

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE NEIVA**



**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO**

**ACTA NÚMERO: 61 DE 2020**

Neiva, tres (03) de diciembre de dos mil veinte (2020).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE HECTOR FABIO ROSERO ORTEGA  
CONTRA CLÍNICA MEDILASER S.A. RAD. No. 41001-31-05-001-2017-  
00658-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita a dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

**TEMA DE DECISIÓN**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia proferida el 6 de marzo de 2019 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, por medio de la cual se denegó las pretensiones de la demanda.

**ANTECEDENTES**

Solicitó el demandante, que previo a que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año como Auxiliar de Enfermería al servicio de la demandada, que se extendió desde el 23 de febrero de 2012 hasta el 7 de agosto de 2016, el que terminó sin justa causa; se condene a la indemnización por despido

injusto, se reliquide las prestaciones sociales por la prórroga del contrato, indexación, lo que resulte probado bajo las facultades ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que mediante contrato de trabajo escrito, a término fijo inferior a un año, se vinculó con la demandada el 23 de febrero de 2012, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Enfermería, por el que recibió como último salario mensual, la suma de \$930.000.

El 4 de agosto de 2016, la entidad demandada le informó de la terminación con justa causa del contrato de trabajo a partir del 7 de agosto siguiente, con fundamento en el retiro parcial de cesantías, mediante procedimientos fraudulentos ante la entidad Porvenir S.A., actuación que fue catalogada como grave, sin que se hubiere adelantado una investigación formal.

Sostiene que los motivos de la terminación del contrato de trabajo, son contrarios a la realidad y hacen parte de una investigación penal en contra del señor Harold Alberto Chacón, empleado de Porvenir S.A., del que alega no tener responsabilidad en la conducta punible.

Sostiene que la demandada tomó tal determinación con más de 50 trabajadores, sin contar con autorización del Ministerio de Trabajo, razón por lo que considera que se la trata de un despido sin justa causa.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva y corrido el correspondiente traslado (fl. 57), por intermedio de apoderada judicial, la Clínica Medilaser S.A. contestó la demanda con la que se opuso a las pretensiones, y en síntesis, adujo en su defensa que el despido se produjo, dado que el demandante sin el lleno de los requisitos legales y los procedimientos de la empresa, solicitó el pago de las cesantías, empleando una carta no emitida ni autorizada por la Clínica, lo cual constituye una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: Cobro de lo no debido, prescripción y la genérica.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 6 de marzo de 2019, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido, absolvió a la Clínica Medilaser S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra y condenó en costas al demandante.

Para llegar a tal determinación, precisó que como el contrato de trabajo es bilateral, el trabajador se obligó a cumplir con las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, que en el artículo 57 prohíbe al trabajador crear o alterar documentos de la empresa en su beneficio o de terceros, actuación que es calificada como grave, así como que el artículo 58 del mismo reglamento, califica como falta grave realizar la solicitud de retiro de las cesantías del respectivo fondo con documentación falsa o simulada para obtener la entrega o no ser destinada con la finalidad solicitada, presupuestos que encontró acreditados, con lo que resulta contundente la causa de terminación del vínculo laboral.

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante interpuso recurso de apelación el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

### **FUNDAMENTOS DEL RECURSO**

Pretende el recurrente se revoque la sentencia de primera instancia, para en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda. Para tal efecto, sostiene que la demandada no adelantó el procedimiento indicado en el capítulo 22 del reglamento interno de trabajo, que indica los procedimientos de comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias, que consiste en oír en descargos al trabajador, quien tiene el derecho de asistir con otros dos compañeros de trabajo.

