



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO / INCURRIR EN CUALQUIER FALTA GRAVE CALIFICADA COMO TAL EN PACTOS O CONVENCIONES COLECTIVAS, FALLOS ARBITRALES, CONTRATOS INDIVIDUALES O REGLAMENTOS/ Las pruebas indican que si incumplió normas del reglamento interno de trabajo de forma reiterada.

Específicamente en lo que se refiere a la segunda hipótesis establecida en el literal a) numeral 6 artículo 62, el Alto Tribunal de Casación laboral", ha señalado que la gravedad de la falta cometida por un trabajador no está supeditada al grave perjuicio que hubiera contingentemente ocasionado, pues basta comprobar el incumplimiento de las obligaciones de éste para desatar las consecuencias jurídicas que de ello se desprende, en asocio a la verificación respecto de la calificación de las partes de manera previa de la gravedad de una determinada conducta, en caso de existir en la convención laboral, contrato de trabajo y/o reglamento interno.

Igualmente, la Sala de Casación Laboral reiteró en la sentencia SL 16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: "Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes. "

"En esta medida, tenemos que específicamente la accionada hizo alusión de forma concreta a las causales constitutivas de justa causa, contenidas en el reglamento interno, y de forma genérica al literal a) numeral 6, que hace alusión a la justa causa contenida en la convención, pactos, contratos de trabajo o reglamentos, por lo que se impone igualmente entrar a revisar las justas causas para la finalización del vínculo laboral, contenidas en el contrato de trabajo, que para el caso que nos ocupa se encuentran estipulada en la cláusula novena del contrato individual de trabajo (FI. 26-33). Sobre este punto, es pertinente indicar que la Sala de Casación laboral, de vieja data ha adoctrinado que el empleador debe cumplir con expresar los hechos en que se funda el despido, los cuales no pueden ser variados o modificados con posterioridad, pero sin que, le sea exigible indicar con precisión en qué causal específica encuadran tales hechos (CSJ SL 16298-2017, CSJ SL 3313-2019)".

"Bajo esos parámetros y tal como lo ha enseñado la Sala de Casación Laboral, solo bastaba que la Actora, incurriera en la conducta señalada en los numerales 11 y 25 de la cláusula 9 del contrato de trabajo, para que la accionada diera por terminado el contrato de trabajo; correspondiéndole únicamente al operador judicial, verificar si efectivamente la conducta se consumó, como se le informa al trabajador en la carta de despido".

"Ahora bien, acreditada la realización de tales conductas, considera este Tribunal Superior que las mismas constituyen una falta grave, pues la ex trabajadora incumplió de forma reiterada el procedimiento establecido para recaudar impuestos, el cual reposa de folio 576 a 608 del expediente, las actividades correspondientes a recibir la solicitud de pago, verificación de la documentación entregada, procesamiento de recaudo del impuesto, procesal y validar la forma de pago, validar la información capturada en el sistema y formalizar el pago, procedimiento que no se traerá a colación, por cuanto en el interrogatorio de parte, la actora reconoció tener dentro de sus funciones recibir el pago de impuestos y como ya se indicó anteriormente, se encuentran demostrados los yerros cometidos con el recaudo de impuestos por parte de la accionante, que acreditan que la actora desatendió los procedimientos suministrados para el manejo del recaudo de impuestos, sin que pueda justificar sus faltas con la corrección posterior a estas, más aún cuando no se estipuló en el contrato ni en el reglamento interno una exención en el evento de ser corregidas con posterioridad, encontrándose así acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato laboral, establecida en el clausulado 9) numeral 11) del contrato de trabajo, sin que se haga necesario entrar a estudiar las demás justas causas alegadas".

JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO / NO REQUIERE PROCEDIMIENTO PREVIO LA VERIFICACION DE LA CAUSA A NO SER QUE ESTE SE ENCUENTRE DESCRITO EN REGLAMENTO, PACTO, LAUDO O CONVENCION / No existía procedimiento/No aplica régimen disciplinario.

