó el escrito inicial. No se opuso a la declaratoria de contrato de trabajo, con sus extremos temporales. Sin embargo, estimó que no eran procedentes las pretensiones condenatorias. Sobre la de indemnización por despido injusto, relató, en síntesis, que este sí fue apegado a la ley, con ocasión a un “manejo irregular de los dineros corporativos por parte de la señora BIBIANA”, llamado “JINETEO”, lo cual fue adecuadamente sustentado por la Revisora Fiscal de la entidad, generándose el deber de tomar las acciones necesarias para proteger el patrimonio.

Planteó que la finalización contractual se ajustó al Código Sustantivo del Trabajo; que la accionante “no se puede excusar en los mandatos de su superior jerárquico para evadir la responsabilidad por un actuar netamente delictivo”; que las órdenes dadas por el Gerente “correspondían única y exclusivamente a los compromisos establecidos en su contrato de trabajo, y en correlación con las funciones que desplegaba el cargo ejercido por ella”, dentro de “los parámetros de legalidad y moralidad”; que se instauró una denuncia en su contra; y que el Reglamento Interno de Trabajo no regula un procedimiento especial para llevar a cabo el despido.

Concluyó que “en el argumento del demandante en donde cita un criterio de la corte, se establece que el cumplimiento de llamar a descargos y de dar oportunidad de controvertir la decisión es de carácter facultativo” y que una obligación claramente transgredida es la de no dar aviso al

superior competente de los manejos irregulares de los fondos de una entidad.

Propuso como excepciones las de terminación del contrato con justa causa atribuible a la trabajadora, inexistencia de afectación del debido proceso al momento de despedir a la actora con justa causa, inoperancia de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., mala fe de la demandante, buena fe del demandado y actuación conforme a derecho, inexistencia de las obligaciones, genérica y prescripción (págs. 199 a 255 ib.).

El Juzgado de primer grado profirió sentencia en la cual declaró no probadas las excepciones, salvo la de inoperancia de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T. Definió que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1º de julio de 2009 y el 30 de agosto de 2017, el cual terminó con justa causa imputable a la empleadora, pero de manera ilegal, por lo que la condenó a pagar la indemnización respectiva por valor de \$11.572.408; absolviéndola de los pedimentos restantes, aunque condenándola en costas, reducidas en un 50%.

Como sustento de su decisión, manifestó, en síntesis, que está acreditado que la demandante laboró como Auxiliar de Cartera y luego como Ejecutiva de Cartera; que está probado el despido; que se indicaron como causales del mismo los numerales 1º, 5 y 6 del artículo 62 del C.S.T. y las faltas sí se presentaron, ya que desplegó actividades para cubrir créditos morosos y así cumplir las metas impuestas en cartera; que ello es una infracción muy grave por el desfaldo a la Cooperativa, que rayó en lo penal; que ella llevaba más de 8 años de experiencia, por lo que conocía el manejo de la entidad y sus créditos.

Añadió que no queda duda de las actuaciones desplegadas por ella -que incluso aceptó-, con aquiescencia del Director Administrativo; que no es justificable que su obrar estuviera soportado en instrucciones de sus jefes o con el propósito de cumplir metas de cartera; que ante la gravedad, era

lógico que el despido se produjera de forma rápida, pues ella transgredió principios de confianza y lealtad en la relación con la Cooperativa.

Señaló que a pesar de que la terminación fue con justa causa, deviene en ilegal por violación al derecho de defensa, puesto que, si bien se le manifestó la razón de la finalización, no se cumplió con el requisito jurisprudencial (CC SU-449-20) de dar a la trabajadora oportunidad de defenderse, presentar las razones y pruebas que la exculpen, y se analice lo dicho por ella por parte de la empleadora.

Adicionó que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara en que omitir citación a descargos de un trabajador no siempre vulnera su derecho de defensa, si se le ha dado oportunidad para dar su versión de lo sucedido y se le han hecho saber debidamente las situaciones constitutivas de la justa causa (CSJ SL1444-2018).

Aseveró que a la reclamante no se le dio oportunidad de pronunciarse, ni exponer razones y pruebas que justificaran su actuar; que a pesar de que las conductas fueron graves, el derecho de defensa es prerrogativa constitucional que no puede ser obviada por la empleadora; que incluso antes de la terminación del contrato, ella solicitó al Gerente ser oída en versión libre, lo que no sucedió y aunque la representante legal adujo que ello no se presentó porque ella dijo que renunciaría voluntariamente si no se le denunciaba, ello no tiene relación con que se omita escuchar a la trabajadora.

