



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA
DEMANDADO	BANCOLOMBIA S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- 016 201700447 01
INSTANCIA	SEGUNDA - APELACIÓN
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 331
TEMAS	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	REVOCA

Hoy, diecinueve (19) de diciembre de 2023, conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, Sala Cuarta de Decisión Laboral y como magistrada ponente ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA, proceden a resolver en apelación la Sentencia No. 27 del 16 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA** en contra de **BANCOLOMBIA S.A.**, bajo la radicación **76001 31 05 016 201700447 01**.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA demandó a **BANCOLOMBIA S.A.** pretendiendo que se declare la existencia de un contrato laboral del 9 de junio de 2005 al 7 de julio de 2016, fecha en que fue despedido sin justa causa, encontrándose reubicado y con recomendaciones laborales.

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA
DEMANDANDO: BANCOLOMBIA S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 016 201700447 01

Solicita en consecuencia, se declare la ineficacia del despido y se ordene el reintegro al cargo de cajero principal o al que se encontraba desempeñando en reubicación laboral al momento del despido, de la misma o superior categoría, teniendo en cuenta todos los incrementos salariales legales y convencionales.

Asimismo, pide se condene a la demandada al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, a que se realice los aportes a seguridad social integral; así como al pago de la indemnización de 180 días por haber sido despedido en estabilidad laboral reforzada y la sanción por no consignación de cesantía e indexación.

Subsidiariamente solicita se condene a la entidad bancaria al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Como hechos indicó que estuvo vinculado a BANCOLOMBIA a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de junio de 2005 hasta el 7 de julio de 2016, fecha en que fue despedido de forma unilateral y bajo una supuesta justa causa.

Expone que al momento del despido desempeñaba el cargo de cajero principal en la sucursal Tequendama de la ciudad de Cali, con un sueldo básico de \$1.905.324.

Señala que el 22 de julio de 2016 se realizó examen médico de egreso en el que se indicó diagnóstico de apnea del sueño, en manejo por neumología y medicina laboral y se concluyó por el médico: "*paciente que presenta patología en actual tratamiento en su EPS*".

Enseña que el 25 de julio de 2014 fue diagnosticado de SÍNDROME DE APNEA HIPOPNEA DEL SUEÑO SEVERO a través de la práctica de estudio polisomnográfico; patología que explica interrumpe la respiración cada noche durante el sueño, por no llegar suficiente oxígeno al cerebro, presentando baja eficiencia del sueño y disminución en la proporción del sueño profundo, con síntomas como fatiga durante el día, episodios cortos de sueño durante el día, especialmente mientras realiza

tareas monótonas (micro sueños), dolor de cabeza, trastornos de concentración, trastornos de la memoria, depresión, entre otros.

refiere que por su diagnóstico emplea desde el 19 de abril de 2016 equipo de sueño prescrito por su médico tratante.

Asevera que su empleador conocía de su condición de salud, relacionando los siguientes sucesos:

- En septiembre de 2015 informó verbalmente al jefe inmediato, al líder de servicios Dr. Fernando Calvo Trejos y a la analista de gestión humana señora Sandra Osorno, en una visita que éstos realizaron a la oficina BANCOLOMBIA de Carvajal en Acopi Yumbo, donde laboraba como Cajero.
- El 17 de septiembre de 2015 fue remitido por la EPS COMFENALCO VALLE a medicina del trabajo y neumología, quien le exige previamente el diligenciamiento de un formulario especial y la presentación del estudio del puesto de trabajo por parte de BANCOLOMBIA.
- En septiembre de 2015 solicitó a la Dra. Eddy Johanna Narváez Garzón, analista de calidad de vida, Gerencia de Gestión de lo Humano Región Sur BANCOLOMBIA en Cali, el informe de puesto de trabajo, indicándole que era un prerrequisito exigido por la especialidad de medicina de trabajo de la EPS COMFENALCO, para atender su diagnóstico de síndrome de apnea e hipopnea de sueño severo.
- El 3 de noviembre de 2015 la fisioterapeuta Bebsy Bibiana Jiménez, de la firma de salud ocupacional SAFE LTDA., contratada por BANCOLOMBIA S.A., realizó la evaluación del puesto de trabajo y el 10 de noviembre de 2015 realizó el informe respectivo.
- El 22 de diciembre de 2015 la Dra. Eddy Johanna Narváez Garzón, analista de calidad de vida de BANCOLOMBIA, entregó al actor el informe del estudio de puesto de trabajo.

- El 25 de mayo de 2015 informó vía e-mail a la gerente de la sucursal de Tequendama Cali BANCOLOMBIA, analista de calidad de vida, líder de servicio de zona norte Cali sobre el resultado de su cita con medicina laboral y recomendaciones asignadas por un periodo de 3 meses.
- Los días 23 y 25 mayo de 2016 BANCOLOMBIA puso en conocimiento de sus empleados las recomendaciones medico laborales.

Dijo que al momento del despido se mantenían vigentes las recomendaciones laborales, correspondientes a permitir jornadas laborales no mayores a 8 horas, sin turnos extras y que no requieran de cálculo ni concentración matemática, así como permitir descanso de sueño durante la jornada laboral según requerimiento del paciente y realizar laborales en las que no requiera cumplir funciones de atención permanente al público ni permanecer de pie por periodo de tiempo prolongado.

Informa que el 1 de junio de 2016 fue reubicado por BANCOLOMBIA.

Agrega que el 7 de julio de 2016 fue despedido por BANCOLOMBIA sin solicitar autorización por parte del MINISTERIO DE TRABAJO, ni realizar la diligencia de descargos; además de manera inoportuna, teniendo en cuenta las fechas de ocurrencia de las presuntas faltas y la fecha de despido.

Indica que el 16 de agosto de 2016 solicitó a BANCOLOMBIA su reintegro por estabilidad laboral reforzada por salud, petición que le fue negada por la demandada el 30 de agosto de 2016 aduciendo que su desvinculación obedeció a una falta grave que objetivamente había sido establecida como tal en el contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo.

Añade que el 21 de junio de 2016 fue diagnosticado con síndrome de túnel carpiano bilateral y en el examen de egreso de BANCOLOMBIA del 22 de julio de 2016 con trastorno articular no especificado. Expone que, por el despido y su desafiliación a la ARL, el diagnóstico de túnel carpiano se ha manejado por parte de la EPS COMFENALCO como una enfermedad general, sin ser remitido a medicina laboral para la calificación de la PCL (Pérdida de Capacidad Laboral).

Explica que fue despedido por BANCOLOMBIA por hechos ocurridos presuntamente el 5 de enero de 2016, 14 de marzo de 2016, 27 de abril de 2016 y 20 de mayo de 2016. Indica que supuestamente la investigación por estos hechos finalizó el 17 de junio de 2016.