Ahora bien, aduce en el libelo demandatario la accionante, que fue vulnerado su derecho de defensa por parte de la empresa accionada, al no permitirle presentar descargos a las faltas endilgadas y ejercer



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

su derecho de contradicción, frente a lo cual debe indicarse que, como ya se señaló con anterioridad, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia 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, pacto colectivo, laudo arbitral 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 (CSJ-SL 670-2018).

En estos términos, como quiera que en el presente asunto no se estipuló ni en la Convención Colectiva de Trabajo, contrato de trabajo, ni reglamento interno un procedimiento previo para la terminación unilateral de contrato de trabajo por justa causa, no puede considerarse como lo pretende el extremo actor que se haya configurado una vulneración a su derecho de defensa, ya que se siguió con el trámite establecido para la terminación unilateral del contrato por justa causa.

Puestas así las cosas, no es posible la protección convencional invocada, puesto que el empleador podía hacer la terminación del contrato sin justa causa dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha de suscripción de la convención colectiva, no configurándose la terminación injusta del contrato de trabajo. En consecuencia, se revocará la sentencia de primera instancia, y se condenará en costas a la parte vencida, fijándose las agencias en derecho en una suma igual a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

INMEDIATEZ DEL DESPIDO FRENTE A LA CAUSA / ANTE VARIAS CAUSAS: Aplica la inmediatez frente a la última.

Ahora bien, frente a la inmediatez del despido, tenemos que el último yerro endilgado a la accionante relativo al recaudo de impuestos, fue del 22 de octubre de 2014 y la terminación del contrato se efectuó el 07 de noviembre del mismo año, por lo que se evidencia que dicho requisito se encuentra satisfecho.

(NOTA DE RELATORIA: Se interpuso recurso extraordinario de Casación)

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN: 1575931050012016105 01
PROCESO: ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA: SEGUNDA APELACIÓN
PROVIDENCIA: SENTENCIA
DECISIÓN: REVOCAR
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA BERNAL VARGAS
DEMANDADO: BANCOLOMBIA S.A.
APROBADA: Acta No.
M. PONENTE: JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Sala Segunda de Decisión

AUDIENCIA DE TRAMITE Y FALLO DE SEGUNDA INSTANCIA

Santa Rosa de Viterbo, siendo las 2:28 de la tarde de hoy diez (10) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), se constituyó en audiencia pública la Sala Segunda de Decisión de este Tribunal Superior, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por los extremos de la litis contra la providencia de 22 de junio de 2017, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso. Escuchados los alegatos de las partes presentes, se procede a dictar la decisión de fondo, para lo que se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 280 del Código General del Proceso para audiencias orales, observándose cumplidos los presupuestos procesales, sin que se determinen causales de nulidad insaneable,

FALLO :

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

155373100120160002901

1.1. Pretensiones:

El Luisa Fernanda Bernal Vargas, a través de apoderado judicial formuló demanda ordinaria laboral, en contra de "Bancolombia S.A.", solicitando como pretensión principal, declarar que la terminación unilateral del contrato de trabajo efectuada por Bancolombia S.A. por comunicación de 7 de noviembre de 2014 carece de todo efecto jurídico, por haberse efectuado dentro de los seis meses siguientes a la queja de acoso laboral. Igualmente solicita se declare que la terminación del contrato de trabajo carece de todo efecto jurídico, por cuanto el empleador no garantizó a favor de la trabajadora la posibilidad de ejercer el derecho de defensa antes de la terminación del contrato de trabajo y en razón a que la terminación unilateral del contrato laboral se efectuó sin justa causa comprobada, pues se hizo dentro de los cuatro meses siguientes a la firma de la convención del trabajo, suscrita el 4 de noviembre de 2014 entre Bancolombia y el sindicato UNEB y Sintracol, conforme lo dispone el artículo 12 de la Convención Colectiva 1988-1990. Consecuencialmente, solicita se ordene a Bancolombia S.A. reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía; a pagar a la trabajadora los salarios dejados de percibir, las cesantías, los intereses a las cesantías, las primas legales, primas convencionales y auxilios de educación, a partir del 8 de noviembre de 2014, con la respectiva indexación.