Mencionó que no hay evidencia de que se le hubiera dado a la accionante acceso al informe de revisoría de cartera mencionado en el despido o al material base del mismo, más allá de las reuniones que, refiere la señora Mercedes, se presentaron con ella en la Gerencia; que no se observan llamados de atención, memorandos o actas de reunión que hubieren permitido concluir que fueran de pleno conocimiento de la trabajadora la infracción y las previsibles consecuencias que le podrían acarrear respecto de la continuidad del contrato; que los hechos endilgados no son constitutivos de falta disciplinaria o grave como para que se hubiera tenido que adelantar un procedimiento disciplinario, pero lo cierto es que

sí debió dársele oportunidad para pronunciarse (min. 00:15 a 31:13, archivo 5.2.1. PARTE 2).

La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia, esgrimiendo que quedó demostrado que Bibiana efectivamente realizó todos los movimientos que quedaron detallados -lo que en parte de la sentencia se corroboró-, y ella tenía conocimiento de esa falta grave que estaba cometiendo; que no queda duda de que entre 2016 y 2017, en “tantas” reuniones que se hicieron se le mostraron a la accionante esas anomalías dentro de la empresa, por lo que sabía de una infracción como tal.

Consideró que debemos remitirnos a las consecuencias de lo que “esto” podría tener, y es que cuando hay un desfalco o diferencia de tanto dinero (1.500 millones de pesos), ella tenía claridad sobre las repercusiones que esto tenía desde el punto de vista laboral, disciplinario y penal; que, bajo la jurisprudencia citada, era de conocimiento de ella no solo la falta sino la incidencia que tenía el mal manejo de los dineros.

Refirió que si bien la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que el trabajador debe ser escuchado, no queda duda de que fue oída en el proceso de revisión como tal, desde enero de 2017 hasta agosto de 2017, y este es el testimonio de la revisora fiscal, quien manifestó que se reunieron unas cinco veces en el año, donde se le explicaba cuáles eran los inconvenientes que se habían presentado, y ella respondía que eran procesos por desconocimiento de ella y que finalmente la Cooperativa o la Revisora Fiscal estaba cometiendo un error o se le estaba juzgando como no era.

Se preguntó: ¿qué más escenarios se le tenía que dar a la trabajadora para que explicara, se defendiera y aportara pruebas si únicamente la defensa que tenía era que la Cooperativa estaba siendo injusta con ella o que la Revisora Fiscal estaba diciendo mentiras para tratar de envolverla?

Destacó que a la luz del artículo 29 de la Constitución Nacional, dentro de cada una de esas revisiones se le dio la oportunidad de que indicara qué

pasaba con esos movimientos y aportara las pruebas si se sentía amenazada por la cooperativa; que quedó demostrado, como dijo el Juzgado, que se le llamaba a que se reuniera con el jefe y la Revisora Fiscal para que diera cuenta de los movimientos.

Arguyó que el hecho de que el Gerente tuviera confianza en la trabajadora y le estableciera cierto grado de discrecionalidad no quiere decir que se tenga que obviar la circunstancia de que hubiera sido escuchada dentro de este proceso, como efectivamente sucedió desde el 1º de enero a agosto de 2017, cuando ocurrió la terminación, puesto que, incluso, como manifestó la Revisora Fiscal, en agosto fue la última reunión en la que ella se paró frente al Gerente y le dijo a la aquella que era mentirosa, de modo que se le dieron los medios y el espacio para ser escuchada, a pesar de que no tenía pruebas para soportar sus dichos (min. 31:40 a 37:00, archivo ibidem).

2. Trámite de segunda instancia.

Atendiendo a lo dispuesto el 4 de junio de 2020 por parte del Gobierno Nacional mediante el Decreto 806, vigente a partir de esa fecha, el cual, en su artículo 15 reguló el procedimiento de la apelación en materia laboral, a través de Auto del 21 de abril de 2022, se admitió el recurso de alzada interpuesto y se corrió traslado a las partes para que por escrito presentaran sus alegaciones.

