

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha diecinueve (19) de enero de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUIS IGNACIO SÁNCHEZ
Demandados: CLÍNICA MEDILASER S.A.
Radicación: 41001-31-05-001-2017-00634-01

Resultado: PRIMERO. – CONFIRMAR la sentencia proferida el 26 de febrero de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.
SEGUNDO. – CONDENAR en costas en segunda instancia a la parte demandante recurrente, ante la improsperidad del recurso.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintiséis (26) de enero de 2022.


CARLOS ALBERTO ROJÁS TRUJILLO
Secretario



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUIS IGNACIO SÁNCHEZ
Demandado: CLÍNICA MEDILASER S.A.
Radicación: 41001310500120170063400
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, diecinueve (19) de enero de dos mil veintidós (2022)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 04 del 19 de enero de 2022

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante respecto a la sentencia proferida el 26 de febrero de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H).

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 30 de octubre de 2017, el señor LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la CLÍNICA MEDILASER S.A., con el fin de que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo escrito a término fijo por el tiempo comprendido entre el 15 de mayo de 2007 al 07 de agosto de 2016, en virtud del cual desempeñó de manera personal el cargo de auxiliar de enfermería en el municipio de Neiva (Huila); que el despido del trabajador ocurrió sin justa causa y que, en consecuencia, se ordene el pago de la indemnización del artículo 64 del CST y la reliquidación de las prestaciones sociales teniendo en cuenta la prórroga del contrato.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones esbozó que se vinculó laboralmente el 15 de mayo de 2007, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con la CLÍNICA MEDILASER S.A., desempeñando el cargo de "AUXILIAR DE ENFERMERÍA" en la ciudad de Neiva y devengando como último salario el valor de \$930.000 mensuales.



Que la entidad demandada, mediante escrito de fecha 04 de agosto de 2016, dio por terminada la relación laboral de manera unilateral a partir del día 07 del mismo mes y año, alegando como justa causa el hecho de haber participado el actor, junto a otros trabajadores de la entidad, en un trámite irregular para el retiro de cesantías parciales ante la entidad PORVENIR S.A.

Que el hecho aludido fue catalogado como una falta grave, conforme al reglamento interno de trabajo, dando lugar al despido, sin haberse adelantado una investigación formal por parte de la empleadora, garantizando los descargos y la defensa del trabajador.

Que los hechos endilgados no corresponden a la realidad y son motivo de investigación por parte de la Fiscalía General de la Nación.

Que debido a la cantidad de trabajadores a los que les terminaron el contrato de trabajo unilateralmente a causa de los hechos mencionados (más de 50), debió pedirse permiso al MINISTERIO DE TRABAJO de la localidad para proceder al despido.

Finalmente, señaló que los hechos en los cuales se fundamentó la terminación de la relación laboral no son ciertos y que nunca infringió normas legales ni convencionales.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La parte demandada procedió a dar contestación, oponiéndose a todas las pretensiones y negando parcialmente los hechos de la demanda frente al despido sin justa causa.

Admitió que entre las partes se verificó un contrato de trabajo, aclarando que inicialmente fue a término fijo y, posteriormente, se modificó a indefinido desde el día 16 de mayo de 2009, conforme al otrosí suscrito por los contratantes. Adujo que el vínculo fue finalizado con justa causa mediante comunicación del 04 de agosto de 2016, en razón a que el actor desconoció obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, en tanto omitió lo dispuesto en el artículo 56 ordinal 53 del reglamento interno de trabajo, en armonía con lo indicado en el artículo 62 del CST, incurriendo así en causal de despido, según la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES” contempladas en los numerales 21, 22 y 23 del reglamento.



Adujo que el hecho que configuró la causal de terminación del contrato no fue una falta presunta, como alega el demandante, pues, se comprobó 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, mediante un documento espurio fechado el 15 de febrero de 2016, presentada ante el BANCO AV VILLAS, lo cual quedó debidamente acreditado con los soportes entregados por el Fondo de Pensiones y Cesantías PORVENIR.