Hace una explicación de cada uno de los hechos aducidos en la terminación del contrato de trabajo así:

- Reclamo de cliente de fecha 20 de mayo de 2016, por una transacción que se efectuó el 14 de mayo de 2016 por \$3.122.000 y que en el extracto aparecía solamente la suma de \$2.122.000, que fue corregida por el banco el 24 de mayo de 2016. Dijo que al realizar el arqueo de la caja el 14 de marzo de 2016 observó que existía un descuadre de \$1.000.000, por lo que procedió a verificar la calculadora computarizada, en donde identificó que apareció una consignación realizada en efectivo, siendo la cantidad recibida \$2.122.000, pero en la consignación sellada al cliente apareció la suma de \$3.122.000, prevaleciendo lo que determinó la calculadora computarizada, por lo que realizó la reversión por el valor correcto, esto es \$2.122.000, en cumplimiento de sus funciones, en el sistema computarizada programa Golf para reversiones suministrado por BANCOLOMBIA; que dicha operación fue revisada y aprobada por su jefe inmediata la directora de servicios de la sucursal Tequendama de BANCOLOMBIA señora Angela maría Vinasco. Informa que la jefe inmediata sólo informó a la analista de relacionamiento humano sobre la reversión el 25 de mayo de 2016, a través de correo electrónico, esto es, dos meses y 11 días después de realizada.
- Reclamo de cliente del 27 de abril de 2016 -CONSTRUCTORA IC PREFABRICADOS S.A.- por no registrarse consignación del 5 de enero de 2016 por la suma de \$2.650.000 y evidenciarse una reversión de la transacción para ingresarla nuevamente en un monto inferior de \$300.000. En respuesta a la reclamación BANCOLOMBIA procedió a reintegrarle al cliente el valor total de la consignación, es decir, \$2.650.000. explica que el 5 de enero de 2016 al hacer el arqueo de caja verificó que existía un descuadre por \$2.350.000, por lo que procedió a revisar la calculadora computarizada, en donde identificó que apareció una consignación realizada en efectivo, siendo la cantidad recibida \$300.000, pero en la consignación

sellada al cliente le apareció por valor de \$2.650.000, ingresando el valor correcto al sistema computarizada golf por \$300.000. Dijo que la misma persona hizo una consignación de \$1.385.000 al Fondo Nacional del Ahorro, entregándole al cajero principal por error un valor total de \$1.655.000 con un faltante de \$20.000, el cual fue solicitado por el cajero, para un total de \$1.685.000. Asevera que el movimiento fue aprobado por su jefe inmediata y esta solo informó a la jefe de relacionamiento el 25 de mayo de 2016.

Asevera que recibió por parte de BANCOLOMBIA incentivo de caja por no descuadre mensual, asimismo recibió trofeos y comisiones por excelencia en julio de 2009, julio de 2010, julio de 2012, julio de 2013, julio de 2014 y julio de 2016.

Finalmente, expone que presentó acción de tutela en contra de BANCOLOMBIA pretendiendo el reintegro, sin embargo, la misma fue negada en primera y segunda instancia por el Juzgado 5 Municipal de Competencias Múltiples y Pequeñas Causas de Cali en sentencia no. 118 del 6 de octubre de 2016 y el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cali en sentencia No. 133-2016 del 16 de noviembre de 2016.

BANCOLOMBIA S.A. contestó la demanda oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones señalando que el contrato con el demandante finalizó por cuanto este incurrió en faltas graves que le fueron endilgadas en su oportunidad y sustentadas a la luz de la ley laboral y motivadas por los marcados incumplimientos por parte del actor de las normas y procedimientos establecidos en la entidad financiera.

Asevera que la desvinculación del accionante no obedeció a una presunta situación de discapacidad o limitación, la que además expone no se le había calificado por las entidades competentes.

Indicó que si bien las causas del despido tuvieron ocurrencia el 5 de enero y el 14 de marzo de 2017, sólo tuvo pleno conocimiento de estas con el informe final de resultados presentado por la Sección de Investigaciones Especiales de La Dirección de Seguridad Corporativa el 17 de junio de 2017, donde se pudo comprobar que el actor había ejecutado la reversión de unas consignaciones realizadas por clientes de la entidad, sin el cumplimiento de los protocolos de seguridad debidamente

implementados, específicamente, el procedimiento establecido en el proceso CMP51 realizar reversiones en sucursales.

Sostiene que el accionante no tenía restricciones medicas sino unas recomendaciones, las cuales fueron informadas el 23 de mayo de 2016, es decir, después de que la entidad recibiera los días 27 de abril y 20 de mayo del mismo año las reclamaciones de los clientes sobre las inconsistencias en los valores acreditados, producto de unas consignaciones que había recibido el accionante en su labor de cajero principal de la sucursal donde laboraba.

Propuso las excepciones de fondo que denominó: prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa en las pretensiones de la demanda, configuración de justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, imposibilidad de declarar la ineficacia del despido e inaplicabilidad de la ley 361 de 1997, pago, buena fe de la entidad demandada y compensación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El **Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali** profirió la sentencia No. 27 del 16 de febrero de 2021, en la que decidió condenar a BANCOLOMBIA a reintegrar al demandante al cargo de cajero principal o al que se encontraba desempeñando en reubicación laboral al momento de su despido, esto teniendo en cuenta las prescripciones medicas al momento de su reintegro.

A la par, dispuso que BANCOLOMBIA debía pagar al accionante los salarios, prestaciones sociales, seguridad social y beneficios convencionales como si el vínculo laboral nunca hubiera terminado, a partir del 8 de julio del 2016; las cuales debían liquidarse en referencia al salario que devenga un CAJERO PRINCIPAL desde el año 2016 hasta la actualidad.

Finalmente, se condenó en costas a BANCOLOMBIA, fijando como agencias en derecho el equivalente a 5 SMLMV.

Como consideraciones de su fallo, el Juez de primera instancia indicó que el trabajador contaba con una condición médica previamente manifestada y de conocimiento de la entidad, la cual estaba en un proceso interno, de acuerdo a las recomendaciones de médico laboral y que constaba de un periodo de 3 meses, los cuales no se alcanzaron a cumplir antes del despido.

En consecuencia, considera que debía solicitarse autorización para el despido ante el Ministerio de Trabajo, por lo que es ilegal.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial del **BANCOLOMBIA S.A.** presentó recurso de apelación señalando que quedó demostrado en el plenario que la entidad bancaria actuó con sujeción a la ley y por ello no existían fundamentos legales ni fácticos para que se emitiera la condena de la sentencia de primera instancia.

Expone que el despacho realizó una indebida interpretación de las pruebas legalmente practicadas y con ello desconoció que el banco había obrado debidamente amparado en los artículos 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, literal A, numeral 6 en concordancia con el artículo 55, 58 numerales 1 y 5, los artículos 55 literales E y G y artículos 60 numerales 1 y 5, artículo 67 literales C, D E y K del Reglamento Interno del Trabajo del Código de Ética, tal como se le notificó al demandante en la comunicación del 7 de julio del año 2016 con el cual se dio por terminado el contrato de trabajo, toda vez que la terminación se hizo con justa causa.

Indica que las conductas que se endilgaron en dicha comunicación no fueron desvirtuadas por el actor y, por el contrario, el caudal probatorio lejos de demostrar lo que dijo el despacho en su considerandos, demostró la concurrencia de las justas causas enrostradas al accionante y además que la terminación del contrato de trabajo no se dio por una supuesta debilidad manifiesta, sino que obedeció a los marcados incumplimientos por parte del demandante de las normas y procedimientos establecidos por la entidad financiera y que eran de su pleno conocimiento.

Dijo que las justas causas imputadas corresponden a hechos ocurridos entre el 5 de enero y el 14 de marzo de 2016, donde el señor López realizó reversiones a unas consignaciones efectuadas por unos clientes de la entidad sin el cumplimiento de los protocolos de seguridad debidamente implementadas, como él mismo lo confesó en interrogatorio de parte, donde manifestó que no cumplió el procedimiento establecido por la entidad financiera, que no informó a su jefe inmediato las situaciones que se habían presentado para la reversión de las consignaciones que le que le dieron en efectivo, pues el demandante recibió el dinero en efectivo de los clientes y, sin embargo, en principio, hizo la consignación como debía hacerlo pero posteriormente, cuando los clientes no estaban, hizo la reversión, consignando sumas diferentes a las que le había entregado el cliente.

Enseña que el 14 de marzo de 2016 se le entregó la suma de \$3,122,000, hizo la consignación a las 14:51 minutos y, sin embargo, a las 17:43 minutos de ese mismo día, reversó la consignación y realizó un depósito por \$2,122,000 a esta misma cuenta sin que el cliente estuviera ahí, sin informarle a él ni a su superior.

