

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	152383105001201700408 01
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA:	SEGUNDA- APELACIÓN
PROVIDENCIA:	SENTENCIA
DECISIÓN:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	MARIELA VELANDIA RINCÓN
DEMANDADO:	BANCOLOMBIA S.A.
APROBADA:	Acta No.
M. PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, viernes, cuatro (4) de diciembre de dos mil
veinte (2020)

Procede el Tribunal Superior, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, contra la sentencia de 8 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 15 de noviembre de 2017 Mariela Velandia Rincón, a través de apoderado judicial, formuló demanda ordinaria laboral en contra de Bancolombia S.A. solicitando como pretensión principal, declarar que existió un contrato de trabajo a término indefinido.

1.1. Hechos:

-Que se vinculó a Bancolombia S.A., el 15 de noviembre de 1991 en el cargo de Auxiliar de Servicios, hasta el 15 de febrero de 1992.

-Que desde el 16 de febrero de 1992 hasta el 6 de noviembre de 1998, desempeño el cargo de Auxiliar de oficina.

-Que desde el 6 de noviembre de 1998 hasta la fecha de terminación de la relación laboral, se desempeñó como Director Servicio al Cliente, en la Sucursal Duitama.

-Que desde el 1 de diciembre de 1993 se encuentra afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancolombia –Sintrabancol-.

-Que el 4 de noviembre de 2014, se celebró la convención colectiva 2014-2017, entre Bancolombia S.A. y las organizaciones sindicales Unión Nacional de Empleados Bancarios –UNEB- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancolombia –Sintrabancol-.

-Que el 5 de noviembre de 2014, la convención colectiva mencionada fue depositada en el Ministerio de Trabajo.

-Que mediante carta del 7 de septiembre de 2016, expedida por el Líder de Servicios, zonal Boyacá de Bancolombia S.A., se le informó la terminación unilateral y con presunta justa causa de la relación laboral.

-Que la actora recibía como remuneración total \$5'481.780,00 según lo establecido en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

-Que las presuntas faltas en que incurrido para dar por terminado el contrato, no fueron comunicadas de manera previa, a fin de ejercer el derecho de defensa.

-Que no figura notificación o informe de las faltas dirigido al Sindicato –“Sintranbancol”- en trasgresión a lo establecido en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo, por lo que el sindicato no tuvo conocimiento de los procedimientos y fundamentos que eran necesarios para poder aplicar la sanción de despido y terminación del contrato, vulnerando así el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

152383105001201700408 01

-Que a la accionante no se le inició el procedimiento disciplinario, que exige la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2017 para los trabajadores sindicalizados.

-Que tampoco se le dio tramite al procedimiento disciplinario contemplado en el reglamento interno de trabajo de Bancolombia S.A., en sus artículos 65 y 66 ni tampoco el procedimiento dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

-Que no se le llamó en ningún momento a efectuar descargos acerca de las causas que le fueron expuestas al momento de la terminación del contrato, ni se le informó que podía ser asistida en audiencia por dos miembros del sindicato, tal como lo establece el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo.

-Que de conformidad con las fechas en las cuales figuran las quejas contra la actora soportadas en los registros N° 8004533552, 8004479372,800457597 y 8004632438, correspondientes a los meses de mayo, junio y julio de 2016, y la sanción impuesta transcurrieron más de sesenta (60) días calendario, generando una extemporaneidad en el término de la sanción según lo establecido en el numeral 1 del artículo 26 de la convención colectiva.

-Que la demandante en los 24 años y nueve meses de servicio, nunca se sancionó de forma alguna, debido a su buen comportamiento.

-Que el 14 de septiembre de 2016 radicó en Bancolombia S.A., un derecho de petición, solicitando copia del expediente completo de la hoja de vida, copia de los contratos de trabajo, así como sus otrosíes o modificaciones y copia de los desprendibles de pago de los últimos tres años.

-Que la entidad demandada, solo remitió los desprendibles de pago de los últimos tres años, copia de los dos contratos mencionados en esta demanda, pero no allegó copia de los otrosíes o modificaciones ni los cambios de cargo durante la relación laboral.