Se duele de que sólo existe un acta de comparecencia, pero no se le formularon preguntas y la posibilidad de poderse defender, por lo que considera que el despido no se puede tener como justo. Negó haber creado o alterado documento alguno, como tampoco efectuó ninguna solicitud con documentos falsos, hechos que deben ser investigados por la Fiscalía General de la Nación; explica, que lo único que hizo, fue contratar los servicios de un tramitador, el cual es empleado de Porvenir S.A., quien lo indujo en error, mientras que su actuación se limitó a retirar las cesantías directamente, por lo cual considera que existe duda en la

responsabilidad, y tal razón el proceso de comprobación no fue suficiente, lo cual lo vicia de nulidad, por la vulneración del artículo 29 de la Constitución Política, el artículo 115 del C.S.T. y el procedimiento interno de los artículos 60 y 61.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDANTE**

En la oportunidad para presentar alegaciones finales, la parte demandante alegó escrito en el que solicita se revoque la sentencia emitida por el *a quo*, pues sostiene que la demandada al terminar el contrato de trabajo al actor, no procedió conforme a derecho, al no realizar una diligencia de descargos, con lo que se viola lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política, tratados internacionales de derechos humanos y el artículo 115 del C.S.T. Considera que al existir duda sobre el actuar del trabajador, *"debió el empleador proceder a buscar los mecanismos idóneos para calificar la conducta del trabajador como su consecuente sanción o en su defecto calificar la FALTA, que diera lugar a proceder a la terminación unilateral del contrato"*. Finalmente trae a colación la sentencia C-593 de 2014.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA**

Por su parte la Clínica Medilaser, como alegatos de conclusión solicitó se confirme la sentencia de primera instancia, porque considera que no está obligada al cumplimiento de un procedimiento disciplinario previo al despido del trabajador, sino a garantizar su derecho de defensa y contradicción, lo cual se cumplió cuando se le permitió ser oído en una reunión, aunado a que la carta de terminación del contrato fue suficientemente descriptiva, de la falta grave cometida por el demandante.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

### **SE CONSIDERA**

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación y siguiendo los lineamientos del artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si la clínica demandada estableció una justa causa

para dar por terminado el contrato de trabajo como lo concluyó el *a quo*, o si por el contrario, el despido fue injusto como lo sostiene el demandante.

Par tal efecto, no es objeto de controversia entre las partes, que estuvieron unidas por un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que inició el 22 de febrero de 2012 y se extendió hasta el 7 de agosto de 2016, que terminó por la decisión unilateral del empleador, invocando justa causa para ello; así se declaró en la sentencia de primera instancia, sin que sobre este particular exista reproche alguno en la alzada, lo que además se puede corroborar con la copia del contrato de trabajo (fls. 9 a 11 y 78 a 89) y la carta de terminación del mismo (fls. 14 y 91).

### **DE LA JUSTEZA DEL DESPIDO**

De conformidad con la legislación laboral, se tiene que el contrato de trabajo puede finalizarse por distintas razones, bien porque así lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de éstas con justa o sin justa causa. En el caso de la terminación unilateral por justa causa, es deber de la parte que da por terminada la relación laboral dar a conocer a la otra parte los motivos de tal determinación, sin que posteriormente pueda alegar causales distintas, de conformidad con lo previsto en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo.

Del tenor literal invocado como causal de despido, esto es, la establecida en el literal a), numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., se establece que el Legislador previó dos supuestos para terminar el contrato de trabajo, de un lado, la violación grave por parte del trabajador a las obligaciones o prohibiciones contenidas en el ordenamiento positivo del trabajo, y de otro, que el trabajador incurra en cualquier falta calificada como grave en el contrato, el reglamento, pactos o convenciones colectivas.

En el primer evento, la gravedad de la falta puede ser establecida por el propio operador judicial de acuerdo con el análisis que sobre el particular realice de las obligaciones y prohibiciones que impone la ley laboral al trabajador; entre tanto en el segundo evento, la gravedad de la falta se encuentra previamente establecida, bien

sea en el cuerpo contractual, en los pactos o convenciones colectivas o en el reglamento de trabajo.