Refiere que igualmente el demandante realizó una consignación o recibió por parte del cliente el 5 de enero de 2016 la suma de \$2,650,000, revisó la consignación en efectivo a las 14:15 minutos y ese mismo día a las 15:28 minutos efectuó la reversión y consignó en esa cuenta la suma de \$300.000 pesos, valores muy inferiores a los que había recibido en efectivo.

Alega que el despacho pasó por alto que el accionante confesó que conocía el procedimiento CMP 51, que se refiere a reversar en sucursales y que esos procedimientos tienen precisamente como función:

1. Se refiere las condiciones para la ejecución y que se debe solicitar autorización de reversión, cosa que no hizo y que aceptó en el interrogatorio de parte.
2. Se dice también que el cajero principal en ese caso debía verificar los documentos soporte para autorizar la reversión, indagar el motivo por el cual se está solicitando reversar la transacción, confrontar el comprobante original donde se evidencia que hay error que justifique la reversión y que este paso

no lo hizo, el demandante lo hizo a mutuo propio, sin consultar y sin informar a ninguna de las partes cómo era su obligación

3. Si el cajero realiza una reversión al detectar un error o inconsistencia luego que el usuario se ha retirado de la sucursal, debe contactarlo e informarle sobre la reversión de la operación; por la diferencia presentada se debe dejar evidencia de los pantallazos de la calculadora transaccional, los cuales se deben archivar como soporte ante una reclamación. Igualmente establece ese procedimiento que, para toda solicitud de autorización de reversión de una operación, el cajero principal o quien haga sus veces, deberá revisar previamente que la cuenta afectada contenga los recursos disponibles antes de aprobar la reversión. Aduce que el demandante, y así está demostrado, evidentemente incumplió este procedimiento, pues así lo confesó en el interrogatorio de parte.

Manifiesta que el *a quo* tuvo en cuenta unas presuntas recomendaciones médicas, las cuales habían sido informadas por el actor cuando ya por parte de la entidad financiera se había recibido desde el día 26 de abril y el 20 de mayo del 2016, reclamaciones de los clientes sobre la inconsistencia de los valores acreditados producto de una consignación que había recibido el señor López en su labor de cajero principal en la sucursal donde laboraba, es decir, desde el 26 de abril y el 20 de mayo se había puesto en conocimiento de BANCOLOMBIA por parte de los clientes, las inconsistencias presentada en los dineros que entregaron para efectuar las consignaciones. Esos hechos fueron investigados por la sección de investigación especial del banco, la que terminó con el informe del 17 de julio de 2016, en el que se pudo establecer las justas causas de la terminación del trabajo suscritos o descritas en la comunicación del 7 de julio de 2016, por lo cual, reitera, que la terminación del contrato no tuvo como razones la supuesta condición de salud.

Expone que el actor había manifestado que se encontraba entre uno 80 y 90% de su capacidad y en ese sentido no estaba bajo las recomendaciones, no tenía ninguna discapacidad o debilidad manifiesta que le impidiera realizar normalmente sus funciones, lo que deja sin sustento lo indicado por el despacho frente a la presunta limitación del actor.

Añade que el actor no fue calificado como discapacitado, no estaba afectado por una debilidad manifiesta, en situación de indefensión por razones de salud ni estaba incapacitado. Que, para la fecha del despido no había sido calificada su pérdida de capacidad laboral, dictamen que solo le fue practicado el 9 de octubre del año 2018, es decir, casi dos años después de finalizada la relación laboral.

Hace hincapié en el procedimiento establecido en el banco, denominado procedimiento CMP 51 que consiste en realizar reversiones en sucursales. Asegura que el demandante conocía el procedimiento pues así lo confesó. Además, llevaba más de 10 años al servicio de la entidad, sabía que debía cumplir el procedimiento, pero injustificadamente no lo observó en las operaciones financieras que le fueron cuestionadas, causando perjuicios económicos y de imagen a la entidad bancaria.

Señala que el banco luego de acotar el trámite pertinente a la reclamación presentada por los clientes respecto a las operaciones de consignación y la reversión realizadas por el demandante tuvo que reintegrar las sumas de dinero que fueron reclamadas por los clientes.

Hace referencia a la sentencia SL 2841 del 22 de junio de 2020 y sentencia con radicación 24451 del 29 de junio de 2016 magistrado ponente Fernando Castillo, SL. 14134 de 2015 con ponencia del doctor Echeverry Bueno y el concepto No. 97606 del 8 de abril de 2011 del Ministerio de protección Social.

Señala que la entidad bancaria no tenía por qué pedir permiso al Ministerio del Trabajo, pues existía una justa causa y el accionante no se encontraba en ninguna situación especial.

Reitera que las incapacidades de origen común concedidas al actor durante el último año de vigencia de su contrato de trabajo no le generaron una condición de discapacidad ni debilidad manifiesta.

Por lo anterior, solicita se revoque las condenas impuestas.

Asimismo, el apoderado de la **PARTE DEMANDANTE** interpuso recurso de apelación señalando que en la parte considerativa se hace mención de la solicitud

de pago de 180 días de salario por no haberse solicitado autorización al Ministerio de Trabajo por parte de la entidad demandada, pero en el momento de proferir la parte resolutive no se hace mención de esa condena.

Igualmente dijo que en la parte considerativa de la sentencia de primera instancia hace mención a los documentos obrantes en el proceso pero no se hace mención a la prueba pericial solicitada por la parte demandante, consistente en el dictamen rendido por Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca el cual efectivamente se encuentra dentro del expediente y que estableció un diagnóstico de apnea del sueño severo y síndrome túnel carpiano con una pérdida de capacidad laboral del 25.34% y con fecha de estructuración del 9 de octubre de 2018.

Indica que el Decreto 917 de 1999 en su artículo 3 establece que la fecha de estructuración o declaratoria de pérdida de capacidad laboral equivale a la fecha en que se genera en el individuo la pérdida de su capacidad laboral en forma definitiva para cualquier contingencia y esta fecha de estructuración se fundamenta con base en la historia clínica, en los exámenes clínicos y de ayuda diagnóstica y puede ser anterior o corresponder a la fecha de calificación, por lo que no significa que con anticipación el demandante no haya presentado la patología porque en el mismo dictamen se observa que la historia clínica data de los años 2014, 2015, 2016, 2017 incluso 2018.

Expone que en el artículo 65 del Reglamento Interno de Bancolombia se establece que antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria y una vez escuchado en descargos al trabajador se comunicará la misma considerándose aceptada la falta por parte de Bancolombia si al momento de conocer la falta dentro de los 15 días siguientes no hace diligencia de descargos, entonces se entiende que Bancolombia acepta la falta.

Manifiesta que la entidad bancaria aportó el documento CMP 51, que es un escrito donde se rigen todos los trámites de los cajeros en la entidad bancaria. Que ese documento fue aportado por Bancolombia con su escrito de contestación y el de fecha de publicación marzo 18/2015 en el numeral 3 en el punto 7 párrafo 9 determina explícitamente *“cuando la transacción sea recibida por el cajero principal y requiera reversión será el mismo cajero principal quien verifique los recursos*

disponibles en la cuenta afectada y al finalizar la jornada el director de servicio o quien haga sus veces deberá garantizar que efectivamente no exista cuentas por cobrar posterior a la reversión", es decir, que la doctora Angela María Vinasco, que era la Directora de servicio, debía haber verificado si existían o no reversiones ese día de trabajo en las fechas en que se realizaron y debía haber enviado al trabajador a diligencia de descargos para verificar qué había sucedido, pero nunca lo hizo.