2.1. Alegatos de conclusión.

Las partes no hicieron uso de esta facultad.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a establecer el siguiente:

3. Problema jurídico.

Deberá analizarse si era procedente la condena a la demandada en el

sentido de pagar a la demandante indemnización por despido sin justa causa, determinando especialmente si se le dio oportunidad de rendir su versión con antelación a la terminación unilateral.

4. Consideraciones de la Sala.

La tesis de la Corporación consiste en que sí era procedente la condena a la accionada en el sentido de pagar a la accionante indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta, fundamentalmente, que no se le dio oportunidad de rendir su versión con antelación a la terminación unilateral.

El 29 de agosto de 2017 el Gerente y Representante Legal de COOPROCAL (Leonidas Londoño) le comunicó a la señora Bibiana Restrepo Giraldo que en sesión extraordinaria del día anterior, y previo análisis de informe presentado por la Revisoría Fiscal de la entidad, el Consejo de Administración decidió darle por terminado su contrato de trabajo, de forma unilateral y con justa causa (págs. 47 a 51 y 287 a 291, archivo 01. EXPEDIENTE DIGITAL). Indicó como sustento de esa determinación que:

“Desde el 7 de junio de 2017, usted en su calidad de ejecutiva de cartera inicio (sic) un manejo irregular de los Fondos de la entidad, denominado en el argot financiero como JINETEO, utilizando la cuenta de ahorros de la asociada Lina María Giraldo Cardona con número de cédula 24.348.759, solicitando a la asistente de contabilidad que le registre \$10.000.000 que aparecen en el Banco Davivienda y lo ingrese a la cuenta de ahorros de la asociada, el mismo día solicita que se gire un cheque a nombre de la misma asociada Lina María Giraldo Cardona, el cual es cobrado.

El 30 de junio de 2017 la asistente de contabilidad al conciliar el banco, pregunta a usted por los \$10.000.000, que no aparecen en el banco según el extracto y usted le responde que entraron por caja, le sugiere mirar el recibo de caja 19-189012 del 30 de junio por \$10.000.000, que para que haga los ajustes respectivos; incluso la señora usted (sic) hace la nota 03-56876 para arreglar los registros contables que aparecían descuadrados.

Es claro que el dinero fue retirado el 7 de junio y consignado el 30 de junio de 2017.

El 5 de julio de nuevo se produce el jineteo por \$ 25.000.000 nota 03-56951 y se debita el banco y lo llevan a la cuenta de ahorros de un asociado y a la vez empleado de la cooperativa José Fernando Peralta Muñoz cc 10.275.448, se le pide a la asistente de contabilidad que gire el cheque por \$ 25.000.000 y lo hace con la nota 45-1257, igual como el mes anterior el dinero ingresa de nuevo el 31 de julio con el recibo de caja 19-189354, haciendo la los (sic) ajustes contables la señora Bibiana con la nota 03-57164.

Igual pasó con \$20.000.000 ingresados a la cuenta de ahorros de la asociada Julialba Cardona de Giraldo con número de cédula 30.270.257 que debitan el banco Davivienda, pasando por una cuenta contable con la nota 03-56953 de la señora Bibiana y finalmente llega a la cuenta de ahorros de la asociada, se gira el cheque con la nota 45-1258 y se hace efectivo.

El 31 de julio de 2017 con el recibo 19-189355 se ingresan a caja los \$20.000.000 para ajustar el banco Davivienda, que había quedado descuadrado desde el 5 de julio de 2017.

Lo que indica que recursos de la entidad fueron utilizados desde el día 5 julio (sic) hasta el 31 de julio sin autorización alguna.

En 28 de julio de 2017 la asociada NURY FSLEEN ACERO PEREZ (sic), cc 33.377.272 consignó desde el corresponsal de Salamina \$ 30.000.000, para cancelar un crédito y usted dice a la promotora de Salamina que el pago se debe hacer en cheque, que le debe ordenar a la tesorera, hacer cheque, por lo que sale un cheque del Banco de Bogotá nota 37-5321, comprobante que presenta una firma que no es de la asociada, comparada con la del pagaré firmado y a autenticado (sic), el cual es cobrado sin cumplir con la cancelación del crédito de la asociada.

Con la nota 03-57223, del 3 de Agosto usted cancela el crédito de la asociada, con un debito (sic) al Banco Davivienda, dinero que no se refleja en el Banco.