1.2. Pretensiones:

Se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia desde el 16 de febrero de 1992 hasta el 7 del septiembre del 2016; que le es aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita entre Bancolombia S.A., y las organizaciones sindicales Unión Nacional de Empleados Bancarios – UNEB-, y el Sindicato Nacional de trabajadores de Bancolombia – “Sintrabancol”-, para los años 2014 a 2017; que es ineficaz el despido por cuanto la demandada no dio cumplimiento a lo ordenado en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo ni a lo preceptuado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo; además, ordenar el reintegro y reubicación a un puesto de trabajo con iguales o mejores condiciones del que desempeñaba la trabajadora.

Como consecuencia de lo anterior, condenar al pago de los salarios dejados de percibir desde el 7 de septiembre de 2016 hasta la fecha de presentación de la demanda; prima legal de servicios, primas extralegales de servicio, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, aportes a la seguridad social dejadas de percibir desde el 7 de septiembre de 2016 hasta la presentación de la demanda, prima de antigüedad o quinquenio de la convención colectiva por cumplir veinticinco (25) años de antigüedad; indemnización contemplada en el artículo 99 de la ley 50 de 1999(sic); indemnización por falta de pago; aplicación de los principios *ultra* y *extra petita* y condenar a las costas del proceso.

Como pretensiones subsidiarias, solicitó declarar que la demandada el 7 de septiembre del 2016 de manera unilateral y sin justa causa, despidió a la demandante; y se condene a la indemnización preceptuada en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, y la indexación de los valores de condena.

1.3. Contestación:

Bancolombia S.A., se opuso a todas las pretensiones de la demanda, manifestando que la terminación del contrato de trabajo, se hizo de manera legal el 7 de septiembre del 2016 con justa causa comprobada, con garantía del debido proceso, atendiendo de manera estricta lo consagrado en la ley.

Como excepciones de mérito planteó: 1) *Inaplicabilidad de la convención colectiva 2014-2017, a la demandante, por renuncia expresa, libre y voluntaria mediante comunicación de 2 de enero de 2014;* 2) *Inexistencia de un procedimiento en la convención colectiva y/o reglamento interno de trabajo, para terminar el contrato de trabajo de la demandante;* 3) *Justa causa para terminar el contrato de trabajo;* 4) *Previo a la terminación del contrato de trabajo el empleador le dio la oportunidad de ejercer su derecho de defensa;* 5) *Cobro de lo no debido y pago ;* 6) *Buena fe;* 7) *.Compensación;* 8) *Prescripción.*

1.4. Sentencia de Primera Instancia:

En audiencia de Trámite y Juzgamiento llevada a cabo el 8 de febrero del 2019, se expidió la sentencia en la que se declaró (i) la existencia de una relación laboral por contrato de trabajo verbal con extremos del 16 de febrero de 1992 al 7 de septiembre de 2016, la cual finalizó de manera unilateral y con justa causa por parte de la entidad demanda, (ii) Declaró probada la excepción de mérito de inaplicabilidad de la convención colectiva 2014-2107, a la demandante por renuncia expresa, libre y voluntaria de la actora, justa causa para terminar el contrato de trabajo, cobro de lo no debido y parcialmente prescripción (iii) Negó las pretensiones principales y subsidiarias de la demanda.

1.4.1. Argumentación del fallo:

El *a quo*, indicó que teniendo en cuenta la prueba documental, el interrogatorio de parte y la jurisprudencia, quedó establecido que la ex trabajadora el 24 de enero de 2014, renunció a los beneficios convencionales, para acogerse integralmente al estatuto de beneficios para los empleados de Bancolombia, del mapa de cargos profesionales, indicó que es una prueba válida y no fue tachada de falsa, concluyó que la actora no le era aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita el 4 de noviembre del 2014 y por lo tanto, la pretensión referente al reintegro al no darse aplicación a lo consagrado en el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo no tenía vocación de prosperidad.

Despachó desfavorablemente las que atañen a salarios, indemnización contemplada en el artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990, prestaciones sociales e indemnización contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto a la causa de terminación del contrato laboral, consideró que quedó demostrado que su vínculo laboral, feneció de manera unilateral y con justa causa por parte del patrono. Por tanto, no accedió a la pretensión subsidiaria deprecada.

Finalmente, acogió parcialmente probada las excepciones de *“prescripción y la excepción de inaplicabilidad de la convención colectiva 2014-2017 a la demandante por renuncia expresa libre y voluntaria de la actora, justa causa para terminar el contrato de trabajo y cobro de lo no debido”*.