También dijo que en el contrato de trabajo suscrito con Bancolombia, en la cláusula 5 parágrafo 3, se establece una autorización explícita del actor como cajero para descontar de sus prestaciones sociales cualquier cantidad de dinero faltante en caso de existir alguna falla en ese sentido, sin embargo, al observarse la liquidación de prestaciones sociales del actor, Bancolombia nunca descontó ningún valor, tampoco le hizo diligencia de descargos, la cual se encuentra regulado por la sentencia de la Corte Constitucional C-593 de 2014, donde establecen todos los requisitos para el proceso disciplinario: llamado en descargos con una comunicación formal de la apertura de un proceso disciplinario, la formulación de cargos que puede ser verbal o escrita, la conducta imputada, la falta disciplinaria que haya lugar, la calificación provisional, traslado de pruebas, plazo para formular descargos, contraprobar y aportar pruebas, pronunciamiento definitivo motivado y congruente, sanción proporcional y preexistente e incluso la posibilidad de impugnar y esa posibilidad de impugnar también se encuentra consagrado en el Reglamento Interno de Bancolombia en el artículo 66, donde le dan la opción al trabajador de impugnar ante el superior jerárquico de la entidad en un término de 8 días cualquier sanción que se establezca.

Finalmente, pide que se modifique la condena en costas pues considera que no alcanza ni siquiera al 10% de los salarios ordenados a reintegrar y las prestaciones sociales.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión.

El apoderado de BANCOLOMBIA recorrió el traslado el 3 de septiembre de 2021 (PDF5 cuaderno tribunal).

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 331

PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a las anteriores premisas y el recurso de apelación presentado por las partes, le corresponde a la Sala definir si el señor OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA era sujeto de estabilidad laboral al momento en que **BANCOLOMBIA S.A.** le terminó el vínculo laboral y por tanto le asiste el derecho al consecuente reintegro por resultar ineficaz el despido, o por el contrario el actor no se encontraba en una condición de debilidad manifiesta y se acreditó la existencia de justa causa de despido, en consecuencia, no había obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato.

De ser afirmativa la respuesta pasara a la demandante tiene derecho a la indemnización del artículo 21 de la ley 361 de 1997.

La Sala defiende la siguiente tesis: si bien el demandante estaba amparado en la estabilidad laboral reforzada, lo cierto es que el despido del que fue objeto no devino como consecuencia de la condición de salud de este, sino que correspondió a una justa, razón por la que no era necesario que el empleador previamente solicitara autorización del Ministerio de Trabajo.

CONSIDERACIONES

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA
DEMANDANDO: BANCOLOMBIA S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 016 201700447 01

Para establecer si hay lugar o no al reconocimiento de la protección laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y con base en ello al reintegro de la demandante a su puesto de trabajo, se debe señalar primeramente que dicha norma fue expedida para prevenir discriminación a trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en esta condición puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo.

Ahora, respecto del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, que consagra la protección laboral reforzada, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, había adoptado un criterio objetivo indicando que ella opera cuando el trabajador presente una discapacidad por pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, aclarando en la sentencia SL 11411-2017, que no es necesario que haya una calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o calificación como personas en condición de discapacidad previa al despido, pues ello pueden ser probado con posterioridad al despido.

En la sentencia SL 1360 de 2018, adujo que no se requiere autorización para finalizar el vínculo laboral en el marco de la relación de trabajo cuando se aduce una razón objetiva, debiéndose acreditar su existencia en el trámite del proceso judicial o incluso, a partir de la sentencia SI 2586 de 2020, en que se propone como parámetro de interpretación para definir el concepto de discapacidad, la entrada en vigor la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableciéndose que antes de ello debía tenerse en cuenta los grados y porcentajes previstos en el Decreto 2436 de 2001, sin que ello sea obligatorio acreditarse a través de la calificación de pérdida de la capacidad laboral emitida por los actores del sistema general de seguridad social integral.

Criterio que además ha sido base para establecer, en la actualidad como alcance de la protección foral, que protege la discapacidad que resulta de la interrelación que existe entre una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial de un sujeto, y los obstáculos del entorno, incluyendo los prejuicios sociales, que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás y analiza la obligación del empleador de realizar ajustes para la óptima incorporación en el empleo, SI 1121 de 2023 y así lo explica en sentencia SL1184-

2023 del 10 de mayo de 2023 realizó una nueva interpretación al alcance del referido artículo y determinó su nueva postura así:

"(...) La Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

(...)

La protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique

los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

(...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no

es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características. (...)"

Por su parte la Corte Constitucional, ha adoptado un criterio subjetivo, determinando que tal protección opera cuando el trabajador se encuentre "*en situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares,*" sin que sea necesario que exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral, anterior o posterior al despido, pues ha señalado esta Corte, en varias oportunidades, como por ejemplo en la sentencia T-198 de 2006 que existe una marcada diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez, pues la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida, siendo entonces la invalidez el producto de una discapacidad severa.

Así mismo resulta relevante destacar que conforme la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud de la cual hacen parte las sentencias, SU-049 de 2017, y SU-040 de 2018. SU 380 de 2021 y reiteradas en la SU 087 de 2022, SU 061 de 2023, en la SU 087 de 2022. y SU 061 de 2023., entre

otras, el trabajador que "*pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral*" tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias y que, en caso de despido, se presume que este tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y por ello se torna ineficaz.

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley en situación de discapacidad que no requiere ser calificada según la actual línea de la jurisprudencia constitucional.

En tal sentido la jurisprudencia constitucional, ha indicado que los jueces deben dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997 en aquellos casos en que verifiquen que se cumplen los siguientes supuestos: (i) que el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) que no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

A pesar del aparente acercamiento conceptual generado por la inclusión del análisis de lo establecido en la norma convencional mencionada por parte de la Corte Suprema de Justicia, lo cierto es que aún se encuentran posiciones divergentes ante la protección de persona en estado de debilidad manifiesta desarrollado por la Corte constitucional y la de la persona con discapacidad, desarrollado por la Corte Suprema, acogiendo esta Sala el pensamiento de esta última corporación.

Por lo tanto, para que proceda la estabilidad laboral reforzada en asuntos de salud debe acreditarse en el proceso:

1. Que el trabajador tenga una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase deficiencia como las pérdidas o limitaciones biológicas.

2. La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otros, que, al interactuar con el entorno laboral, le impide ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás

3. Un nexo causal entre la deficiencia y la barrera del entorno laboral. La contrastación e interacción entre esos dos factores (interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral).

4. Que al momento del despido el empleador conozca la deficiencia del trabajador y las barreras del entorno laboral o sean notorios.

Pues bien, conforme a los parámetros expuestos y para acreditar que la demandante para el momento en que terminó la relación laboral, 7 de julio de 2016 (fl. 165-167 PDF1 cuaderno juzgado), tenía una deficiencia, aporta lo siguiente:

RESUMEN DE EVALUACIÓN MEDICA OCUPACIONAL realizada el 22 de julio de 2016 (fl. 184-187 PDF1 cuaderno juzgado), se indicó como concepto médico:

"...PACIENTE QUE PRESENTA PATOLOGÍA EN ACTUAL TRATAMIENTO EN SU EPS" , asimismo, se indicó en las observaciones: "paciente que tiene antecedente de apnea del sueño desde hace 3 años, diagnosticado por polisomnografía, actualmente en manejo por neumología, usando cipap, manejo por nutrición por la obesidad, y otorrinolaringología el cual descarto proceso quirúrgico solo recomendaciones sobre manejo de alergias; ha bajado 2 kilos y refiere sentirse mucho mejoría; además con parestesias y dolores en ambas manos desde hace 4 meses de predominio izquierdo actualmente en manejo por EPS (no le han realizado exámenes aun)."