Adujo que, aunque no era necesario por tratarse de un despido, sí se adelantó un procedimiento previo, ya que la CLÍNICA MEDILASER realizó una reunión el 14 de julio de 2016, a la cual fueron citados todos los trabajadores que cometieron la falta imputada, con el objeto de informarles y mostrar las pruebas obtenidas frente al fraude, concediéndoles el espacio para hablar y dar sus explicaciones, contando, además, con la oportunidad de presentar recurso de reposición o apelación frente al despido, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la terminación del contrato de trabajo, tal y como lo permite el reglamento interno de trabajo de la Clínica en su artículo 61.

Según señaló, el reglamento interno de trabajo no fija un procedimiento específico que deba seguirse para dar terminación al contrato de trabajo, estableciendo el artículo 60, referente a las sanciones disciplinarias, que “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 inculpado directamente, quien tendrá derecho a estar asistido de dos compañeros de trabajo, si lo considera, y quienes solamente podrán actuar en calidad de testigos”.

En su criterio, la entidad cumplió con lo dispuesto en la sentencia del 04 de agosto de 1992, emitida por la Corte Suprema de Justicia, que establece que en caso de despido se debe determinar plenamente la justa causa de terminación del contrato, pero no se requiere agotar trámite o procedimiento alguno previamente, pues, si el reglamento interno no estipulaba tal procedimiento no es posible concluir que la empresa estaba en la obligación de seguir un trámite disciplinario para tal fin, solo porque el despido está contemplado en la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES”.

Afirmó que el señor demandante conocía el procedimiento legal para realizar el retiro parcial de cesantías, debido a que lo había realizado anteriormente y, por lo tanto, pudo detectar con facilidad que los formatos no eran similares a los usados por la



empleadora, procediendo con conocimiento de causa a incurrir en la causal de despido.

Finalmente, precisó que no era necesario solicitarle al Ministerio de Trabajo autorización para proceder a los despidos, ya que el trabajador no gozaba de ningún fuero para requerir dicha intervención.

Propuso como excepciones de mérito: “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO”, “TEMERIDAD Y MALA FE”.

3. SENTENCIA APELADA

En audiencia celebrada el 26 de febrero de 2018, el juez de primer grado resolvió declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo que inició el 15 de mayo de 2007 y terminó el 07 de agosto de 2016 y que el contrato de trabajo terminó por justa causa. Seguidamente, declaró la prosperidad de la excepción denominada “TEMERIDAD Y MALA FE”, absolviendo a la parte demandada de todas las pretensiones. Por último, condenó en costas a la parte accionante.

Para sustentar su decisión el fallador de instancia precisó que existió un vínculo laboral entre las partes dentro de los extremos temporales señalados en la demanda, basándose, para el efecto, en la aceptación de los litigantes de dicho hecho y en las pruebas aportadas al plenario, tales como el contrato de trabajo, la liquidación final de prestaciones sociales y la carta de terminación del contrato.

Frente a la terminación del vínculo sin justa causa, denegó la pretensión, argumentando que el contrato laboral es un acuerdo de voluntades en donde el trabajador y el empleador señalan las condiciones que regirán su acuerdo y que la ley de lo único que se encarga es de establecer unos mínimos para efectos de garantizar derechos fundamentales del trabajador, parte débil de la relación de trabajo, debiendo respetarse y acatarse en principio de la autonomía contractual.

Señaló que de los contratos de trabajo hacen parte los reglamentos internos de trabajo, los cuales son presentados ante el Ministerio de Trabajo quien les hace un control de legalidad y, por tanto, estos deben ser acatados por los contratantes.

Adujo el fallador que en el reglamento interno de trabajo de la entidad demandada se detallan las actuaciones que constituyen faltas graves, entre ellas crear o



adulterar documentos de la empresa para el benéfico personal o de terceros, agregando que en una adenda se reseñan las faltas y sanciones, disponiéndose en los ordinales 22 y 23, como falta grave, la solicitud de retiro de cesantías con documentación falsa o simulada o no ser destinadas para la finalidad solicitada, constatándose con el material probatorio recaudado que el actor, efectivamente, incurrió en tales conductas.