El día 2 de Agosto el señor José Fernando Peralta con cédula 10.275.448, hace una transferencia entre Bancos por \$18.000.000, del Bancolombia a Davivienda. Usted le pide a la asistente de Contabilidad que gire un cheque a nombre Maribel Victoria Gómez cc 30.399.872, ya que ese dinero es de ella, el cheque es girado del Banco Davivienda y la asociada Maribel al consultarle sobre la transacción, responde no conocer sobre este tema. Lo mas (sic) grave es que usted firma con el nombre de la asociada Maribel.

Con fecha Agosto 1 de 2017 el señor José Fernando Peralta Muñoz, coordinador administrativo hace una transacción electrónica del

Banco de Colombia, por solicitud suya por “26.000.000, para la señora DENIS ADRIANA BERMUDEZ (sic) cc 1094.906.699, de Supía, dinero que no tuvo justificación alguna.

Con la anterior aparece actualmente en el banco Davivienda un descuadre de fondos de \$74.000.000, representados en el pago de la asociada Nury Esleem por \$30.000.000, el cheque girado a la asociada Maribel Victoria Gómez por \$18.000.000 y los \$26.000.000, de la transacción del señor José Fernando Peralta Muñoz.

Todos los hechos anteriores realizados por usted en el manejo de los Fondos de la Entidad, demuestra (sic) que la entidad ha sido defraudada no solo en sus fondos económicos, sino en la confianza que se le ha brindado para efectuar sus labores encontrándose con un detrimento económico a la fecha, y por un presunto fraude por la suma de \$74.000.000,00.

Todos los manejos irregulares realizados por Usted en el ejercicio de sus funciones determinan que su conducta se encuentra inmersa dentro de las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias que rigen su contrato de trabajo y que por el mismo motivo cabe ser consideradas como justas causas de terminación el (sic) contrato de trabajo, porque violan flagrantemente el régimen laboral colombiano, (Código Sustantivo del Trabajo) en sus artículos 62, numerales 1, 5 y 6, Subrogado por el DL 2351 de 1965”.

Estas causales aducidas por la empleadora hacen alusión a que:

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (...)
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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”.

Se recuerda que el Juzgado consideró en su sentencia, básicamente, que se habían configurado las justas causas de despido consignadas en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo, toda vez que las pruebas demostraban que la señora Restrepo Giraldo desplegó actividades para cubrir créditos morosos y así cumplir las metas impuestas en cartera, pero que, como no tuvo oportunidad de ser oída por su empleadora antes de ser despedida, el finiquito era ilegal, por lo que procedía la indemnización del artículo 64 del C.S.T., hoy modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002.

De entrada, ha de manifestarse que, según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL15245-2014 y CSJ SL2351-2020), como regla general, la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador, a partir de una justa causa, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por lo que la Ley no lo obliga a acudir a un procedimiento disciplinario, salvo convenio en contrario, de modo que no debe agotarse un "debido proceso" en los términos del artículo 29 de la Constitución Nacional.

Sin embargo, en las providencias en mención, especialmente en la última, también ha decantado que ello no significa que el dador del empleo no tenga límites al momento de decidir el despido con justa causa, puesto que debe reconocer unas garantías del "derecho de defensa", como:

- Comunicar al trabajador los motivos concretos por los cuales se va a dar por finalizado el contrato
- La inmediatez "que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos"
- Que se presente una de las causales taxativas del Código Sustantivo del Trabajo
- Si es del caso, cumplir el procedimiento previo al despido estipulado en convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo

- La oportunidad del trabajador de ser escuchado en descargos o brindar su versión de lo sucedido, con antelación a la terminación unilateral.

En relación con esta última circunstancia, que es la que atañe directamente al caso bajo estudio, de acuerdo a lo considerado por el Juzgado en su sentencia, resulta necesario citar lo dicho por la Alta Corporación en la sentencia CSJ SL2351-2020:

“Estas garantías «del derecho de defensa» se pueden resumir así:
(...)

- e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo.

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con

el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

(...)

En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°" (cursiva del texto).

Sobre este último tema también pueden consultarse sentencias como CSJ SL496, CSJ SL679 de 2021, CSJ SL029 y CSJ SL380-2022.