Subsidiariamente, solicitó condenar a Bancolombia S.A. al pago de la indemnización convencional por despido sin justa causa, el pago de perjuicios morales y la indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones sociales.

1.2. Hechos:

- Que fue contratada por Bancolombia, mediante contrato individual a término indefinido, desde el 5 de agosto de 2013 hasta el 7 de noviembre de 2014, contrato en el que se fijó como tipo de jornada, inicialmente veinticuatro (24) horas semanales de trabajo y posteriormente paso a ser jornada completa de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, a partir del 1 de mayo de 2014.
- Que se encontraba afiliada al sindicato de trabajadores del Group, desde el 15 de septiembre de 2014.

-Que el 4 de noviembre de 2014, Johana Preciado, le hizo un traslado por mayor valor al que correspondía en físico por \$70'000.000,00 que generó un descuadre de \$20'000.000,00 ya que el dinero entregado en físico fue \$ 50'000.000,00 y que una vez se percató del error se lo hizo saber a Johana Preciado y a la directora de servicios Mireya Romero, solicitando la reversión de la transacción mal registrada, la cual no fue atendida, se hizo registrar el faltante de \$20'000.000,00 en su contra.

-Que el 06 de noviembre de 2014, la actora presentó una queja de acoso laboral en contra de la Directora de Servicios Mireya Romero Romero en la línea de ética de Bancolombia, con base en: (i) El problema que surgió con ocasión a un supuesto faltante y sobrante de \$20'000.000,00 ocurrido el 04 de noviembre de 2014, (ii) Hacerle pagar los faltantes inexistentes, (iii) Cambio injustificado de horario, (iv) No autorización del pago de horas extras de enero a marzo de 2014, (v) No aprobación del crédito solicitado y escarnio público ante los demás compañeros.

-Expone que una vez subsanado el problema relativo a los faltantes y sobrantes del 04 de noviembre de 2014, el Gerente le entregó una carta de terminación de contrato el 07 de noviembre de 2014, sin que durante el vínculo laboral hubiese cometido hechos que constituyeran una violación grave a sus obligaciones.

-Que en la carta de terminación del contrato, se hace referencia a hechos ocurridos el 22 de octubre de 2014, indicando que únicamente recibió las declaraciones de impuestos correspondientes al número de identificación 24103559 y 1018434400, declaraciones a las cuales involuntariamente se selló con la fecha del día anterior y que el 23 de octubre de 2014, una vez detectado el error procedió a corregirlo con su puño y letra.

-Igualmente, aduce que en la carta de terminación del contrato de trabajo, se hace referencia a hechos ocurridos el 15 de octubre de 2014, día en el cual sobre las 02:00 p.m., en compañía del Coordinador del horario extendido, sacó del cofre transitorio asignado para la jornada, la suma de \$225.000.000,00 la cual fue entregada a la Cajera principal Myriam García, quien le entregó al cajero Fabio Naranjo un fajo de \$2'000.000,00 quien evidenció que faltaban dos billetes de \$20.000,00

-Que al ser informada del faltante, procedió a realizar el cuadro de efectivo en caja, encontrando un sobrante físico de \$40.000,00 e informado a la Directora

155373100120160002901

de Servicios de la existencia del mismo y siguiendo el procedimiento vigente en los manuales de Bancolombia.

-Que Bancolombia no le informó los errores cometidos los días 11, 12, 8 y 3 de septiembre de 2014, en el recaudo de impuestos de los contribuyentes identificados con cédulas No. 1.057.571083-9,24.116.950. 24.113.937 y 9.529.431, por lo que no tuvo la oportunidad de verificar que estos hubieran sido recaudados por ella, sin que hubiese sido llamada para que pudiera hacer refrendación de los presuntos errores.