Lo anterior da cuenta que en efecto el demandante padecía una patología que se encontraba en tratamiento médico por parte de la EPS.

También se aportó la historia clínica, de la que se resalta:

- Consulta del 23 de mayo de 2016 con la especialidad de medicina laboral (fl. 188 PDF1 cuaderno juzgado), en la que se generaron las siguientes recomendaciones:

“permitir jornadas laborales no mayores a 8 horas

Permitir jornadas laborales diurnas sin turnos extras

Permitir descanso de sueño durante la jornada laboral según requerimiento del paciente

Permitir jornadas laborales que no requieran de cálculo ni concentración matemática

PUEDE REALIZAR LABORES EN LAS QUE NO REQUIERA CUMPLIR FUNCIONES DE ATENCIÓN PERMANENTE AL PÚBLICO, NI PERMANECER DE PIE POR PERIODOS DE TIEMPO PROLONGADOS

Tiempo 3 meses

Se entrega el caso al programa de seguridad y salud en el trabajo'

- Estudio de trabajo del 3 de noviembre de 2015 (fl. 200-206 PDF1 cuaderno juzgado), que le fue entregado al trabajador el 22 de diciembre de 2015 (fl. 207 ibidem).
- Correo electrónico remitido por el demandante a la señora Angela María Vinasco Escarria, Fernando Calvo Trejos, Paola Andrea Maya Moreno, Eddy Johanna Narvárez Garzón (analista de calidad de vida región sur) de fecha 25 de mayo de 2016 y asunto *resultado cita medico laboral Oscar Eduardo López*”(fl. 208 PDF1 cuaderno juzgado). Esto es, en fecha anterior al despido que se dio el 7 de julio de 2016, en el que se manifestó:

“como es de su conocimiento, fui diagnosticado hace 3 años con Síndrome de apnea e hipoapnea del sueño severo, afección que ha tenido implicaciones serias en mi calidad de vida, situación por la cual he venido realizando un proceso médico de acuerdo a las indicaciones dadas por el especialista, entre ellos la recomendación y necesidad de consultar con el medico laboral, ya que dicha enfermedad infortunadamente ha afectado mi desempeño laboral. Por tal razón me permito informar que el pasado lunes 23 de mayo tuve cita con el medico laboral, la Dra. Fauda Cristina Nader Figueroa, quien realizó

una serie de recomendaciones laborales por un periodo de 3 meses a partir de la fecha”

- Correo electrónico del 26 de mayo de 2016, correspondiente a respuesta dada por el demandante a Líder de servicio de Zona Cali Norte Región Sur de Cali (fl. 211 PDF1 cuaderno juzgado), quien le interroga sobre que hace 15 días habían sostenido una conversación por el estado de salud y el cambio de puesto de caja principal por un tiempo mientras se recuperaba, en el que indica el actor: *“Sí señor yo le dije que había **mejorado** en un 80% o 90% gracias a la maquina bipad, y eso también se lo dije a la doctora de medicina laboral pero ella me dijo que yo llevaba con la apnea de sueño tres años donde mi cerebro a (sic) sufrido mucho al no tener oxígeno, y me podría dar un derrame cerebral o algo cardío bascular entonces como usted me dijo cuando nos reunimos esta primero mi salud...”*
- Misiva del 1 de junio de 2016 en donde notifican al señor OSCAR EDUARDO LÓPEZ el cambio de funciones durante la vigencia de las recomendaciones (fl. 216 PDF1 cuaderno juzgado).
- Dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca No. 6102076-6058 del 23 de octubre de 2018 (fl. 943-951 PDF1 cuaderno juzgado), en la que se determinó una PCL de 25.34%, estructurada al 9 de octubre de 2018, respecto de las patologías apnea del sueño y síndrome del túnel carpiano.

La prueba que se reseña, a juicio de esta Sala, acredita que el demandante en efecto fue diagnosticado en vigencia de la relación laboral con apnea del sueño, patología en virtud de la cual se emitió por el médico laboral unas recomendaciones el 23 de mayo de 2016, con vigencia de 3 meses, es decir, hasta el 23 de agosto de la misma anualidad. Conforme a esa probanza, se acredita que el demandante durante la relación laboral padeció una situación de salud que es posible considerarse como una deficiencia física que requirió atenciones médicas y que se constituyeron en una barrera para el desempeño de su labor, dado que requería según las recomendaciones, realizar su labor de una manera diversa, por ejemplo, debiéndose permitir en su caso periodos de sueño durante la jornada laboral.

BANCOLOMBIA atendiendo estas recomendaciones efectuó la reubicación de funciones al accionante, durante la vigencia de estas; lo que denota que el

empleador conocía de la condición de salud del señor OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA.

La testigo Angela María Vinasco manifestó que la patología padecida por el actor no afectaba su desempeño laboral, que eso no era algo que se hubiere manifestado por el actor ni tampoco que fuera evidente.

Pese lo declarado por la testigo, para la Sala no resulta coherente los dichos de la testigo dado que el accionante venía con un tratamiento médico que finalmente resultó en que para el mes de mayo de 2016 se le emitiera recomendaciones laborales.

Adicionalmente, se evidencia que los meses previos a estos hechos fue que se recibieron las quejas por partes de dos clientes del banco manifestando el error en lo consignado en sus cuentas respecto a la transferencia bancaria, lo que para la Sala denota la afectación que su condición de salud estaba teniendo eco en la ejecución de sus labores en el Banco.

A lo anterior se suma el hecho que el demandante fue calificado con una PCL de 25.34%; pese a que la fecha fijada por la junta data de una fecha posterior al despido del actor, es preciso resaltar que la misma se extrajo de la fecha de la valoración que hizo la junta, tal como se consignó en el dictamen (fl. 950 PDF1 cuaderno juzgado), por ser una patología crónica; sin embargo, la historia clínica del accionante muestra que por lo menos la apnea del sueño se generó desde el año 2014 (fl. 944 PDF1 cuaderno juzgado).

También debe tener en cuenta el correo electrónico de fecha 26 de mayo de 2016:

De: Oscar Eduardo Lopez Cardona
Enviado el: jueves, 26 de mayo de 2016 09:21 AM
Para: Fernando Calvo Trejos <fcalvo@bancolombia.com.co>
Asunto: RE: resultado cita medico laboral Oscar Eduardo López

*- Recomendaciones
23. Mayo
146*

Buen día don Fernando

en los días
Si señor lo le dije que había mejorado en un 80 o 90 % gracias a la maquina bipad, y eso también se lo dije a la doctora de medicina laboral pero ella me dijo que yo llevaba con la apnea de sueño tres años donde mi cerebro a sufrido mucho al no tener oxígeno, y me podría dar una derrame cerebral o algo cardio bascular entonces como usted me dijo cuándo nos reunimos esta primero mi salud. Esto me ha dado muy duro porque como es de su conocimiento yo soy una persona que a nivel laboral he sido responsable, honesto ,puntual y muy agradecido con esta empresa que me lo ha dado todo.

De: Fernando Calvo Trejos
Enviado el: miércoles, 25 de mayo de 2016 06:12 PM
Para: Oscar Eduardo Lopez Cardona
Asunto: RE: resultado cita medico laboral Oscar Eduardo López

De acuerdo
Oscar muy buenas tardes, te acuerdas de la conversación q tuvimos hace 15 días, donde yo te puse de manifiesto la situación de tu salud y tu decías que estabas perfectamente? Te acuerdas que te ofrecí que salieras del puesto de caja ppal. Por un tiempo mientras te recuperabas, y me dijiste que estas perfecto

Saludos

PROCES
DEMANI
DEMANI
PROCEL
RADICA

Del cual se extrae que en efecto la empresa conocía de la condición de salud y que la misma estaba interfiriendo en la ejecución de la labor del demandante.