Procede verificar entonces si, de acuerdo a las circunstancias del caso, es posible considerar que a la accionante se le garantizó su derecho de defensa, brindándosele la posibilidad de ser escuchada con antelación a ser despedida.

La única testigo de este proceso (Mercedes Cataño Orozco) afirmó, en resumen, que fue Revisora Fiscal de COOPROCAL desde 2011 hasta el 30 de junio de 2018; que conocía a la señora Bibiana como Ejecutiva de Cartera de la Cooperativa; que desde el año 2016 informó al Consejo de Administración acerca de irregularidades en cartera, por lo que la accionante fue escuchada por ese órgano, habiendo dicho que desconocía muchas cosas del puesto y del sector cooperativo, y que la perdonaran.

Agregó que ya en 2017 los hallazgos fueron muchos; que no tenían cómo cubrir la cartera vencida, de modo que acudieron al "jineteeo" para ocultar ese indicador, consistente en realizar una "transferencia ilegal", como sacar dinero de la Cooperativa y mandárselo a un corresponsal para que se pagaran créditos morosos, para lo cual tuvo apoyo en el Coordinador Administrativo, o recibir un dinero, pero lo llevaba para cancelar acreencias en mora.

Manifestó que los hallazgos estaban todos alrededor de Bibiana porque no había más Ejecutivos de Cartera, siendo ella la responsable de los pagarés y todo lo relacionado con créditos.

Relató que "muchas veces", hablando con el Consejo de Administración, la señora Bibiana dijo que ella estaba mintiendo. Cuando se le preguntó si esta última pudo ser escuchada respecto de sus informes en reuniones de vieja data y recientes, reiteró lo que ocurrió en la reunión de 2016 y que en agosto de 2017 -mes de terminación del contrato- estuvieron ellas y el Gerente en la oficina, y ella (es decir, la Revisora Fiscal) le dijo a Bibiana que la cartera estaba "llevada", en problemas, ante lo cual ella respondió que estaban afirmando lo que no era, que juraba que eso no era así y que "esto está bueno".

Aseveró que entre enero y agosto de 2017 se pudieron reunir los tres (la Revisora Fiscal, el Gerente y Bibiana) unas cinco veces, y esta decía que la ahora testigo estaba equivocada y que no estaba pasando nada; que no adelantó la investigación a espaldas de la trabajadora, sino que siempre estuvo ahí, ya que todos los meses decía todo a Gerencia, desde donde la llamaban a ella, lo cual desmentía y contestaba que la estaban persiguiendo.

Narró que el Consejo de Administración se reunió el 22 de agosto (de 2017, se entiende) determinando que esas personas no podían seguir en la Cooperativa y que dejó en manos del Gerente la decisión, pero le indicó que tenía que actuar inmediatamente, y que dicho órgano colegiado no quería escucharla porque ella anteriormente había ido ante ellos, les había pedido perdón y les había dicho que ello no iba a volver a suceder.

En relación con esto último, aparece oficio con fecha del 28 de agosto de 2017 dirigido por la accionante al Gerente COOPROCAL, pidiéndole “colaboración para que le informe al concejo de administración en pleno que solicito ser escuchada en versión libre y espontánea en los hechos sucedidos en las últimas semanas” (pág. 53, archivo 01. EXPEDIENTE DIGITAL).

Sobre ello, en el hecho 28° de la demanda se hizo mención a esta solicitud, siendo un supuesto fáctico aceptado como cierto por la demandada, aunque aclarando que “previo a la radicación de solicitud de ser escuchada la actora por parte del consejo de administración, la misma había aceptado su falta y responsabilidad ante el gerente, e incluso manifestó renunciar a su contrato de trabajo siempre y cuando no se adelantara ningún tipo de acción penal en su contra”.

Al respecto, la representante legal de COOPROCAL, en interrogatorio de parte, aseguró que la señora Bibiana Patricia Restrepo envió comunicado al Consejo de Administración, solicitando ser escuchada; que según el acta de reunión de este organismo plural, ella manifestó al representante legal de la época que renunciaba voluntariamente si no le formulaban una denuncia y el Consejo, en vista de esta carta, dijo que no la podía escuchar, puesto que ese órgano colegiado, en su rol y responsabilidad, debía presentar dicha demanda; que sus miembros no desearon escucharla, pues ya se sabía, de forma verbal, lo que ella quería manifestar (que renunciaba si no le formulaban la denuncia). También destacó que desconocía si la Cooperativa en otra ocasión tuvo la oportunidad para escuchar las razones de la ahora reclamante.