-Que la accionada en la carta de terminación del contrato de trabajo, hizo referencia a unos faltantes y sobrantes de julio, agosto, septiembre y octubre de 2014, los cuales son errores que ordinariamente se presentan en la actividad desarrollada por los cajeros, sin que además presentaran un perjuicio económico grave para el banco y no otorgándole la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

-Que la terminación del contrato de trabajo ocurrió dentro de los seis meses siguientes a la queja de acoso laboral formulada el 06 de noviembre de 2014 y además se encontraba vigente la Convención Colectiva de Trabajo, que rigió desde el 1 de noviembre hasta el 31 de octubre de 2014 y el día 04 de noviembre de 2014, Bancolombia S.A. y el sindicato, suscribieron una nueva convención colectiva con vigencia del 1 de noviembre de 2014 hasta el 31 de octubre de 2017.

-Que la decisión de Bancolombia de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, no respetó el compromiso convencional de no despedir sin justa causa comprobada a ningún trabajador dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de la convención.

1.3. Sentencia de Primera Instancia:

En audiencia de trámite y juzgamiento llevada a cabo el 22 de junio de 2017, se expidió la sentencia, en la que se declaró (i) Que entre la demandante y demandado existió un contrato de trabajo desde el 05 de agosto de 2013 y hasta el 05 de noviembre de 2014 (ii) Condenar a Bancolombia a pagar a la accionante la indemnización por despido sin justa causa en valor de \$3'373.587,00 indexado con el IPC desde que se hizo exigible y hasta que se

solucione o se pague; (iii) Absolver al demandado respecto de las restantes pretensiones.

El *a quo* concluyó que las faltas tan repetidas y reiteradas durante un periodo de más de cuatro meses, se hayan dejado pasar sin aplicar el reglamento o las sanciones previstas en el literal c) del artículo 64 del reglamento interno del trabajo, si era para las sanciones, omisión que se encuentra respaldada con el relato de los testigos que enseñan que los faltantes o sobrantes en caja se solucionan a través de un procedimiento reglamentado por el banco, lo que indica que las faltas son de común ocurrencia y que no tienen la connotación jurídica que le imprimió la empleadora para despedirla.

Que se acumularon una serie de conductas laborales cometidas por la trabajadora, las cuales se calificaron como violatorias de obligaciones laborales ocurridas entre julio y octubre de 2014, que fueron inobservadas por el empleador, porque no hubo ningún tipo de sanción por el tipo de de falta y en cambio se acumularon para ser usadas en el despido resultando ineficaces por afectar el principio de inmediatez, otra razón para que el juzgado no las pudiera tener como violatorias de las obligaciones laborales es que se trató de errores advertidos, una cosa es la omisión dolosa y otra son errores advertidos por la misma trabajadora y fueron solucionados con los procedimientos establecidos en los estatutos especiales, por lo que consideró el sentenciador que no había prueba alguna que demostraran el dolo en la ocurrencia de los hechos y en la misma carta de despido está relatando que la trabajadora reconoció sus errores, por lo que no hubo insubordinación a las instrucciones del banco, no hallando violado el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, ni los artículos 55 literal e), 60 numeral 1 y 10 y 67 literales c), d), k), del reglamento interno del trabajo. Igualmente, concluyó que los literales c) y d), no tienen aplicación en este caso por falta de tipicidad porque no estaba probado que hubiera puesto en riesgo la vida o la seguridad de las personas, y lo que está probado son unos errores al sellar los documentos con la fecha errada, en cuanto al literal k), el juzgado lo encuentra improcedente, por cuanto el solo hecho del descuadre no constituye una falta grave, ya que el reglamento interno del trabajo dispone que solo se estructura cuando con el mismo se producía un perjuicio económico grave, omitiendo el

155373100120160002901

empleador tener en cuenta que el descuadre como constitutivo de falta grave estaba condicionado a otros factores, determinando así que el despido se realizó sin justa causa.