1.5. Recurso de apelación:

1.5.1. Parte Actora:

Indicó que se acogía de nuevo a las pretensiones, los argumentos de derecho sostenidos en la demanda y en los alegatos de conclusión, insiste en que no se respetó el debido proceso, por ende, no existía una justa causa para la terminación de contrato; que a las pruebas testimoniales allegadas se les dio un valor superior al que podrían tener y que en el acta de despido no se le permitió ejercer derecho de defensa, la actora nunca tuvo conocimiento de los hechos que se le imputaban como agresora, de hecho ni siquiera se le explicó en su momento la causa por la cual le terminaban el contrato de trabajo y que la misma estaba relacionada con malos tratamientos. Hizo hincapié, en que no se le dio tiempo en ningún momento para rendir las explicaciones pertinentes.

De otro lado, manifestó que la renuncia de la convención colectiva, es ineficaz de acuerdo con los preceptos establecidos por la Corte Constitucional, en sentencias ya sostenidas en los alegatos de conclusión y concretamente lo establecido en la sentencia T-619 del 9 de septiembre de 2013, en este orden de ideas, no comparte la decisión proferida por el despacho.

1.6. Alegaciones:

El demandado Bancolombia dentro del término presentó alegatos, insistiendo en que en el procedimiento del despido se respetó a la trabajadora el debido proceso, ya que la infracción cometida no tenía que someterse ningún trámite especial pues no se produjo por la comisión de una falta disciplinaria considerada así por la Convención Colectiva de Trabajo y el reglamento interno del trabajo; que la renuncia a la pertenencia al sindicato bancario suscrita entre Bancolombia S.A., y las organizaciones sindicales Unión Nacional de Empleados Bancarios –UNEB-, y el Sindicato Nacional de trabajadores de Bancolombia –“Sintrabancol”-, para los años 2014 a 2017 y a la Convención Colectiva de Trabajo era eficaz, así como el despido se ajustó a la normatividad sustancial laboral.

2. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

Atendiendo el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en armonía con la sentencia C-968 del 2003, que hacen referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales de la trabajadora, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados como marco de la decisión, y no se dará trámite a la consulta ordenada por la primera instancia, por cuanto el inciso segundo del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social señala que cuando ha ocurrido la negación total de los derechos invocados por el trabajador, como ocurrió, pero el demandante acude en apelación, solo se tramitará ésta.

2.1. Problemas jurídicos a resolver:

De acuerdo con la propuesta del recurrente contra lo resuelto en la sentencia, son temas a tratar en esta instancia: *(i) Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo a la actora; (ii) La existencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.*

Constituyen hechos indiscutidos en esta instancia: (i) que Mariela Velandia Rincón, ingresó a prestar sus servicios personales a Bancolombia S.A., a través de contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 16 de febrero de 1992 al 7 de septiembre de 2016; (ii) que desempeñaba el cargo de Directora de Servicios, sucursal Duitama; (iii) que en la entidad accionada se aplicaba una Convención Colectiva de Trabajo 2014-2017, suscrita entre ésta y las organizaciones sindicales Unión Nacional de empleados bancarios –UNEB-, y el sindicato Nacional de trabajadores de Bancolombia –Sintrabancol-.

2.2. La renuncia a la convención colectiva de trabajo por la actora:

El recurrente manifiesta en su recurso que la renuncia que realizó a la convención colectiva de trabajo es ineficaz, porque se le debía aplicar el artículo 26 de la misma, para dar por terminado el contrato de trabajo.

Para resolver, se hace necesario, transcribir el documento visto a folio 486, de 2 de enero del 2014 que contiene la renuncia de la actora a los derechos convencionales en discusión, en los siguientes términos “*Respetado doctor, con fundamento en la ley y en la Convención Colectiva, me permito manifestarles que a partir del 2 de enero de 2014, renuncio a los beneficios convencionales vigentes de Banco de Colombia y BANCOLOMBIA S.A., con todos los efectos a que haya lugar y a cualquier otro beneficio que en el futuro se pacte convencionalmente. Al expresar esta renuncia libre, también manifiesto mi deseo de acogerme al estatuto de beneficios para los empleados de BANCOLOMBIA del mapa de cargos profesionales vigentes.*”

En sentencia SL12061-2017, la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, en un proceso de similares connotaciones, aceptó la eficacia de la renuncia individual de derechos que hiciera un trabajador a los beneficios de la misma, a pesar del principio de la irrenunciabilidad de derechos, porque lo que se protege es los derechos mínimos y no los discutibles¹.