Una vez efectuado el anterior recuento probatorio, es posible para la Sala considerar, al amparo de la libertad de apreciación probatoria consagrada en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, y a tono con lo dispuesto por el primer Juzgado, que en el presente caso no existe prueba que permita aseverar de forma contundente que a la accionante se le garantizó su derecho de defensa, en el sentido de conocer con antelación al despido las circunstancias concretas que podrían derivar en este y, con mayor relevancia aún, que se le hubiera brindado la

oportunidad de pronunciarse en torno a ellas, por lo que a continuación se expone:

El Consejo de Administración de COOPROCAL se reunió de forma extraordinaria el 22 de agosto de 2017 (págs. 293 a 305, fichero 01). Allí se escuchó el informe de Revisoría Fiscal sobre irregularidades encontradas y que tenían que ver con la demandante, con ocasión de lo cual: “Conforme a la solicitud del Gerente, se propone que la funcionaria Bibiana Patricia Restrepo trabaje en la Institución hasta el día 30 de agosto del presente año, con el fin de tratar de que recupere los 76 millones que se tienen como pérdida a la fecha. **Aprobado por unanimidad**” (negrilla del texto). Se advierte que allí se pasó de oír el informe presentado por la Revisora Fiscal a determinar, por parte de los consejeros, que la trabajadora debía ser despedida, sin otorgársele la posibilidad de ser escuchada.

De hecho, el 28 de agosto de 2017, antes de que se le hiciera efectiva la terminación contractual (pues la carta de finiquito tiene fecha del 29 de ese mes y año -pág. 47 a 51 ibidem-), la accionante solicitó expresamente ser oída por parte del Consejo de Administración, pero ello no ocurrió.

En esa medida, el órgano que al interior de COOPROCAL, de acuerdo al acta de reunión enunciada y a la carta de finalización, tenía la potestad para definir la terminación del contrato de trabajo a la señora Restrepo Giraldo (el Consejo de Administración) no le dio la oportunidad de ser oída y dar su versión de lo ocurrido, a pesar de que ella, incluso, de forma escrita y expresa, lo solicitó.

En la contestación a la demanda y en el interrogatorio de parte a su actual representante legal, la entidad manifestó que el Consejo no la había escuchado, porque ella ya había aceptado su falta y responsabilidad ante el Gerente y propuso que renunciaría a su cargo, siempre y cuando no se le iniciara un proceso penal. No obstante, estas afirmaciones no están corroboradas con medios de prueba atendibles, recordando que a nadie le es dable fabricar su propia prueba (CSJ SL986-2021).

Y, en todo caso, en ambas oportunidades está confesando que el Consejo de Administración no escuchó la versión que la señora Bibiana tenía para dar, lo cual, de otra parte, también fue enunciado por la testigo, aduciendo esta vez que ese organismo no quiso oírlo porque ya la había atendido antes, ocasión en la cual les había dicho que ello no volvería a suceder, refiriéndose a un episodio del año 2016, según afirmó ella misma.

La Sala no desconoce que la testigo Mercedes Cataño, Revisora Fiscal de la Cooperativa afirmó que la accionante tuvo reuniones en las que se le hicieron saber las irregularidades presuntamente cometidas por ella y que ella realizó pronunciamientos. No obstante, a juicio de este Tribunal, y como se anticipó, no existe prueba de que se le hubiesen dado a conocer con antelación al despido las circunstancias concretas que podrían derivar en este y que efectivamente quedaron consignadas en la carta de terminación, ni de que se le hubiera brindado una oportunidad real de pronunciarse en torno a ellas.

En efecto, como se dijo, la señora Restrepo Giraldo no fue escuchada por el órgano que fue quien, en últimas, procedió a despedirla (el Consejo de Administración de COOPROCAL).

Si bien ella manifestó que la petente tuvo una reunión con el Consejo de Administración y ofreció disculpas, aseveró que ello ocurrió en el año 2016, mientras que los hechos imputados como generadores del despido se presentaron entre junio y agosto de 2017.