Frente a reintegro por estar cobijada por la protección por acoso laboral, indicó que el artículo 70 del reglamento interno del trabajo dispone que el competente para conocer debates sobre asuntos de acoso laboral es el comité de convivencia, y en el *sub lite* no se probó que se hubiere ejercido la reclamación con las formas que establece la Ley ante el comité correspondiente, por lo que no podía operar el reintegro pedido, negando la pretensión. Ahora, en lo relativo al reintegro por la protección prevista en la convención colectiva del trabajo, esto es, el impedimento del empleador para despedir a los trabajadores cuando se está en periodo de negociación y por cuatro meses más según lo previsto en el artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo convención 1990 a 1992, la cláusula séptima dispone este fuero se extiende desde la presentación del pliego hasta la solución del conflicto en la forma prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, y como quiera que la solución del conflicto ocurrió el 4 de noviembre de 2014 y el despido fue posterior el 7 de noviembre de 2014, no se encontraba protegida por dicho fuero.

En consecuencia, el juzgador de primer grado accedió a la pretensión subsidiaria y ordenó el pago de la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 38 de la Convención vigente entre 1999 a 2001, aplicable a la demandante por ser beneficiaria de ella, y negó el pago de perjuicios morales por no haberse probado la causalidad entre el despido y los perjuicios irrogados.

Respecto del pago de salarios y recargos por trabajo suplementario que le fueron retenidos, que el empleador se encontraba autorizado por escrito para que en el evento de que se terminara la relación de trabajo los hiciera, por ello los descuentos fueron válidamente efectuados y en cuanto a la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por falta de pago de salarios y prestaciones encontró el despacho que no se tipificaba la norma porque los mencionados conceptos fueron solucionados

cosa diferente es la compensación que operó por la autorización de descuento referida anteriormente por lo que no genera la indemnización solicitada.

1.5. Recurso de apelación:

1.5.1. Parte Actora:

Inconforme con la decisión, la parte demandante formuló recurso de apelación, argumentando que no estaba de acuerdo con la negativa de acceder a las pretensiones principales de la demanda, en cuanto tiene que ver con el fuero circunstancial, arguyendo que obra dentro del proceso la convención colectiva vigente al momento de la terminación del contrato y dentro de la misma hace referencia a las garantías sindicales dentro de las cuales se encuentra normas vigentes provenientes de convenciones colectivas y laudos arbitrales anteriores suscritas en el Banco Industrial colombiano hoy Bancolombia, en este título también aparece el tema de estabilidad y si bien es cierto que se encuentra vigente la Convención Colectiva de 1990 y 1992, también lo es que el artículo 12 de la convención colectiva de 1998 a 1990 establece que *“Dentro de los cuatro meses siguientes a la firma de cada convenio convención y a partir de la presente el banco no podrá despedir sin justa causa comprobada a ningún trabajador”*, por lo que dicha protección posterior a la negociación colectiva que la actual convención trajo del artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo de 1998 y 1990, se encuentra vigente el precepto convencional y por lo mismo se encuentra vigente la protección posterior a la negociación colectiva, conforme a lo anterior, la convención colectiva vigente empezó a regir a partir del primero de noviembre de 2014 y el despido se produjo el 7 de noviembre siguiente, por consiguiente, se encontraba vigente la protección convencional.