¹ “importa recordar al recurrente que la jurisprudencia de la Sala tiene definido que es válida la renuncia individual a los beneficios de una convención colectiva, y que el principio rector del derecho del trabajo denominado irrenunciabilidad, fue

En este orden, estima la Sala que la renuncia a los derechos convencionales podrá resultar válida, siempre que se hubiere producido a partir de un obrar legítimo de las partes de la relación de trabajo, de manera libre y voluntaria, y sin violación de los derechos fundamentales de la trabajadora.

De la lectura del documento se determina que contrario a lo manifestado por el recurrente el 2 de enero de 2014, renunció a los beneficios de Convención Colectiva de Trabajo y a cualquier otro beneficio que en el futuro se pactara convencionalmente. Asimismo, se evidencia con la documental bajo estudio, que la accionante se acogió al estatuto de beneficios para los empleados de Bancolombia S.A. del mapa de cargos profesionales, corroborando esta circunstancia en el interrogatorio absuelto en el que indicó que por desempeñar un cargo directivo, se favorecía del estatuto de beneficios de BANCOLOMBIA.

Si bien es cierto, la demandante manifiesta que la firma del documento que obra a folio 486 es la de ella, pero desconoce el contenido, para la Sala, no es de recibo este argumento, toda vez, que el escrito no fue tachado de falso, ni se planteó o propuso un vicio del consentimiento, en la oportunidad procesal para tal fin, por tanto, el documento goza de plena credibilidad, validez, no se avizora la existencia de un vicio de aquellos que conduzca a la inexistencia o ineficacia del convenio analizado, ni se advierte la afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora por parte de la entidad demandada.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la Sala, no hay duda que la trabajadora renunció a la convención colectiva, que lo realizó de manera libre, espontánea y voluntaria, es clara en este sentido y se encuentra ajustada a la ley y la jurisprudencia, como a bien lo tuvo el a quo. Por tanto, se confirmará la sentencia en este sentido.

consagrado constitucional y legalmente (art. 53 de la C.N. y art. 14 del C.S.T) «a fin de evitar que el trabajador se privara, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados por las normas laborales en su favor». Conforme a ello, también ha precisado la Corte que, (...) son esos beneficios mínimos, establecidos en las leyes que regulan el trabajo, respecto de los cuales las partes no pueden disponer con miras a derogarlos, reducirlos o restarles efectos, ya sea por acto unilateral, bilateral o colectivo. Luego, si los derechos de los que se despoja un trabajador están por encima de aquellos, su decisión es válida, en el entendido que tal actuación fue libre, espontánea y consciente, tal como lo dedujo el Tribunal que ocurrió en el sub lite. (CSJ SL 4375-2016)

2.3. Terminación del contrato de trabajo por justa causa:

El literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé de manera taxativa las diferentes causales que hacen procedente la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; de ahí, que una vez ocurrido el supuesto de hecho contenido en el alguno de los numerales previstos en el artículo en cita, es necesario que quien pretende su aplicación, cuente con medios de prueba que le permitan aplicar las disposiciones previstas.

A su vez los artículos 62 y 66 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 artículo 7 establecen que la parte que termina el contrato, si lo hace unilateralmente, debe expresar a la otra la causa del despido, pues posteriormente no puede alegarla; al respecto de la circunstancia de dar a conocer la causal de terminación unilateral por parte de la demandada, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1077-2017 del 25 de enero de 2017, con ponencia del H. Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, Rad. 45977, sostuvo que *“Por previsión legal se encuentra contemplado, que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra en esa misma oportunidad, y no en otra, los motivos de su decisión, considerando que posteriormente no puede alegar válidamente otra causal o motivo distinto, en aplicación del principio de lealtad y buena fe, que rigen las relaciones y actuaciones entre empleador y trabajador.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, la entidad demandada aseguró que la actora incurrió en la causal de terminación del contrato contenida en el literal A numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 58 numeral 1 *ídem*, y con los artículos 55 literales e y h; 60 numeral 1° del Reglamento Interno de Trabajo de la organización, que prevé que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador.

Tales causales, han sido previstas en desarrollo de las obligaciones especiales del trabajador y las prohibiciones a los mismos, del deber de lealtad que debe regir todas las relaciones laborales y que se materializa a través de las

obligaciones que le asisten a las partes de la relación laboral, referentes a la obligación que tienen de guardar relación armónica con los superiores y los compañeros de trabajo, esto con el objeto de que no se entorpezca el normal desarrollo de las relaciones laborales, ni se afecte el funcionamiento de la misma.