Al descender al caso bajo estudio, se tiene que a folio 14 y 91 del informativo reposa carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa basada en el numeral 1° del artículo 62 del C.S.T., y la escala de faltas y sanciones del artículo 58 numerales 21 y 22 en la que se le indicó al actor que:

*"Teniendo en cuenta que la clínica ha comprobado el incumplimiento grave de sus obligaciones y responsabilidades en el desarrollo de su contrato laboral, al haber realizado el retiro de las cesantías de manera fraudulenta, tal como se puede verificar con los soportes entregados por el Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir, en los que se verifica el retiro de estas a través de una carta no emitida ni autorizada por la Clínica Medilaser, en la que además obra firma, cedula y huella como prueba adicional de su responsabilidad, la empresa decide notificar la terminación unilateral de su contrato laboral, el cual tendrá vigencia hasta terminar la jornada laboral del día 7 de agosto del corriente año.*

*Lo anterior conforme lo establecido en el artículo 62 del C.S. del T. que señala las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, señalando en su numeral 1° "el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido". Y según la escala de faltas y sanciones artículo 58 Numeral 21 "adulterar documentos de la empresa en beneficio propio" según el ítem 22 "presentar documentación falsa para obtener beneficios de la empresa" y ítem 23 "realizar la solicitud de retiro de cesantías del respectivo fondo, con documentación falsa o simulada para obtener la entrega, o no ser destinada para la finalidad solicitada"*

Teniendo en cuenta lo anterior, al dar por terminado el contrato de trabajo por la Clínica demandada, invocando justa causa, es a ésta, a quién le corresponde la carga de probar la justeza de los hechos alegados para fenecer el vínculo laboral, so pena de correr con las consecuencias jurídicas propias del despido sin justa causa.

Para el efecto, se recibió el interrogatorio de parte de la representante legal de la entidad demandada, quien afirmó que al actor se le convocó a una reunión en la que se le dio la oportunidad de rendir las explicaciones relacionadas con el retiro indebido de las cesantías; reconoció que no se adelantó un proceso disciplinario de manera formal, porque con las pruebas se estableció la ocurrencia de un hecho calificado como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo y en la ley laboral.

Sostuvo que la empresa evidenció el actuar fraudulento por información de un colaborador que se reusó a hacer el trámite de esa manera, por ser consciente de la irregularidad, lo que dio lugar a entablar comunicación con el fondo de pensiones

Porvenir S.A. el que informó que el trámite lo habían efectuado alrededor de 100 empleados de la clínica, una vez se tuvo acceso a las cartas de autorización, se advirtió que estaban suscritas por una persona que nunca ha formado parte de la compañía, lo que dio lugar a entablar una denuncia para la determinación de la responsabilidad. Los funcionarios en la reunión, aceptaron la conducta, lo que constituyó en los elementos suficientes para optar por la terminación; explicó que lo que se hizo fue citar a una reunión a las personas involucradas, para que se manifestaran frente a ese modo de actuar, en atención al número de personas que cometieron la falta grave, pues de hacer el trámite de manera individual, al final no se habría podido proceder, dada la inmediatez con la que se debe tomar la determinación.

El demandante por su parte, afirmó tener conocimiento, que las cesantías sólo se pueden retirar para estudio, vivienda o remodelación, lo cual es autorizado por el área de talento humano de la empresa, y se debe acreditar para que se van a usar. Aceptó no haber cumplido ese procedimiento, porque a la Clínica se presentó un Asesor de Porvenir S.A., para llevar acabo los trámites a cambio de un porcentaje, lo que le pareció una facilidad dada la confianza que le inspiró esa persona; aseveró que el retiro lo hizo para estudio, circunstancia que no tuvo que acreditar. Reconoció que la carta de autorización no estaba firmada por el Director de Talento Humano de la empresa, pero que la firma que acompaña el documento es la suya y que registra como motivo de la inversión, reparaciones locativas, a lo cual explicó que lo suscribió cuando ingresó al Banco al que lo citaron y no verificó su contenido. También admitió que junto con otros compañeros fueron convocados a una reunión para rendir explicaciones por el retiro indebido de las cesantías, algunos hablaron para defenderse, pero considera que no se les dio la oportunidad de explicar lo que habíamos hecho directamente. Aceptó que conoce el Reglamento Interno de Trabajo, pero no todo su contenido.