También relató que "muchas veces", hablando con el Consejo de Administración, la señora Bibiana dijo que ella estaba mintiendo; sin embargo, no especificó fechas, por lo que no es claro que estas reuniones se hubiesen llevado a cabo de junio a agosto de 2017, a más de las diversas pruebas reseñadas con antelación, mediante las cuales se reconoció y quedó decantado que en los momentos previos al despido no hubo encuentro con el Consejo, a pesar de la solicitud elevada por la señora Bibiana Patricia.

De todas maneras, si en gracia de discusión se admite que la interlocución habría podido llevarse a cabo válidamente con el Gerente de la Cooperativa, tampoco hay lugar a entender garantizado en el caso el derecho de defensa en los términos expuestos con antelación. Para ello, la Sala analizará en detalle el testimonio de la señora Mercedes Cataño, quien se pronunció sobre circunstancias relacionadas.

Se recuerda que ella aseguró que entre enero y agosto de 2017 se pudieron reunir los tres (la Revisora Fiscal, el Gerente y Bibiana) unas cinco veces, y esta decía que la ahora testigo estaba equivocada y que no estaba pasando nada; que no adelantó la investigación a espaldas de la trabajadora, sino que siempre estuvo ahí, ya que cada mes contaba todo a Gerencia, desde donde la llamaban a ella, lo cual desmentía y contestaba que la estaban persiguiendo. También narró que en agosto de 2017 -mes de terminación del contrato- estuvieron ellas y el Gerente en la oficina, y ella (es decir, la Revisora Fiscal) le mencionó a Bibiana que la cartera estaba "llevada", en problemas, ante lo cual esta respondió que estaban aseverando lo que no era, que juraba que eso no era así y que "esto está bueno".

Nótese que más allá de que no existe prueba específica de los meses en que se presentaron las reuniones, salvo la última, que fue en agosto de 2017, no hay constancia de cuáles fueron las circunstancias puntuales que le endilgaron, por lo que no es posible concluir con certeza que las situaciones específicas imputadas a la demandante en la carta de despido -acaecidas presuntamente entre el 7 de junio y el 2 de agosto de ese año- fueron las que se le pusieron de presente en estos encuentros, puesto que solo se cuenta con la afirmación genérica esbozada por la testigo en el sentido de que le dijo a Bibiana que la cartera estaba en problemas, y en la carta en que la demandante solicitó ser escuchada por el Consejo habló, en abstracto, de "los hechos sucedidos en las últimas semanas" (pág. 53, archivo 01).

Ante esa ausencia de claridad acerca de las imputaciones puntuales hechas a la accionante en tales reuniones, lo afirmado por la declarante en cuanto a que con ocasión de la última acusación la señora Bibiana

Restrepo respondió que estaban diciendo lo que no era, que juraba que eso no era así y que “esto está bueno” no puede considerarse como probanza suficiente de que se le dio la oportunidad de pronunciarse sobre los hechos que podían desembocar en su despido.

Adicionalmente, no existe constancia de que se le hubiese dado una oportunidad material o real de contestar las acusaciones que estaban siendo formuladas en su contra, puesto que resulta evidente que no queda garantizado el derecho de defensa del trabajador acusado cuando este no tiene la posibilidad de explicar en detalle y con un tiempo suficiente su tesis sobre los hechos, sino que en unos pocos segundos alcanza a hacer afirmaciones genéricas, que es de lo que hay prueba en el caso bajo estudio, toda vez que, de este modo, no se cumple con el propósito mencionado en la sentencia CSJ SL2351-2020, en el sentido de que “la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo”, en el que tenga la “oportunidad de rendir su versión” (CSJ SL380-2022).

Respecto de las restantes argumentaciones contenidas principalmente en la contestación a la demanda y en la apelación frente a la sentencia, ha de indicarse lo siguiente:

(i) Es verdad que no hay prueba de que la demandante hubiese avisado a la empresa la comisión de las conductas por las que a la postre fue despedida; no obstante, se considera que ello no era patente de curso para que no se le hubiese concedido una oportunidad real de rendir su versión de los hechos, máxime cuando ella, con antelación a la comunicación formal del finiquito contractual, solicitó ser escuchada por parte del Consejo de Administración.

(ii) La protección del patrimonio de la entidad tampoco es justificación suficiente para que no se le hubiese oído, lo cual no hubiese implicado un tiempo considerable, ni se vería reflejado necesariamente en una pérdida económica considerable.