En este orden de ideas, se considera que en efecto el actor estaba amparado por estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, BANCOLOMBIA aduce en su defensa que existió una justa causa de terminación del contrato y que el mismo no se originó por las condiciones de salud del demandante.

Con el fin de determinar la justificación del despido en los términos de defensa de BANCOLOMBIA, es preciso en primer término referirse a la inmediatez del despido; entonces se tiene que, de acuerdo con la carta de terminación del contrato, los hechos que ocasionaron el despido acaecieron en operaciones bancarias ocurridas el 5 de enero y 14 de marzo de 2016, circunstancias que se pusieron en conocimiento del banco, por parte de los usuarios, el 27 de abril y 20 de mayo de 2016, respectivamente.

De la documental aportada se extrae que la directora de servicio al cliente de la sucursal Tequendama, donde laboraba el actor, remitió dichos reclamos al área de recursos humanos el 25 de mayo de 2016 (fl. 228-229 PDF1 cuaderno juzgado).

Es decir, que se remitió al área de gestión humana la información de las quejas de clientes que se recibieron por actividades desarrolladas por el demandante, con posterioridad a que este pusiera en conocimiento de la empresa las recomendaciones laborales emitidas por medicina del trabajo el 23 de mayo de 2016.

Asimismo, se informó en la carta de despido que la investigación sobre los hechos que hizo la sección de investigaciones especiales del banco emitió informe fechado el 17 de junio de 2016 (fl. 564-587 PDF1 cuaderno juzgado), en el que se concluyó que se incumplió el proceso CMP51 para reversión de operaciones al no haberse comunicado al director de servicios ni al cliente dueño de la cuenta, no entregó al cliente el registro de operación incorrecto, no recuperó el comprobante con la inconsistencia, y no revisó que la cuenta afectada tuviera los recursos disponibles antes de aprobar la reversión, como tampoco se presentó reporte de descuadre por sobrante en la oficina.

Finalmente, el despido se dio a partir del 7 de julio de 2016 (fl. 535 PDF1 cuaderno juzgado).

Para resolver el asunto, ello es la inmediatez del despido, es preciso traer a colación lo dispuesto por la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2646 de 2023:

"El despido no se torna extemporáneo por el hecho de que el empleador tome el tiempo necesario para constatar la responsabilidad del trabajador. De hecho, se aspira a que el empleador sea prudente al adoptar dicha decisión de despedir y, por ende, se preocupe por constatar de manera suficiente la ocurrencia de los hechos y cualquier otra circunstancia que pueda incidir en la determinación de dar por finalizado el contrato de trabajo. Lo relevante, para efectos de cumplir con el requisito de la inmediatez, es que entre la falta y la decisión de despedir se mantenga una relación de causalidad, para que de esta forma se pueda colegir que la terminación de la relación obedeció a determinada conducta del trabajador.

Con ello se busca, adicionalmente, evitar que el empleador despida a un trabajador aludiendo a actuaciones olvidadas o incumplimientos condonados por el mero paso del tiempo, para encubrir la verdadera y distinta motivación de su determinación"

Conforme lo anterior, considera la Sala que existió inmediatez en el despido, dado que el BANCO debía adelantar previamente la investigación pertinente para determinar la existencia de la causal de despido.

Ahora bien, la empresa basó el despido en los hechos antes enunciados, los cuales subsumió en lo dispuesto en el artículo 55 literal e), g), 60 numerales 1 y 5 y 67 literales c), d), e) y k) del reglamento interno de trabajo (fl. 648-690 PDF1 cuaderno juzgado), que disponen:

Artículo 55. *Los trabajadores tienen como deberes generales, lo siguientes:*

(...)

e. Ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia, y de la mejor manera posible.

(...)

g) ser veraz en todo caso.

Artículo 60. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el Banco o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)

5. Comunicar oportunamente al Banco las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Artículo 67. *Se califican como 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 manejan, impartan las autoridades del banco.

e) retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tengan que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.

(...)

k) Descuadrarse en caja, cuando en ese evento el Banco sufra perjuicio de carácter económico grave, u omitir, aun por la primera vez, el aviso inmediato de tal hecho.

(...)”

Por otro lado, se aportó la documentación del proceso *CMP51 Realizar reversiones en sucursales* (fl. 554- PDF1 cuaderno juzgado), cuyo tramite consiste en:

1. Solicitar autorizar de reversión que la puede hacer el cajero o el cajero principal, entre otros, en ningún punto se enuncia al director de la sucursal.
2. Recibir la solicitud de control dual en el sistema para reversar operaciones, que indica debe hacerlo el cajero principal.
3. Validar la solicitud de autorización y acciones que soporten la transacción, que lo hace el cajero principal. En este punto se indica lo siguiente:

“verificar los documentos soporte para autorizar la reversión, indagar el motivo por el cual se está solicitando reversar la transacción, confrontar y revisar el comprobante original donde se evidencie que hay un error que justifique la reversión.

(...)

Si el cajero realiza una reversión al detectar un error o inconsistencia luego de que el cliente/usuario se ha retirado de la sucursal, debe contactarlo e informarle sobre la reversión de la operación por la diferencia presentada, se debe dejar evidencia de los pantallazos de calculadora, transacción, los cuales se deben archivar como soporte ante una reclamación. Cuando el cliente se presente en la sucursal recuerde entregarle el registro de operación correcto y recuperar el comprobante con la inconsistencia.

(...)

Para toda solicitud de autorización de reversión de una operación, el cajero principal o quien haga sus veces deberá revisar previamente que la cuenta afectada aun tenga los recursos disponibles antes de aprobar la reversión; si la cuenta afectada no posee fondos, no se debe autorizar la reversión, en

este caso se procede a realizar el faltante por la diferencia física, el cual deberá ser cancelado dentro del tiempo establecido.

(...)

Cuando la transacción sea recibida por el cajero principal y requiera reversión, será el mismo quien verifique los recursos disponibles en la cuenta afectada y al finalizar la jornada el director de servicio o quien haga sus veces deberá garantizar que efectivamente no existen cuentas por cobrar posteriores a la reversión.

4. Rechazar la operación en el caso que no se cumplan las condiciones anteriores, operación a cargo del cajero principal.
5. Aprobación de operación, a cargo del cajero principal, ingresando los datos solicitados por el sistema como señal de aprobación.
6. Diligenciar la planilla de control a las reversiones.

Pues bien, al rendir el interrogatorio de parte el señor OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA manifestó conocer el Reglamento Interno de Trabajo y el proceso CMP 51 de reversiones en sucursales, el cual indicó era de obligatorio cumplimiento.

Cuando se le pregunta si el 5 de enero del 2016 a las 14:15 pm había atendido y grabado en los sistemas del banco una consignación en efectivo de una suma de \$2.650.000 a la cuenta No. 82322501957 y que posteriormente el mismo día a las 15:25 había reversado la operación a la misma cuenta, pero por un monto inferior, es decir por la suma de \$300.000, afirmó que sí lo había hecho y que ese día no presentó sobranes en su caja.

A la pregunta si se debía informar al jefe inmediato sobre la reversión de la consignación e igualmente informar dicha situación al cliente, afirma que sí, que él sí informo a su jefe inmediato, la señora Angela María Vinasco, aclarando: *"como el puesto de trabajo mío era reversar las transacciones siempre como dice la CMP51 y que la directora al final del día debe revisar las transacciones y así aprobarlas y decir si sí o no, si no ella debe informar y llamarme a unos descargos, por tal razón la señora Angela María Vinasco, sabía de las reversiones que yo hice en el día. No le informé personalmente, pero ella se informa por el proceso de revisión que debe hacer y ese día y el 14 de marzo ella dejo pasar las reversiones"*.