Citó la sentencia con radicación 4005 del 03 de enero de 1991 de la Sala de Casación Laboral, para decir que la calificación de la gravedad de las faltas, conforme a los artículos 58 y 60 del CST, corresponde a los contratos individuales, reglamentos, convenciones, pactos y fallos arbitrales, y que cualquier incumplimiento al respecto implica la violación de dichos instrumentos, lo cual se erige en causa justa para terminar el contrato. De tal suerte que, si en este caso las partes fijaron como falta grave que el trabajador retirara cesantías con documentación falsa y establecieron como consecuencia el despido, una vez acreditada la conducta, la desvinculación del trabajador deviene justificada.

Tras analizar las pruebas documentales, la confesión del demandante y las declaraciones testimoniales, concluyó el juez que el demandante ciertamente procedió a realizar el retiro fraudulento de cesantías, ya que tenía conocimiento de que quien firmó el documento que autorizaba el cobro no era el jefe de talento humano de MEDILASER, destinando, además, el dinero para fines diferentes a los legalmente permitidos, incurriendo así en una doble falta.

El a quo afirmó que el despido no es una sanción disciplinaria, sino una decisión unilateral que toma el empleador cuando el trabajador incumple el contrato de trabajo, por tanto, no se exige por ley ningún procedimiento disciplinario previo, ni la ley obliga a que tenga que adelantarse ningún trámite, sino que lo que se requiere es que el empleador especifique las razones que dan al traste con la relación laboral y le permita al trabajador explicar lo acontecido, tal como se dejó sentado en la sentencia C-299 de 1998.

Según el funcionario, LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ tuvo la oportunidad de ejercer su defensa frente al empleador antes de que se llevara a cabo la terminación del contrato de trabajo, como se demostró con los medios de pruebas aportados, tales como las documentales, los interrogatorios de parte y las declaraciones de los testigos YALILE MAGRETH RIVERA MAZABEL y ANGÉLICA MARÍA GARCÍA BONILLA, los cuales, dieron cuenta que una vez la Clínica conoció de la anomalía,

citó a todos los trabajadores implicados a una reunión donde se les explicó en qué consistió la falta cometida y les otorgó la oportunidad de intervenir para ejercer su defensa, la cual fue aprovechada por actor para expresarse sobre lo acontecido, posterior a lo cual, MEDILASER analizó la situación y encontró que la falta era grave, procediendo al despido con justa causa.

Así las cosas, al encontrar acreditada la justa causa para el despido, el juzgador de instancia resolvió las pretensiones en adversidad del actor y absolvió al opositor de las súplicas de la demanda.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Parte demandante

El apoderado de la parte actora manifestó su inconformidad con el fallo que resolvió la primera instancia indicando que la oportunidad que se le otorgó al señor LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ para controvertir los cargos no cumplió con los lineamientos del principio del debido proceso y contradicción de la prueba, teniendo en cuenta que al actor solo se le permitió asistir a una reunión de múltiples personas, donde no tuvo la oportunidad, de manera individual y con la asesoría debida, de conocer los documentos que acreditaban su falta y desvirtuar los hechos endilgados por la entidad empleadora, por lo que, en su criterio, no existió realmente un debido proceso ni una verdadera contradicción de las pruebas.

Puntualizó que el trabajador fue inducido a error por un tercero en atención de las calidades que éste poseía ya que, por ser un funcionario de PORVENIR, no era un desconocido para la Clínica ni para los trabajadores, lo que permite concluir –según su dicho- que el demandante si bien incurrió en un error al retirar sus cesantías a través de un tercero, no lo hizo de manera fraudulenta ya que actuó por desconocimiento y no por dolo.

Insistió en que no hay prueba del presunto fraude que se le endilga al actor, ya que el consentimiento del actor fue viciado al ser inducido a error por un tercero que lo asaltó en su buena fe; solicitando, por tanto, la revocación de la decisión por el juez de apelaciones.

4. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto calendado el 09 de marzo de 2021 se dispuso imprimirle al presente asunto el trámite previsto en el Decreto 806 de 2020, procediendo a correr traslado a las partes, primero a la recurrente y luego a la no recurrente, para presentar alegatos. Ambas partes dejaron vencer en silencio el término.