También se recibió el testimonio de Leonel Gutiérrez Galindo, quien trabajó en la Clínica Medilaser en el área de farmacia en los años 2015 a 2016, fue despedido por la misma causa del demandante, sin embargo, no ha promovido demanda en contra de la clínica. Dijo que lo que sucedió fue que un funcionario debidamente identificado de Porvenir S.A., les ofreció el servicio para hacer la gestión de retirar las cesantías,

para lo cual le daban una cita en un banco, pasaban la carta firmada y se hacía el retiro del dinero, fuimos muchas las personas que caímos en la falencia; adujo desconocer que ese trámite estuviera prohibido y calificado como falta grave, a pesar de que es consciente de la existencia en la empresa del Reglamento Interno de Trabajo, el que esta publicado en una parte visible. Indicó que fue citado a un auditorio donde se dijo que ya se sabía que habían retirado indebidamente las cesantías, y que al poco tiempo pasaron la carta de retiro de la entidad.

Jerson Javier Vargas Santos, Auxiliar de Enfermería, labora en el Hospital General y antes estaba en la Clínica Medilaser entre el 2015 hasta el 2017, fue despedido por las mismas razones que el demandante, pero no ha demandado. Informa que con Hector Fabio, les pasaron la carta de despido, por razón de que un asesor de Porvenir S.A., hizo las diligencias para retirar las cesantías, asegurando que no había ningún problema al hacerlo, dijo no haber leído el Reglamento Interno de Trabajo a pesar de que se le ha pasado un libro para leerlo, compareció a la reunión que citaron, pero no firmó asistencia y allí le dieron la carta de despido.

Finalmente, Sara Lucia Buyucue Bautista, quien es Administradora de Empresas, trabaja en la Clínica Medilaser como profesional de talento humano, lleva allí nueve años, conoce al demandante porque trabajó en la clínica, indica que a él se le despidió por un retiro indebido de cesantías. Recuerda que a la Dirección de Talento Humano llegó la información de un retiro de cesantías que se realizaba de manera indebida, por lo que se procedió con la debida diligencia, se puso en conocimiento al área jurídica, la cual requirió que se solicitara a Porvenir S.A. la información de quienes habían retirado las cesantías en ese año, con lo cual se verificó e identificó que varias personas lo habían hecho con una carta de autorización de retiro suscrita por una persona ajena a la Organización. Se convocó a las personas implicadas para escucharlos y algunas se pronunciaron, otras no; los que lo hicieron, admitieron que lo habían hecho con una persona que les solicitaba una comisión por retirarlas. En aquella reunión, se les entregó la carta con la que ellos habían efectuado el retiro, en la cual no constaba el nombre del Director de Talento Humano, que era la persona que estaba facultada para autorizar esos retiros. Informó que el Reglamento Interno de Trabajo se expone a los trabajadores a través de las carteleras institucionales, y que los requisitos para el retiro de las cesantías se hace a través de la página

institucional y también en la inducción de personal donde se explica el trámite a realizar para lograr el retiro.

A folio 93 se observa la autorización y solicitud a Porvenir S.A., del pago parcial de cesantías, con el propósito de efectuar reparaciones locativas, documento suscrito por el señor Héctor Rojas, y Nury Rojas García, de quién el demandante admitió que ella no es la directora del área de talento humano de la clínica.

Igualmente, obra copia del Reglamento Interno de Trabajo (fls. 16 a 33 y 104 a 112), el cual, en el capítulo XXI, artículo 59 establece las conductas que constituyen faltas graves y son causa justa para terminar el contrato de trabajo, que en el numeral 3º remite al anexo o catálogo de faltas y sanciones disciplinarias, que hace parte integral del reglamento, visible de folio 119 en adelante, que en el aparte 22 tiene previstas como conducta grave a la primera vez y que da lugar a la terminación del contrato de trabajo *"presentar documentación falsa para obtener beneficios de la empresa"* y en el aparte 23 con idénticas consecuencias por la simple ejecución, *"realizar la solicitud de retiro de cesantías del respectivo fondo, con documentación falsa o simulada para obtener la entrega, o no ser destinada para la finalidad solicitada"*.