Ahora, para que proceda el despido en aplicación de la aludida causal, deviene necesario que la misma se constituya en una decisión justa, razonable y proporcional al acto que se reprocha, de tal forma que debe el empleador llevar a cabo un análisis objetivo que permita determinar, primero, que las circunstancias fácticas imputadas a la trabajadora se encuentren debidamente demostradas; segundo, que en el ejercicio de las funciones como Directora de Servicios de la sucursal de Duitama, la demandante tuvo varios inconvenientes relacionados con el manejo del personal a cargo, no solo de tipo operativo, sino de liderazgo, transgresión de políticas y mal manejo de las relaciones con sus clientes, situaciones que deben tener tal magnitud que sean consideradas graves y que efectivamente alteren el buen funcionamiento y desarrollo de la entidad.

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituyen por sí mismas una falta, pero esa violación tiene que ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califican en ellos de graves, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que el empleador mediante carta el 7 de septiembre del 2016, prueba documental vista a folios 500 a 502, informó la decisión de dar por terminado en forma unilateral y con justa causa el contrato de trabajo con la demandante, debido a que, incurrió en la causal de terminación del contrato de trabajo con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo literal A numeral 6, en concordancia con el artículo 58

numeral 1 *ídem*, y con los artículos 55 literales e y h, 60 numeral 1 del Reglamento Interno de Trabajo de la organización, documento en el que señaló:

“Los hechos en que se fundamenta el despido los cuales han podido determinar recientemente y son los siguientes:

-El Banco pudo evidenciar que usted en ejercicio de sus funciones como Directora de Servicios de la sucursal de Duitama Boyacá, ha tenido varios inconvenientes relacionados con el manejo del personal a cargo, no solo de tipo operativo, sino de liderazgo, transgresión de políticas y mal manejo de las relaciones con los clientes.

En efecto el pasado 4 de agosto de cursante año se recibieron diversas y reiteradas quejas verbales por parte de su equipo de trabajo transmitidas al Líder de Servicios de la zona y a la Analista de Relacionamento Humano; se tuvo conocimiento que usted ha tenido varios inconvenientes con el manejo del personal a su cargo, situación que llegó a repercutir directamente en el servicio prestado por la sucursal y generó dificultades a la empresa derivadas de reclamaciones de salud, carga laboral y evidente malestar laboral en los empleados a su cargo.

Lo anterior adquiere mayor relevancia, por cuanto ese mismo día 4 de agosto la Ejecutiva Senior Pyme, recibió otra queja verbal por parte de un cliente de la sucursal, quien puso de precedente que usted había sido descortés en su respuesta y adicionalmente había maltratado verbalmente a uno de los cajeros que conformaban su equipo de trabajo.

Tales situaciones también se evidencian en las diferentes quejas que los clientes han colocado a su nombre, tomando como referencia los meses de mayo, junio y julio del presente año, las cuales se reflejan en los registros con números 8004533552, 8004479372, 8004575097, 8004632438, donde señalan su falta de cortesía, actitud de servicio y maltrato verbal con los funcionarios, gritándolos incluso delante de los clientes.

Igualmente el pasado 19 de mayo del presente año, la Ejecutiva Senior Pyme, de la sucursal de Duitama, recibió una queja verbal por parte del cliente identificado con cédula de ciudadanía número 7222344, identificando que había tenido un altercado con usted, ya que se acercó a la asesora integral mi pyme identificada con cédula de ciudadanía número 36.727.727, la cual la estaba atendiendo, indicándole que ella no debía atenderlos, dirigiéndose a la funcionaria de una forma no cordial, pasando por alto el estado de embarazo en el que ella se encontraba, alterando así su tensión.

Así mismo en diferentes conversaciones sostenidas con su Líder de Servicio referente al tema de Liderazgo y desempeño, usted desconoce las circunstancias indicadas; aun así, se sigue presentando un bajo rendimiento en los indicadores ya mencionados, como se puede reflejar en la valoración de desempeño ascendente que es realizada por el grupo de colaboradores que tiene a su cargo donde el promedio fue de Medio Alta.