6. CONSIDERACIONES

6.1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a los argumentos expuestos en el recurso de apelación formulado por la parte demandante, corresponde a esta colegiatura determinar si incurrió en error el fallador de primer grado al denegar la pretensión encaminada a obtener la indemnización por despido sin justa causa, tras considerar que el actor si incurrió en la falta grave endilgada y que entidad demandada no estaba obligada a agotar un trámite disciplinario previo a la terminación del contrato de trabajo.

6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

Sea lo primero señalar que no existe controversia en este asunto respecto a la existencia de una relación laboral entre las partes, en virtud de la cual el actor se desempeñó al servicio de MEDILASER S.A. como trabajador en el cargo de auxiliar de enfermería desde el 15 de mayo de 2007 hasta el 07 de agosto de 2016.

Siendo así las cosas, procede la Sala a efectuar el análisis probatorio correspondiente en aras de establecer si los hechos y causales aducidas por la entidad empleadora para fundamentar la terminación de dicho contrato de trabajo, efectivamente, resultaron acreditados; de ser así, pasará la Sala a precisar si revisten la gravedad suficiente para justificar el despido y, finalmente, abordará lo concerniente al debido proceso en el trámite adelantado al demandante con antelación al despido.

De las conductas endilgadas al demandante

En lo que hace relación a los hechos y causales de que se valió el empleador para justificar el despido del trabajador, sea lo primero recordar que el parágrafo del artículo 62 del CST dispone que quien termina unilateralmente el contrato de trabajo

debe manifestar a la otra parte, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación ya que posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. Con dicha prescripción se busca que la parte que pone fin a la relación laboral no sorprenda ulteriormente a la otra aduciendo motivos extraños o nuevos como justificativos de la culminación del vínculo. Sobre este aspecto la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha clarificado que para cumplir con dicho presupuesto legal no basta con enumerar las causales genéricas que trae el Código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, sino que es menester que se precisen los hechos que soportan la decisión de la empresa. Del mismo modo, ha señalado que el empleador no tiene necesariamente que citar en la carta de despido el precepto legal que enmarque la conducta del trabajador en una causal de terminación del contrato de trabajo, sino que basta la descripción de los hechos imputados para despedir al trabajador¹.

Ahora bien, revisando el expediente, se evidencia, a folio 15, que la CLÍNICA MEDILASER S.A. dio por terminado el contrato de trabajo con el señor LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ mediante misiva fechada el 04 de agosto de 2016. Las razones que expone el demandado en su contestación de demanda para dar al traste con la relación laboral son los mismos hechos que se informaron al trabajador en el referido escrito, donde se indica que la causa del despido consiste en el retiro de cesantías de manera fraudulenta, a través de una carta de autorización no emitida por CLÍNICA MEDILASER. Precisa el escrito de despido que con las conductas relacionadas incumplió el trabajador con lo establecido por el CST en el artículo 62 numeral 1 que dice: “*el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido*”, y con lo dispuesto en la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES” del reglamento interno de trabajo artículo 58 numerales 21°, 22° y 23° que prohíben presentar documentación falsa para obtener provecho indebido y retirar cesantías mediante el uso de documentación falsa o simulada.

Acorde a lo expuesto, tras revisar íntegramente la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo, necesario es concluir que la misma cumple con los requisitos señalados en la ley y la jurisprudencia y satisface a cabalidad los fines que tiene dicho instrumento, en tanto relata de manera clara los hechos endilgados al demandante, especificando los medios a través de los cuales se tuvo noticia de los mismos y las normas infringidas con los hechos u omisiones allí señalados,

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia 45034 del 26 de noviembre de 2014. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.



suministrando así al trabajador desvinculado los elementos necesarios para debatir los motivos que dieron fin a la relación de trabajo.