(iii) No es atendible el planteamiento del apoderado de la entidad accionada en el sentido de que no se le tenían que dar más escenarios a la demandante para que diera explicación si la única defensa que poseía era que la Cooperativa estaba siendo injusta con ella o que la Revisora Fiscal estaba diciendo mentiras para tratar de envolverla. Es que justamente en un espacio en que hubiera tenido oportunidad plena de pronunciarse, habría podido especificar las afirmaciones generales que en su momento alcanzó a expresar.

Y (iv) no están soportadas de forma suficiente, con medios de convicción, las aseveraciones planteadas por el abogado de COOPROCAL en su apelación, atinentes a que en cada reunión se le dio la oportunidad a la señora Bibiana de que indicara qué pasaba con los movimientos y de que aportara pruebas.

En síntesis, debido a que luego de analizadas las circunstancias del caso concreto, a la trabajadora no se le dio una oportunidad efectiva de ser escuchada y dar su versión sobre los hechos contenidos posteriormente en la carta de despido, ello es suficiente para compartir la conclusión del Juzgado en el sentido de que procede la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T., modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002. Lo previo en atención a que dicha situación implica que no se presentó un despido con justa causa.

Así se desprende de lo orientado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL2351-2020 y especialmente en la CSJ SL380-2022, en la que refirió que “para la terminación unilateral pero con justa causa del contrato de trabajo, además del requisito de la inmediatez de la comunicación, que se cumple en este caso, se requiere (...) la oportunidad del trabajador de rendir su versión de manera previa al despido.”

Finalmente, en tanto que el Tribunal, a la hora de pronunciarse, está sujeto al tema de apelación más que a los argumentos concretos (CSJ SL1371-2019, comparte que el despacho de primer conocimiento hubiese considerado que no prosperaba la excepción de prescripción, toda vez que el despido ocurrió el 30 de agosto de 2017 (págs. 47 a 51, archivo 01, y

así se declaró en la sentencia) y la demanda se presentó el 2 de julio de 2019 (pág. 3 ibidem), es decir, dentro del término trienal de que tratan los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T.S.S.

De otra parte, es menester que la Sala se pronuncie sobre el hecho de que en la liquidación del contrato de trabajo se hizo constar que con el pago del dinero de aquella quedaba transada cualquier diferencia relativa al vínculo laboral, por lo que dicha transacción tenía como efecto la terminación de las obligaciones provenientes del mismo, a más que las partes declaraban estar "a paz y salvo" por todo concepto (págs. 145 y 285, fichero ibidem), y lo hace diciendo que, de ninguna manera puede hablarse de una transacción válida en este caso, toda vez que no se cumple el elemento de que existan concesiones mutuas o recíprocas (ver en ese sentido la decisión CSJ SL AL3608-2017), toda vez que el documento consiste en el cálculo de los créditos que la demandada considera adeudarle a su trabajadora. En otras palabras, aquella solo se está reconociendo a esta sus derechos laborales, no realizando un ejercicio de negociación para precaver un litigio.

Similar situación sucede con la anotación de que las partes están a paz y salvo por todo concepto, como quiera que "El valor de los finiquitos que expida el trabajador es siempre relativo y no absoluto, y ellos sirven para demostrar el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en la cuantía en que aparezcan detallados, pero la declaración de 'paz y salvo' no anula el derecho del trabajador a reclamar judicialmente cualquier otro valor que el patrono haya quedado debiéndole por estos conceptos" (CSJ SL 8768-2015 y CSJ SL1388-2018).

En síntesis, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Se impondrán costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada, en favor de la demandante, toda vez que el recurso de apelación le fue resuelto de forma desfavorable.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

F A L L A

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 6 de abril de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: IMPONER costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada y en favor de la demandante, en vista de que el recurso de apelación no prosperó.

TERCERO: NOTIFÍQUESE el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia AL2550-2021.

MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

Magistrada Ponente

SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO

Magistrada

WILLIAM SALAZAR GIRALDO

Magistrado

Firmado Por:

Maria Dorian Alvarez De Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

William Salazar Giraldo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

Saray Nataly Ponce Del Portillo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

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:

**8fc44081093962405c9782f962611b0f7dc21953e349c9b3ecc54fd01e4
91ccd**

Documento generado en 12/05/2022 11:06:15 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>