El 7 de septiembre de 2016, usted fue citada por parte de esta gerencia, quien en compañía del Gerente encargado de la sucursal de Duitama, se le preguntó nuevamente por las irregularidades aquí advertidas, frente a lo cual usted no dio ninguna explicación satisfactoria al respecto.

Estos hechos denotan un manejo inadecuado de sus funciones como Directora de Servicios, en lo atinente a la administración del personal a su cargo, lo cual a pesar de las reuniones de seguimiento de los temas, no se ha obtenido mejoría en el desempeño de las mismas. Así mismo, su conducta afecta las relaciones con su equipo de trabajo lo que igualmente puede verse reflejado en los resultados operativos esperados del área.

Todas estas irregularidades además de que no están acorde con el estilo de dirección que quiere BANCOLOMBIA S.A., que asuman sus jefes,

generan ambientes de trabajo inadecuados y no responden a la confianza que la institución deposita en sus trabajadores, elemento indispensable para el desarrollo de sus funciones dentro de la entidad, más aun atendiendo la categoría de su cargo, lo cual hace incompatible la continuidad de la relación laboral con la institución. Lo anterior expuesto constituye motivo suficiente para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, razón por la que se procede en ese sentido”.

De acuerdo con lo anterior y la circunstancia fáctica descrita, procede esta Sala a verificar si en el presente asunto, se encuentra debidamente probada la existencia de la misma, así como la gravedad que ella trajo, al punto de constituirse en justa causa de despido, que llevó al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo.

Las discrepancias del caso, surgen en virtud del posible alcance que se dio a los referidos hechos, pues, mientras la entidad demandada, asegura que se trató de una grave falta, la demandante precisa que nunca existió altercado alguno, sino que se trató de situaciones que se presentaron por la implementación del programa Q-Flow, generando inconveniente, tanto con el grupo de trabajo, como con algunos clientes, pero que siempre fue dentro del respeto y sin intención de dañar, que no se respetó el debido proceso, por cuanto nunca se le leyó y dio a conocer las circunstancias de la terminación.

Por lo anterior, resulta indispensable determinar, cuál fue el alcance de los hechos, con el objeto de poder establecer si existió o no un manejo inadecuado de las funciones como Directora de Servicios, en lo atinente al manejo de personal a su cargo afectando las relaciones con su equipo de trabajo.

En este orden de ideas, se tiene que del análisis del acervo probatorio, los hechos referenciados el 4 de agosto del 2016, en la carta de terminación del contrato mencionada en prelación, se corroboran con los testimonios de Edgar Humberto Infante Castellanos, en calidad de Líder de Servicios de la Zona, quien indicó: *“que firmó la carta de terminación de la demandante, que previo a ello tuvo una charla con la trabajadora, pero que esta se negó a aceptar los malos tratamientos; que iba más o menos 1 vez a Duitama, pero que últimamente le tocaba ir más seguido por las quejas que se presentaba por parte del equipo que lideraba la demandante, los compañeros de trabajo se quejaban porque ella era irrespetuosa y que no*

sabía decir las cosas, que inclusive lo hacia delante de los clientes, que siempre que se presentaba alguna dificultad con el equipo de trabajo hablaba con la persona implicada y con MARIELA, trataban de mejorar pero no había reconocimiento de la falla por parte de la accionante, seguía actuando con irrespeto, presionando al equipo de una manera inadecuada.

Por su parte, la demandante, propuso la tacha frente a este testimonio, la que para esta Sala, no está llamado a prosperar, toda vez, que el prenombrado fue testigo presencial de los hechos ocurridos el 7 de septiembre del 2016, era el Líder de Servicios de la zona, conocían de primera mano las circunstancias, por tanto, se otorga plena credibilidad por la espontaneidad, coherencia y explicación de las razones, porque le constan los hechos sobre los que declaró, como por su verosimilitud o correspondencia con reglas de la experiencia.