Ahora bien, en lo que atañe a la prueba de tales hechos conviene revisar las pruebas legal y oportunamente allegadas al proceso en aras de determinar si fueron cometidos o no por el demandante, para el efecto sea lo primero examinar el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ:

Al revisar el contenido de la audiencia se evidencia con toda nitidez que el demandante confesó haber incurrido en los hechos que se le imputan y que los mismos constituyen un incumplimiento a las prohibiciones establecidas por la CLÍNICA MEDILASER. Ciertamente, al ser interrogado por el juez y el apoderado de la parte demandada, admitió conocer claramente el procedimiento regular que se debía seguir para el retiro parcial de las cesantías y que este se adelantaba ante la oficina de talento humano de la Clínica, dado que con anterioridad a los hechos había hecho retiros parciales de cesantías en varias oportunidades. Del mismo modo, aceptó haber suscrito el documento que se le puso de presente a folio 72, afirmando que el referido instrumento no fue expedido por el área de talento humano de MEDILASER y que se sirvió del mismo para retirar los fondos en el banco AV VILLAS. Informó que el trámite que realizó para retirar las cesantías en el año 2016 no fue el establecido por la Clínica y que pagó una comisión al tramitador HAROL ALBERTO CHACÓN por la realización dicha gestión, dado que con él el procedimiento era más ágil. Seguidamente, al interrogársele en referencia a si las cesantías se usaron para el fin solicitado, el demandante aceptó que los dineros fueron retirados del fondo para un propósito diferente, dado que requería solucionar una calamidad familiar.

Por su parte, la señora YALILE MAGRETH RIVERA MAZABEL, testigo de la parte demandante, quien trabajó en la CLÍNICA MEDILASER entre 2010 y 2016 y salió en razón a los hechos aquí expuestos, precisó que el señor LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ fue despedido en razón a un fraude en el retiro de cesantías que consistió en adelantar, a través de un tramitador de nombre HAROLD CHACÓN, el retiro parcial de cesantías en el año 2016. Adujo que este último se presentaba en las instalaciones de la CLÍNICA MEDILASER, identificándose como trabajador de PORVENIR, ofreciendo sus servicios para adelantar más ágilmente el pago de cesantías, para lo cual solicitaba, únicamente, la fotocopia de la cédula del trabajador y aseguraba hacer la gestión de oficina a oficina. Al ser interrogada por



el apoderado de la parte demandada, afirmó tener conocimiento del trámite previsto por la empleadora ante la división de recursos humanos para el retiro de cesantías, señalando que el director del área era FELIPE AMAYA, agregando desconocer si quien firmó la carta falsa de que se sirvió el demandante es empleada de la Clínica.

ANGÉLICA MARÍA GARCÍA BONILLA, quien laboró en la CLÍNICA MEDILASER desde el año 2007 hasta el 2016 y salió de la entidad por las mismas razones que el actor, aseguró que el despido fue sin justa causa porque nunca los llamaron para realizar los descargos. Mencionó que el señor HAROLD CHACÓN fue la persona que se encargó de hacer el trámite del retiro de las cesantías, que solo solicitaba la fotocopia de la cédula del trabajador y un pago de aproximadamente \$50.000 por la gestión. Aseveró tener conocimiento del contenido del reglamento interno de trabajo y que dentro del mismo se encontraba establecida la falta por retiro fraudulento de cesantías, añadiendo que no consideró ilegal el servicio ofrecido por el tramitador, dado que aquel era empleado de PORVENIR. Señaló que el único documento que le firmaron fue la carta que les entregó en el señor CHACÓN en el Banco AV VILLAS para proceder al cobro, la cual suscribió sin verificar quien era la persona que firmaba como emisor del mismo. Expresó tener conocimiento de que el director del área de talento humano de la CLÍNICA MEDILASER era el señor FELIPE AMAYA y que no conocía a NURY ROJAS GARCÍA, quien suscribe la misiva que autorizó el retiro irregular de los fondos. En su criterio, no hubo igualdad en el despido por cuanto algunos trabajadores que también incurrieron en las mismas anomalías, continuaron trabajando en la empresa y otros tantos fueron reintegrados con posterioridad.

Ahora bien, en lo referente a la prueba documental, se adjuntó a folio 72 la carta por medio de la cual el señor LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ realizó el retiro de las cesantías ante el banco AV VILLAS. Respecto a este documento no hay discrepancia entre las partes de que no fue emitido ni autorizado por personal de MEDILASER. En dicho escrito, se indica que NURY ROJAS GARCÍA, en calidad de funcionaria de “Gestión Humana” de MEDILASER, autorizó el retiro de los fondos por un valor de \$2.175.000 con destino a “Compra de Lote”. Este instrumento fue reconocido por el demandante en el interrogatorio de parte, aceptando que la firma, la huella y los demás datos manuscritos en el extremo inferior derecho corresponden a los suyos, señalando que, efectivamente, hizo uso del mismo para retirar los dineros, sin detenerse a revisar si provenía del personal autorizado por la empresa.