Agrega que como cajero principal hizo las reversiones de los cajeros que tenía a cargo, pero debe haber una revisión, porque se puede presentar una reversión que no se debe hacer, por tal motivo CMP51 dice que la directora al final del día debe revisar las reversiones y decidir si están acordes al proceso y en ese caso de no serlo, hacer la corrección, llamar al cliente y llamar a descargos al empleado responsable.

Ante la pregunta de por qué razón hizo esas reversiones, argumenta respecto de la del 5 de enero de 2016 lo siguiente: *"nosotros nos basamos en una calculadora del sistema del banco y allí se mira todo lo que dio el cliente tanto en efectivo como que facturas que se ingresan al sistema y con eso se mira si se está descuadrado y hacer los cuadros, dependiendo como este el ritmo de trabajo. En la del 5 de enero hice la revisión y estaba descuadrado y por tal razón, informe a la jefe porque soy el cajero principal y empiezo a revisar y le informé a Angela María Vinasco verbalmente y al final ella lo revisa porque es la que lo debe hacer y si no debe llamarme a descargos. Al final del día la directora general Angela María Vinasco nos revisa y nos va llamando uno a uno las reversiones que tuvimos"*. Manifiesta que en el caso de dicha situación él llamó al cliente, pero este nunca contestó.

Dijo que finalizando ese día, Angela María Vinasco le informó que todo estaba bien, que debía cuadrar rápido porque la estaba esperando el esposo afuera, expone: *"El error mío es porque cuando uno entra a la calculadora (muestra) el valor que va a pagar el cliente, yo por error ingrese el valor total de la factura y no me di cuenta y metí los valores que eran de \$300.000 pesos y \$1.385.000 de otra factura que canceló ella (el cliente) el valor que me canceló que fue \$1.665.000 que me dio, después le dije que le faltaba \$20.000 y allí dio \$0.00 la transacción y lo que hice fue darle enter varias veces y se fue la transacción no por \$300.000 si no por \$2.650.000, mi error fue meter el total de la factura cuando solo iba a pagar \$300.000"*.

Al preguntarle si conoce de la reclamación del cliente al no ver reflejado la suma de \$2.650.000, pues por la queja del cliente se inicia la investigación y no porque se hubiese dado cuenta el banco, el demandante responde, que ya se habían presentado situaciones y que el cliente al ver el valor de la factura dijo: *"a ver si nos dan la plata"*.

El demandante manifiesta que interpuso derecho de petición al cliente IC Prefabricados para que les remitieran información sobre los valores de esa transacción y al no obtener respuesta interpuso una tutela en contra de dicha empresa, quienes contestaron que era información reservada, no suministraron los datos, pero Bancolombia sí lo suministra.

Respecto a la reversión del 14 de marzo del año 2016 a las 14:51 pm se le pregunta al señor Oscar si fue él quien atendió y grabó una consignación en efectivo por la suma de \$3.122.000 para la cuenta No 168951636 y que posteriormente a las 7:40 de ese mismo día realiza la reversión de dicha operación para ingresarla nuevamente a las 17:43 a la misma cuenta por un monto inferior, es decir por la suma de \$2.122.000; manifiesta que efectivamente sí lo hizo, que no se presentaron sobrantes en su caja y que él informó a la señora Angela María Vinasco, agregando: *"sí, yo informé y como fue en horas de la tarde ya, en horas no laborales, por lo que al percatarme que tenía un descuadre por \$1.000.000, Angela María Vinasco vino a ayudarme y nos dimos cuenta en la calculadora que había una transacción por \$3.122.000 y lo que recibí yo fue por \$2.122.000 y ella me dijo que reversara y que tenía que irse rápido porque su esposo la estaba esperando afuera y ese día no anoté, porque se maneja una planilla para anotar las reversiones, pero como debían irse rápido no se hizo"*. Argumenta que no se le informó al cliente porque la señora Angela María Vinasco le dijo que tenían que ir a la bóveda y cuando el señor Oscar le dijo que había que hacerlo, la señora Angela María Vinasco le manifestó urgencia por salir, por lo que ese día ni se hizo la planilla ni se llamó al cliente.

Manifiesta reiteradamente que la señora Angela María Vinasco debió manifestar si estaba de acuerdo con esas reversiones pues es función de ella.

Cuando el cliente hizo la reclamación pues no se reflejaba en su cuenta la consignación que había hecho el 14 de marzo de 2016 por el valor de \$3.122.000, se le pregunta si este proceso se hizo de acuerdo al documento y contestó *"en esa oficina lo que se hacía era hacer las reversiones y al final del día la señora Angela María Vinasco revisaba y se llamaba al cliente para que llevara el documento y en ese caso se reportaba al trabajador por hacer algo indebido y mandarlo a descargos"*; reitera que siempre informó, que nunca lo llamaron a descargos y que imprimió la calculadora de las reversiones que había hecho para que cuando lo

llamaran a descargos tuviera una prueba, para que no creyeran que él había tomado el dinero. Que esas impresiones se las mostró a la señora Angela María Vinasco y que ella había respondido "*que eso ya estaba claro*", ella nunca hizo ninguna investigación, ni llamo a los clientes sobre lo que había pasado. Que el señor Oscar había hablado con la gerente de lo que había pasado y había manifestado que le preocupaba que Angela María Vinasco se quiera salir de lo que era su responsabilidad porque ella sabía de las reversiones, las aprobó y cuando la gerente Paula le pidió que averiguaran con el cliente, la señora Angela le había contestado "*que eso estaba bien, que ella ya había revisado*".

Por su parte, al rendir la declaración la señora Angela María Vinasco, directora de servicio al cliente de Bancolombia, manifestó que el actor fue despedido con justa causa "*por el incumplimiento al proceso que el banco denomina reversiones, ya que se presentaron dos reclamos de diferentes clientes en diferentes fechas por transacciones que habían sido recibidas por él como cajero, inicialmente recibidas por un valor, posteriormente reversadas e ingresadas nuevamente por otro valor. Él incumplió el proceso porque en primera instancia, el debió informar a su jefe inmediato, que era yo, la situación que se estaba presentando con la inconsistencia que el detectó; segundo, él debía contactar al cliente, para poder recuperar el volante que había quedado mal registrado y que se le había entregado al cliente; tercero, debía validar que la cuenta donde se ingresó la consignación dispusiera de los recursos para poder hacer la reversión y posteriormente hacer la reversión, esas reversiones adicionalmente debía ingresarlas en una planilla, con la fecha, la hora, el numero de la cuenta, el valor y el motivo por el cual se reverso y adjuntar el soporte que le había dado el cliente*".

Asevera que no tenía ninguna injerencia sobre ese proceso de reversión. Señala que debe reportarse inmediatamente sobre la inconsistencia y ello se detecta al final del cuadro del día o cuando el cajero hace un cuadro resolutivo y nota una diferencia, entonces empieza a validar cuál fue la posible causa.

Expone que el actor tuvo dos inconsistencias o reversiones, de las que se enteró en el mes de abril, cuando la contactaron de la banca empresarial informando que un cliente había presentado un reclamo, pidiéndole que validara qué había pasado con esa transacción y el segundo, expone que el cliente se acercó a la oficina con el

comprobante porque el valor no figuraba en la cuenta con la que se había registrado inicialmente, entonces para validar.

Manifestó que ante las quejas el banco primero tiene que recuperar la información de ese día, para ver que paso, por qué valor se ingresó, para validar si efectivamente el dinero entró a la cuenta del cliente, ahí se detecta que inicialmente ingresó, que la transacción posteriormente se reversó y fue nuevamente ingresada por otro valor. También se descarta que se haya presentado ese día un faltante o sobrante de efectivo del cajero que recibió la transacción y no hubo una diferencia al final de la jornada, entonces la directora procede a rectificar lo que detectó.