Ahora, el testigo Jorge Alexander Tiria, manifestó *“que en una ocasión lo golpeo en la espalda, señaló la falta de respeto que a su juicio recibió de la accionante, cuando ésta le dijo que lo había calificado mal, por cuanto él no era reina de belleza y no tenía porque caerle bien a todo el mundo, que estaba en el área de caja y no podían levantarse, era una persona grosera que no se dejaba hablar, gritara delante de la gente, que los llamados de atención los hacia delante de los clientes, se dirigía de forma despectiva, él informó a Gestión humana y al Comité de ética de la entidad, la conducta de la actora pero nunca recibió respuesta, los hechos relacionados ocurrieron más o menos en el mes de agosto.”*

Por su parte Holman Ricardo Mesa Tamayo, manifestó *“que una vez fue gritado delante de un cliente preferencial, al cual estaba atendiendo, debido a que llevaba mucho tiempo haciendo fila, que la demandante le dijo que debía hacerle caso sólo a ella y no hacer su voluntad, sacándolo del lugar en el que estaba atendiendo al cliente, circunstancia que se presentaron entre el 4 o 6 de agosto de 2016”.*

Ahora, los hechos referenciados el 19 de mayo del 2016, en la carta de terminación, la testigo Angélica María Rueda Almeida, indica *“que ella estaba*

en sus últimos meses de gestación entre mayo y junio misma anualidad, manifiesta que fue agredida verbalmente por la demandante, que ella estaba cumpliendo con una orden de la Senior Pyme, LILIBETH ORTÍZ BLANCO, la atención era prioritaria, debido a que, se trataba de un registro de firmas de un cliente, para un proceso de reorganización, el cual tenía que estar listo antes de las 4 de la tarde, la demandante se le acercó y le preguntó que estaba haciendo de manera no cordial, indicándole que ella no debía atenderlo, por lo que el cliente se ofusco y tuvo un encontrón con la accionante, el cliente colocó la queja de manera verbal con la ejecutiva Senior pyme, señala que ella se alteró en ver discutir al cliente y a la demandante y que conllevó a que se le alterara la tensión, que estaba muy asustada porque el médico le había dicho que era propensa de sufrir de pre eclampsia; que en otra ocasión tuvo que pedir ayuda a la señora de sodexo, para que le trajera un jugo de naranja porque nuevamente se le alteró la tensión y la demandante le dijo de manera despectiva que si era que ella no tenía pies para ir”.

Igualmente corrobora los hechos narrados anteriormente la testigo Lilibeth Ortíz Blanco, quien señala que recibió la queja de manera verbal por el cliente, y que ella a su vez se lo manifestó al gerente y al Líder de Servicio Zonal.

El testigo Nicolás Alfredo Fajardo Orjuela, afirmó “*que en una ocasión lloró delante de la demandante y del gerente, cuando se reunieron para hablar de los malos tratos recibidos por la accionante hacia el testigo, manifestando que se había ido el sistema y no podía atender a los clientes, ella se acercó y le gritó que tenía que atenderlos, lo cual era casi imposible, que generaba malestar laboral, el vivía con miedo de que lo tratara mal delante de la gente, que la esposa del señor dueño de el luberllantas, dijo que no volvía al banco, debido a la mala atención de la actora.”.*

Teniendo en cuenta que las anteriores declaraciones fueron expuestas por subalternos y compañeros de trabajo quien manifestaron al unísono que la demandante los trataba con irrespeto, algunos estaban en el área de caja y no podían levantarse del sitio de trabajo ni para ir al baño, que los presionaba

constantemente y vivían en zozobra, refieren que era una persona grosera, los gritaba delante de la gente, les llamaba la atención en frente de los clientes y les hablaba de manera despectiva, algunos informaron a Gestión Humana y al Comité de ética de la entidad, lo que estaba ocurriendo pero no recibieron respuesta. Es claro que son sus subalternos y compañeros de trabajo, quienes pueden dar fe de la existencia de dichas conductas, pues ellos fueron directamente los afectados.

Por otra parte, se encuentra prueba documental vista a folio 520, correspondiente al cuentahabiente José Mario Espejo Camargo, representante de "Pasadena" por cuyo correo electrónico de 13 de junio de 2016, dirigido a Liliana Margarita Guaqueta Carvajal, en el que señala: *"en la últimas semanas la funcionaria Mariela Velandía, de la sucursal Bancolombia en Duitama, nos ha estado presionando, coaccionando, para que realicemos nuestras consignaciones bancarias a través de la transportadora BRINKS, situación que para nosotros es bastante compleja debido a que la misma es onerosa..."*