Del mismo modo, a folios 74 a 79 reposan los formatos de retiro parcial de cesantías y las cartas de autorización emitidas por MEDILASER en los años 2010, 2012 y



2014, respecto de los cuales aceptó el demandante corresponden al trámite realizado en debida forma ante la división de recursos humanos de la entidad empleadora para el retiro de los recursos, los cuales son totalmente diferentes al documento irregular suscrito por NURY ROJAS GARCÍA.

Analizando las pruebas referidas de manera conjunta y armónica no es difícil concluir que las conductas endilgadas al demandante en la carta que puso fin a la relación laboral -contrario a lo alegado por el apoderado de la parte actora- sí existieron, sí se ejecutaron, y así lo señala el acopio probatorio. La confesión del señor LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ en la diligencia de interrogatorio de parte, es concordante con el dicho de los testigos y con la prueba documental, en el sentido de que establece, sin hesitación alguna, que el señor SÁNCHEZ LÓPEZ decidió voluntariamente acudir a un tercero ajeno a la empresa y pagarle para “agilizar” el retiro de las cesantías en el año 2016, aun sabiendo que el procedimiento que se adelantaba ordinariamente para tal fin era otro totalmente diferente. En su declaración el demandante confesó haber incurrido en las conductas que se le señalan en la carta de despido, agregando que además de utilizar la carta no emitida por la empresa, faltó a la verdad al indicar las razones para el retiro parcial de las cesantías, precisando que lo hizo para subsanar una calamidad doméstica y no para los estrictos eventos que establece la ley. Aunque el accionante hizo aclaraciones para exculparse de los hechos, manifestando que fue engañado por el señor HAROLD CHACÓN, las mismas no desvirtúan la ocurrencia de las situaciones fácticas que se le imputaron al momento del despido, pues, es claro que el actor conocía bien el trámite legal para el retiro de las cesantías y aun así, para acelerar el proceso, decidió pagarle a un tercero ajeno a la CLÍNICA MEDILASER para que utilizando “palanca” le realizara la gestión, sin interesarse por lo menos en verificar que la persona que firmaba la carta no pertenecía a la empresa. En otras palabras, el señor LUIS IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ decidió voluntariamente eludir el procedimiento establecido por la entidad demandada para el retiro de cesantías a fin de obtener el pronto pago de los dineros que, adicionalmente, destinó para fines diferentes a los señalados en la ley.

Aunque las señora YALILE MAGRETH RIVERA MAZABEL y ANGÉLICA MARÍA GARCÍA BONILLA manifestaron que el demandante no incurrió en causal alguna para la terminación del contrato y trataron de justificar el proceder del actor, terminaron refrendando el dicho del demandante durante el interrogatorio de parte, esto es, que el retiro de cesantías mediante el uso de documentos anómalos sí aconteció, pues, dieron a conocer que varios trabajadores, entre ellos el



demandante, realizaron el retiro de los fondos a través de HAROL ALBERTO CHACÓN, quien, además de no pertenecer a la empresa, solicitaba el pago de una comisión para agilizar el trámite, procedimiento que tenían claro, se realizaba normalmente ante el área de talento humano de la compañía.

En este orden de ideas, no le queda a la Sala la más mínima duda de que los presupuestos fácticos que sustentan la carta de despido están probados, por lo que corresponde entonces entrar a analizar si los mismos revisten la gravedad anunciada en la carta, de manera tal que constituyen justa causa de despido, según lo dispuesto en el contrato de trabajo, el reglamento interno y el CST.

De la gravedad de las conductas

Se señala en la carta de terminación del contrato de trabajo que las conductas cometidas por el demandante mientras se desempeñaba como auxiliar de enfermería de la CLÍNICA MEDILASER S.A. infringen el artículo 62 del CST en armonía con el artículo 57 numeral 53° del reglamento interno de trabajo, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa en los términos de los numerales 21°, 22° y 23° de la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES” del reglamento interno. Para clarificar el asunto considera la Sala pertinente reproducir el contenido de las normas en mención:

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del patrono:

1° el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

(...)

6° Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 57. Se prohíbe a los trabajadores de la empresa y se calificará la falta conforme aquí se indica, o se establece en la escala de faltas y sanciones disciplinarias que hace parte integral de este reglamento:

(...)

53). Crear o alterar documentos de la empresa para su beneficio personal y de terceros (falta grave).

(...)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ANEXO

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES: De acuerdo con lo establecido en el capítulo XX del Reglamento Interno de la empresa, se define a continuación la escala de faltas y sanciones con su respectiva sanción:

FALTA	FRECUENCIA	TIPO DE FALTA	SANCIÓN
21º. Adulterar documentos de la empresa en beneficio propio.	Primera vez	Grave	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
22º. Presentar documentación falsa para obtener beneficio de la empresa.	Primera vez	Grave	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
23º. 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.	Primera vez	Grave	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Se desprende del análisis armónico de las normas en cita que la causal que fundamentó el rompimiento de la relación laboral por parte de la entidad empleadora fue la comisión de una falta calificada como grave en el reglamento interno de trabajo que implicó el desconocimiento de los procedimientos establecidos para la obtención de cesantías parciales, haciendo uso de documentación falsa o simulada para obtener la entrega.

A esta altura considerativa conviene recordar las enseñanzas de la Sala de Casación Laboral respecto de la determinación de la gravedad de las conductas cometidas por el trabajador para efectos de la terminación del vínculo laboral. En sentencia SL5474-2019, precisó:

“(...) la frente al tema planteado, esta Sala en la sentencia CSJ SL 28 agosto 2012, radicado 38855, indicó:

Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de

acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación.

[...]

En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo.

[...]

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta [...].

Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal². (Subraya la Sala).

Acorde con la jurisprudencia trascrita, el presente asunto se ubica en el segundo escenario del artículo 62 numeral 6° del CST, por lo que, demostrada como se encuentra la falta cometida por el trabajador, la gravedad de la conducta no corresponde determinarla al juzgador, sino al reglamento interno de trabajo, como se verifica en el numeral 23 de la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES”.

Así las cosas, los hechos narrados en la carta de despido, además de haber sido admitidos por el demandante en su interrogatorio de parte y haber quedado acreditados con las pruebas documentales y las declaraciones testimoniales,

² CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5474-2019 del 12 de febrero de 2019, radicación N° 54657. M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez y Ana María Muñoz Segura.

revisten gravedad que se sanciona con el despido, porque así fue pasmado en el reglamento interno de trabajo. Con ello, el actor incurrió en la segunda situación prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST y, por tanto, tales hechos constituyen mérito suficiente para configurar una justa causa de despido, al tenor de lo dispuesto, específicamente, en el numeral 23 de la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES” del reglamento interno de trabajo.

Del Debido Proceso

Se duele el demandante de que la entidad empleadora presuntamente violó su derecho al debido proceso al no haber realizado en debida forma el procedimiento de descargos previo a la terminación del contrato y no permitirle una real contradicción de las pruebas aducidas contra él, cercenándole de esa manera la oportunidad de desvirtuar las acusaciones que dieron al traste con la relación laboral.

En sentencia SL 670-2018, la Sala de Casación Laboral señaló al respecto:

“Esta Corporación ha sostenido que para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado, en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento, sin que al despido resulte posible extenderle las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles”.

Del mismo, en sentencia SL2351-2020, rememoró los postulados de la sentencia SL-15245 de 2014, donde puntualizó lo siguiente:

i) El despido con justa causa no equivale a una sanción disciplinaria:

Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se la haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte así:

En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

“La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras”³.

La citada posición de esta Sala fue acogida por la Corte Constitucional, como se puede ver en la sentencia CC T-546 del 15 de mayo de 2000 que fue, justamente, citada por la censura. Por tanto, no acierta el recurrente al sostener lo contrario”.