Dijo que el banco le pidió información al demandante sobre la reversión, que notificara y se le preguntó qué había pasado y él dijo que no, que él no recordaba que había pasado con esas situaciones.

Informa que las correcciones se hacen cuando se detecta el error, porque en ocasiones se descubre en fechas posteriores a la que se hizo la transacción, ya en ese caso no sería una reversión sino una corrección, porque si se habla de reversión debe ser el mismo día.

Indica que el registro del llamado al cliente se deja en la planilla, que normalmente cuando eso pasa el cajero le comenta la situación al director de la sucursal y este apoya para solucionar lo más pronto posible, entonces es la que da el contacto del cliente para llamar, sino lo llama a la empresa para buscar solucionar la situación ese mismo día y en el comprobante, dejando evidencia de la gestión que se hizo, para contactar al cliente.

Asevera que el demandante nunca le informó sobre la reversión, que dentro del proceso no estaba establecido que el director de servicios debía revisar las reversiones y que el cajero era autónomo para hacer las reversiones. Que debía notificarle al jefe inmediato de la situación presentaba y lo que iba a hacer, mostrar los comprobantes, sin embargo, no necesitaba autorización del director de servicios.

Al preguntársele en qué consistía el proceso MPC51 dijo que, primero el actor tenía que notificarle a su jefe inmediato la situación presentada, la diferencia o la

inconsistencia que detecto; segundo, contactar al cliente para recuperar el soporte que había quedado mal registrado; tercero, validar los recursos existentes en la cuenta para poder hacer la reversión, relacionar en la planilla los motivos por el cual se había hecho la reversión y se adjuntaba allí el soporte el registro que había quedado mal timbrado.

Al interrogársele si puede suceder que una persona haga una consignación en efectivo, la tenga por un valor y pase un dinero y el cajero se equivoque, es decir, hacer una consignación por \$1.000.000 y pasar \$800.000, contestó que un cajero primero debe validar lo que está recibiendo, contar el efectivo y si el recuenta \$800.000 y el cliente le manifiesta que va a consignar \$1.000.000, debe inmediatamente informarle que le falta \$200.000, por lo tanto, no puede registrar la operación hasta que el dinero no esté completo.

Luego al auscultarse más en la respuesta, se pregunta si puede suceder que se selle la operación por un valor superior al realmente presentado para la consignación, manifestando que sí puede suceder, pero el cajero debe informar, detectarlo en ese momento e informarle al cliente o detectar la inconsistencia e informarme al director e intentar contactar al cliente y mirar si hubo un error, lo importante allí es notificarle al cliente.

Se precisa que BANCOLOMBIA no tenía establecido en el Reglamento Interno de trabajo (fl. 648-690 PDF1 cuaderno juzgado) un procedimiento especial para la terminación del contrato de trabajo.

Conforme lo anterior, es preciso indicar que si bien dentro del proceso MPC51 no estaba establecido de manera expresa que cuando el cajero principal realizara una reversión debiera informarle a la directora, se infiere de este que, en efecto, la directora debía tener conocimiento, dado que al final del día debía revisar que no existan cuentas por cobrar posteriores a la reversión, lo que da cuenta en consecuencia de que la directora de servicio supiera que en ese día se había realizado la reversión.

Por otra parte, no existe prueba que permita establecer que el demandante realizó la gestión para contactar al cliente que hizo la transacción respecto de la cual se hizo la reversión.

Tampoco obra en el plenario elementos que permitan inferir que el accionante diligenció la planilla de control de reversiones, ni se evidencia el pantallazo de la calculadora que debía archivarse como soporte en el momento que el cliente realizara reclamación por la reversión.

A más de lo anterior, no se prueba que el accionante para el 5 de enero y el 14 de marzo de 2016 haya reportado alguna inconsistencia en el cuadro de la caja al final del día.

Conforme lo anterior, si bien al demandante por su posición de cajero principal se le permitía ejecutar el proceso de forma autónoma, también es cierto que conforme el procedimiento MPC51, debía cumplir unos procedimientos los cuales como se evidencia no se siguió.

Por otro lado, se tiene que los clientes nunca fueron informados de la reversión, por el contrario, lo que se extrae es que, por quejas presentadas por ellos, el banco se percató de la irregularidad y procedió a retornar los recursos a las cuentas de los clientes; ello atendiendo entonces que el accionante no dejó claramente establecidas las razones por las cuales hizo la reversión de las transacciones por valores inferiores a los registrados en la constancia entregada a los clientes.

Se precisa además que la reversión hecha por el demandante sin cumplir el procedimiento se dio en dos oportunidades, esto es, enero y marzo de 2016; situación que pone en riesgo la seguridad del banco, quien sólo se entera de ello cuando los clientes inician las reclamaciones pertinentes, de ahí la importancia de informar a la directora de servicios al cliente y además de diligenciar la planilla de control de reversiones.

Así las cosas, es claro que dada la condición de salud del actor puso haber cometido estos errores al efectuar las transacciones referidas, pero es claro también que conocía el procedimiento de reversión y sin razón alguna hizo caso omiso al

procedimiento, incumpliendo las obligaciones que como trabajador le competían e incurriendo en consecuencia en la justa causa endilgada y consagrada en los literales c) y d) del artículo 67 del reglamento interno de trabajo.

En suma, considera esta Sala de decisión que si bien el señor OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA contaba con la garantía de estabilidad laboral reforzada, lo que conlleva a que se presuma que el despido fue discriminatorio, lo cierto es que esa presunción se derruyó por la demandada, puesto que se prueba por BANCOLOMBIA que el despido correspondió a una causal objetiva cuyo supuestos fácticos que sirvieron de base fueron acreditados en el plenario y por tanto se llega a la conclusión que el finiquito del vínculo entre las partes no obedeció a las condiciones de salud del actor, sino a una razón objetiva relacionada con el incumplimiento de procedimientos del banco por parte del trabajador.

Se resalta además que en el momento de la ocurrencia de los hechos el actor no contaba con recomendaciones médicas, pese a que ya conocía el empleador de la patología que aquel padecía desde el año 2014.

Corolario, se revoca la decisión de primera instancia y en su lugar se absuelve al demandado de las pretensiones incoadas en su contra. Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante, se fija como agencias en derecho en esta instancia el equivalente a UN (1) SMLMV.

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

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia No. 27 del 16 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. ABSOLVER a **BANCOLOMBIA** de las pretensiones incoadas en la demanda.

TERCERO: COSTAS en ambas instancias a cargo de **BANCOLOMBIA**. Liquídense como agencias en derecho en esta instancia el equivalente a un (1) SMLMV.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace:
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias>.

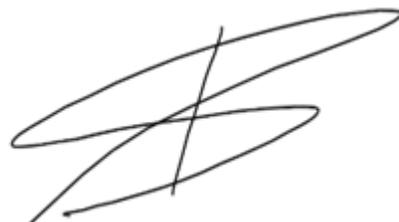
En constancia se firma.

Los Magistrados,

Se suscribe con firma electrónica
ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA
Magistrado Ponente



MARY ELENA SOLARTE MELO



GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:
Alejandra Maria Alzate Vergara
Magistrada
Sala 007 Laboral
Tribunal Superior De Cali - 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

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: OSCAR EDUARDO LÓPEZ CARDONA
DEMANDANDO: BANCOLOMBIA S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76001 31 05 016 201700447 01

Código de verificación: **0d91f5f5272963f6e5d377a2960ef1a0373ced02edbd9103d4ec0fba3117881**

Documento generado en 19/12/2023 03:02:31 PM

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