Del análisis conjunto de las pruebas, se extrae que el demandante solicitó de Porvenir S.A. el pago parcial de sus cesantías, pretermitiendo la autorización legal que, para el efecto, le debe expedir el empleador, en tanto que de conformidad con el artículo 254 del C.S.T., está expresamente prohibido realizar tal operación antes de la terminación del contrato de trabajo, so pena de perder lo pagado y salvo los casos autorizados por la ley, circunstancia de la que tiene pleno conocimiento el actor, pues en su interrogatorio describió algunos de los eventos en que procede el pago parcial mencionado.

Lo anterior y sin mayores elucubraciones, permite a la Sala establecer que Héctor Fabio Rosero Ortega, desplegó la conducta instituida en el Reglamento Interno de Trabajo, de *"realizar la solicitud de retiro de cesantías del respectivo fondo, con documentación falsa o simulada para obtener la entrega o no ser destinada para la finalidad solicitada"*, la cual fue catalogada como una falta grave, que da lugar a la terminación del contrato de trabajo, con la simple ejecución o por una primera vez.

Ahora, para la Sala, no es de recibo el argumento del apoderado del recurrente, al sostener que el demandante no falsificó ni presentó ante el fondo, solicitud alguna de pago anticipado de cesantías, bajo la tesis, de que quien lo hizo fue una tercera persona tramitadora; pues en contrario, el actor aceptó que le pagó a esa persona una suma de alrededor de \$70.000, para que le consiguiera esos recursos, que además recibió consciente de que se empleó un procedimiento poco ortodoxo para hacerlo, lo que permite concluir que la terminación del contrato de trabajo se produjo con justa causa, atendiendo a una falta previamente calificada como grave por el empleador, como con acierto lo encontró acreditado el *a quo*, por lo que habrá de confirmarse en este sentido la sentencia apelada.

De otro lado, la parte demandante, se duele de la inobservancia de un procedimiento disciplinario, que cataloga como una violación al derecho a un debido proceso previsto en el artículo 29 de la Constitución Política y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que en su sentir, genera la nulidad del despido dada su inobservancia.

Al respecto, importa precisar que de antaño la jurisprudencia ha explicado que el despido invocando una justa causa, es una determinación que no tiene la intención de disciplinar al trabajador, sino de romper con el vínculo contractual laboral que los une, con fundamento en los hechos considerados como una falta grave, para lo cual, la ley laboral no prevé el agotamiento de proceso disciplinario alguno, salvo que en el reglamento, pacto o convención se estipule uno sin el cual no se pueda proceder con la terminación del contrato de trabajo con justa causa. No obstante, se tiene establecido que el empleador debe dar la oportunidad al trabajador de ser oído, con el fin de explicar las razones que lo llevaron a cometer aquella conducta catalogada como grave y que da lugar, a la terminación del contrato de trabajo, en ejercicio del derecho de defensa. Recientemente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020 radicación 53676 con ponencia del magistrado Omar Ángel Mejía Amador adoctrinó:

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

*La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo<sup>1</sup>, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.*

*En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.*

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

En esta línea, la Corte Constitucional en sentencia SU-449 del 15 de octubre de 2020, amplió la necesidad de oír al trabajador, en todos los casos en que se invoque justa causa de despido, previstas en el artículo 62 del C.S.T. y enseñó :

*"...con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. En vista de que existían pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en sentido distinto al aquí adoptado, se consideró necesario definir esa regla de interpretación del artículo 62 del CST, hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resalta en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme a la Constitución Política:*

***Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al*

<sup>1</sup> Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf) , recuperado el 26 de marzo de 2020.

*trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.*

*En todo caso, el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible – como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio. Esto implica que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.<sup>12</sup>*

En el caso de marras, el actor obtuvo el pago parcial de las cesantías de manera indebida el 19 de febrero de 2016 y el contrato terminó invocando ese hecho como justa causa el 7 de agosto del mismo año, lo cual se considera se dio en un plazo razonable, dado que como lo advirtió la representante legal de la entidad demandada, sólo a partir del momento en que se tuvo conocimiento de los hechos, se procedió con los trámites necesarios para la determinación de la falta, circunstancia que fue corroborada por la testigo Sara Lucía Buyucue Bautista, quien explicó que se tuvo que solicitar de Porvenir S.A., el reporte y los documentos usados por los empleados de la clínica para efectuar el retiro de cesantías y cruzar la información para establecer qué personas lo habían hecho de manera irregular, por lo que en efecto operó un término razonable y prudencial entre la falta y el despido.

Ahora, la carta de terminación del contrato de trabajo, expuso con claridad, los hechos y las normas infringidas por el trabajador (fl. 14), frente a los cuales el empleador lo citó el 14 de julio de 2016, con el objeto de socializar lo concerniente a la falta grave por el retiro inadecuado de las cesantías, en la que los trabajadores tuvieron la oportunidad de exponer las razones de su actuar, reunión a la que asistió el actor como se puede ver en el formato de registro de asistencia (fl. 100), con lo

---

2

<https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%20No.%2043%20del%2015%20y%2016%20de%20octubre%20de%202020-Sustitutivo.pdf>

que no cabe duda que se abrió un espacio con el fin de oír al trabajador, en desarrollo de la garantía al derecho de defensa.

En lo que tiene que ver con la aplicación de un debido proceso, como se ha dejado claro, sólo es exigible cuando al interior de la empresa en los reglamentos, pactos o convenciones se ha establecido el cumplimiento de una serie de pasos previos a tomar la decisión de terminar el contrato. En el caso *sub examine*, el capítulo XXII del Reglamento Interno de Trabajo trata de los procedimientos para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, que en el artículo 60 establece:

*ARTÍCULO 60. En caso de considerarse necesario para la comprobación de la falta y antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír en descargos al trabajador inculcado directamente, quien tendrá derecho a estar asistido por dos (2) compañeros de trabajo, si lo considera, y quienes solamente podrán actuar en calidad de testigos.*

*Si el trabajador es sindicalizado, para la diligencia de descargo es obligatorio dar la oportunidad de que se presente acompañado de dos (2) representante del sindicato. (art. 115 C.S.T.).*

La norma prevé este proceso para la aplicación de sanciones disciplinarias, dentro de las cuales, la terminación del contrato con justa causa no es una de ellas, en tanto que el capítulo XXI del Reglamento Interno de Trabajo que trata de la "*terminación de los contratos de trabajo con o sin previo aviso*", en el artículo 59 establece, que constituyen faltas graves y son causal de terminación, un decálogo de todas ellas que allí se tienen previstas, sin que se indique la aplicación de procedimiento alguno para poner fin al vínculo contractual laboral invocando justas causas, por manera que contrario a lo esgrimido por el recurrente, la terminación del contrato de trabajo al demandante, no está viciado de nulidad por violación al debido proceso, en tanto que no existe el deber legal, reglamentario ni jurisprudencial de atender a una ritualidad inexistente para hacerlo.

Los razonamientos expuestos a juicio de la Sala son suficientes, para confirmar la determinación adoptada por el servidor judicial de primer grado.

## **COSTAS**

Dado el resultado de la apelación, las costas en esta instancia estarán a cargo de la parte demandante.

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO. - CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, el 6 de marzo de 2019, en el proceso ordinario laboral seguido por **HECTOR FABIO ROSERO ORTEGA** en contra de la **CLÍNICA MEDILASER S.A.** de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

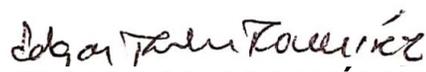
**SEGUNDO. - COSTAS.** Dado el resultado de la apelación, se condena en costas a la parte demandante.

**TERCERO.** - Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**  
Magistrada

  
**ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ**  
Magistrada

  
**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**  
Magistrado