Siguiendo la línea jurisprudencial citada, la regla general es que el despido no se califica como una sanción disciplinaria, a menos que así hayan querido darle la connotación las partes, caso en el cual surgiría la obligación de cumplir el procedimiento señalado en el artículo 115 del C.S.T., pero que, al no estar ello reglamentado por las partes, ningún trámite debía impartirse diferente al adelantado por la entidad demandada, al evidenciar que existe una causa justa, por haber la trabajadora en su momento incurrido en una de las conductas prohibidas, señaladas en el reglamento de trabajo.

Ahora bien, frente a la oportunidad que el empleador debe darle al trabajador para ser oído, con el fin de que explique las razones que lo llevaron a cometer la conducta catalogada como grave, y con base en la cual se determina la culminación del contrato de trabajo, lo anterior, en ejercicio del derecho de defensa, tanto enunciado por la parte recurrente, así, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2351 de 2020, expuso:

“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

³ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL15245-2014 del 05 de noviembre de 2014, radicación N°45148. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

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

En cambio, el respecto 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°.”

Ahora, la Corte Constitucional en Sentencia SU-499 de 2020, estableció la necesidad de oír al trabajador, en todos los casos de despido, en los que se invoque justa causa, de aquellas previstas en el artículo 62 del C.S.T., señalando que:

“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 existe 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 trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultada 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 los sostiene la Corte Suprema de Justicia- respecto de una facultada 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”.

Teniendo en cuenta lo expuesto, evidencia la Sala que el despido del trabajador no se efectuó como imposición de una sanción disciplinaria, sino como una consecuencia de la comisión de la falta, por estar consagrada taxativamente en el Reglamento de Trabajo como justa causa de despido por parte del empleador, al haber obtenido el retiro parcial de las cesantías de manera indebida. Por tal motivo, no le era obligatorio al empleador seguir el procedimiento establecido en el artículo 115 del C.S.T., sino adelantar los trámites necesarios para la comprobación de la falta, como efectivamente quedó demostrado en el proceso, y se reseñó en precedencia.

En este caso, conforme a las pruebas recaudadas, resulta evidente que una vez se tuvo noticia de la irregularidad cometida por el actor en el trámite de retiro de cesantías, la CLÍNICA MEDILASER, convocó a una reunión con el objeto de socializar lo concerniente a la falta grave en que habían incurrido, teniéndose como la oportunidad brindada al empleado de exponer las razones de su proceder, diligencia a la que asistieron más de treinta (30) trabajadores, entre ellos, el aquí demandante, tal como se evidencia en el formato de registro de asistencia visible folio 85 del expediente. En criterio de la Sala, éste fue el escenario ofrecido para oír al trabajador, en desarrollo de la garantía al derecho de defensa, sin que ello implique procedimientos o rituales previos a la decisión del despido, pues ni el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, pactos o convenciones colectivas se ha establecido tal proceder.

De este modo, concluye esta Corporación que la terminación del contrato de trabajo entre las partes, no está viciado de nulidad por violación del debido proceso, en razón de que no le era exigible adelantar ritualidad alguna ante la comprobación de la justa causa, pues se trata de una decisión unilateral del empleador, respecto a la cual sólo se requiere la manifestación en el momento de la extinción de la causal o motivo de dicha determinación, conforme al parágrafo del artículo 62 del C.S.T.; por lo que era procedente denegar la pretensión indemnizatoria por terminación unilateral del contrato sin justa causa, tal como lo indicó el juez de instancia.

Por las anteriores razones, se confirmará en su integridad la sentencia de primer grado, y se condenará en costas al apelante ante la improsperidad de la alzada.



7. COSTAS

Teniendo en consideración la improsperidad de la alzada, se impondrá condena en costas en esta instancia. Las agencias en derecho se fijarán en la oportunidad procesal pertinente.

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

8. RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR la sentencia proferida el 26 de febrero de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO. – CONDENAR en costas en segunda instancia a la parte demandante recurrente, ante la improsperidad del recurso.

NOTIFÍQUESE

EDGAR ROBLES RAMÍREZ

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA
LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz



**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

67d303dc5f99240921d855d0e572615b879e26797616bc6c79d12d26080d1e0f

Documento generado en 19/01/2022 10:02:58 AM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**