Prueba documental folio 522, correo electrónico de fecha 6 de septiembre de 2016, de Lilibeth Ortiz Blanco en calidad de Ejecutiva Senior Pyme de Bancolombia Duitama, para Diana Lizeth Gareces León, indica: *"el día 4 de agosto en la oficina se presentaron unos inconvenientes con el sistema de Q -FLOW, aproximadamente a las 3 de la tarde, generándose inconformismo en los clientes, sin embargo fue superado, a las 6 de la tarde de ese mismo día un cliente se acercó a mí y me informó que en ese momento de la caída del sistema solicitó colaboración a la directora pero ella le contesto de muy mala forma y le llamo la atención a un cajero de forma despectiva, que él me hacia el comentario pero que no tenía que tener problemas con nadie de la oficina, yo me reuní con el gerente y la directora y les comente..."*

De lo anterior, considera la Sala, que no hay duda de la existencia y la gravedad de los hechos y los mismos constituyen una falta grave, no solo para el correcto desarrollo de la actividad y las correctas relaciones laborales que deben presentarse en la entidad sino, incluso, para la salud de los trabajadores

implicados, en el ejercicio de las funciones tuvo varios inconvenientes relacionados con el manejo del personal a cargo, no solo de tipo operativo, sino de liderazgo, la conducta asumida por la actora afectaba las relaciones con su equipo de trabajo, todas estas irregularidades generaban ambientes de trabajo inadecuados, elemento indispensable para el desarrollo de las funciones dentro de la entidad, más aun atendiendo la categoría del cargo que ella ostentaba. Lo que se advierte es que la trabajadora Mariela Velandia Rincón, incurrió en una falta grave que atenta, primero, contra el reglamento interno del trabajo de Bancolombia S.A., según lo contenido en los artículos 55 y 60 y, segundo, contra las obligaciones especiales del trabajador previstas en el artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual conlleva a que dichos actos constituyan la justa causa para dar por terminado el contrato de prevista en el numeral 6 del artículo 62 *ídem*, que fue alegada por la demandada.

Ahora bien, el recurrente manifiesta que no se respetó el debido proceso, que no le permitieron ejercer su derecho de defensa, nunca tuvo conocimiento de los hechos que se le imputaban como agresora, de hecho ni siquiera se le explicó en su momento la causa por la cual le terminaban el contrato de trabajo y que la misma estaba relacionada con malos tratamientos, haciendo hincapié, en que no se le dio tiempo en ningún momento para rendir las explicaciones pertinentes.

Para la Sala, no es de recibo ese reparo, toda vez, que como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral², para efectos de terminar unilateralmente un contrato de trabajo y se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que este establecido en convención colectiva, reglamento de trabajo, contrato individual, laudo arbitral o pacto colectivo. Asimismo advirtió *“que el despido no es una sanción disciplinaria y no es posible extenderle las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni en la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generan consecuencias distintas”*. Teniendo en cuenta lo anterior y revisadas las pruebas documentales referentes al reglamento de trabajo de Bancolombia

² Corte Suprema de Justicia. SL 670-2018.

152383105001201700408 01

y el contrato de trabajo, no se estipuló un procedimiento previo para la terminación unilateral del contrato por justa causa, no se evidencia una vulneración al debido proceso y al derecho de defensa. Por tanto, se confirmará la sentencia impugnada.

2.4. Costas:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso, solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia, se desarrolló con controversia, habiéndose alegado por Bancolombia respecto de la pretensión revocatoria de la recurrente Mariela Velandia Rincón, determinándose así la existencia de Un gasto útil que pudiera ser considerado como expensa.

Conforme con lo anterior y atendiendo lo dispuesto en la regla 1ª del artículo 365 del Código General del Proceso, se condenará en costas a la parte recurrente que le ha resultado desfavorable el recurso de apleación. Las agencias en derecho se fijarán en un (1) salario mínimo mensual vigente como lo autoriza el Acuerdo PSAA16-10554 de 5 de agosto de 2016

3. Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE :

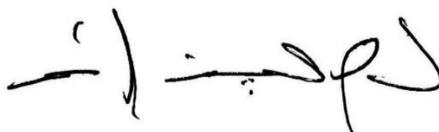
3.1. Confirmar la sentencia del 8 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

3.2. Condenar en costas a la parte recurrente. Fijar las agencias en derecho en la suma igual a un (1) salario mínimo mensual vigente.

152383105001201700408 01

Ejecutoriada esta decisión, devolver por la Secretaría el expediente al juzgado de origen.

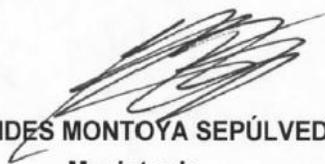
Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

3968-190062