1.5.2. La parte demandada:

Sustentó su recurso de apelación, manifestando que la demandante como cajera tenía como funciones la de atender y procesar las operaciones definidas para el área de caja cumpliendo con las normas procedimientos y políticas establecidas por el banco y realizar el cuadro diario de caja, sin embargo, fue

155373100120160002901

reiterado el incumplimiento por parte de la demandante y fueron sus propios compañeros de trabajo quienes dijeron que en el caso de la demandante, esos errores a los procedimientos eran constantes y que generaban un clima bastante particular dentro de la oficina, errores que fueron aceptados por la accionante bajo la premisa que los podía cometer porque eran subsanables, olvidando que era cajera y esta función es la que se debe estudiar en particular, ya que la ex trabajadora no ejercía una por una función interna en el banco, sino que era la imagen del banco frente a los usuarios y clientes. Que una vez realizada una investigación por la entidad bancaria, se pudo verificar, validar y determinar que no se trataba de simples errores, en los que incurren ocasionalmente los cajeros y por el contrario se estaba en presencia de una cajera que recurrentemente incurría en la violación a los procedimientos y se comprobó que era frecuente la falta de aplicación de las políticas y procedimientos establecidos para la seguridad de las operaciones en caja, situación que fue objeto de confesión por la accionante al absolver el interrogatorio de parte, al indicar que si había incurrido en tales irregularidades, pero que los mismos debían ser detectadas y reportadas y subsanados por otros funcionarios que digitalizaban los formularios y, al señalar que si fue necesario hacer reprocesos validar y certificar la fecha real en que se recibe el recaudo, error que a juicio de la recurrente pudo poner en peligro al contribuyente y haber sido sancionado por la DIAN, sin que pueda justificarse en que era posible subsanar ese error, por lo que la causa invocada para terminar el contrato de trabajo, se encuentra dentro de las calificadas como graves en el reglamento interno, tal y en el contrato de trabajo.

Igualmente, argumenta que los descuadres si generan perjuicios para la entidad bancaria, toda vez que un faltante o un sobrante en términos contables siempre va a representar a un perjuicio, ya que si si hay un faltante el hecho que lo pague el cajero no implica que la imagen del banco no se ponga en peligro frente al cliente o al usuario y un sobrante pues mucho más, luego este es un tema de calidad de servicio que sí representa un perjuicio porque se está hablando de una entidad bancaria que se encarga de recaudar dinero y esa es precisamente la función del cajero y es por eso que en el contrato de trabajo y en el reglamento interno esa conducta se califica como grave.

2. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

2.1. Problemas jurídicos a resolver:

Metodológicamente la Sala estudiará el despido injusto alegado por la actora, pues en caso de no prosperar, ya no será necesario el estudio de la protección alegada por la demandante, que surgiría del artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo 1990-1992 vigente para el tiempo del despido, pues según esa cláusula, probado el despido justo, no es posible beneficiarse de ella.

De acuerdo con los reparos base de los recursos de apelación, en esta instancia se debe determinar *i)* Si se configuró una justa causa para despedir a la trabajadora por parte del Bancolombia S.A. *ii)* En el evento que la respuesta al primer problema jurídico planteado resulte positiva, establecer si la accionante se encontraba cobijada por la protección convencional emanada del artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo de 1998-1990.

2.1.1. La terminación del contrato de trabajo con justa causa:

El artículo 62 del Código Sustantivo define en forma taxativa los hechos o conductas de alguna de las partes que permiten a la otra parte la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, exonerándose así al patrono del pago de indemnización. Dentro de tales conductas, el numeral 6° literal a) subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador, ellas son: *i)* cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o, *b)* incurrir en cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de forma reiterada ha señalado que cuando la falta se origina en la violación de las prohibiciones y

155373100120160002901

obligaciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requiere el calificativo de grave esté inmerso en los documentos de la empresa, toda vez que el juez es quien va a calificar los hechos base de la justa causa alegada. Sin embargo, sobre la segunda hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6° de la norma bajo examen, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, esto es, que la calificación de una falta se asigne por las partes de común acuerdo al suscribir el contrato de trabajo o la convención colectiva; o por el empleador en los reglamentos de trabajo; o por un tribunal de arbitramento al decidir sobre este aspecto en un laudo arbitral, impide que el juez pueda hacer tal calificación. Así ha sido sentado jurisprudencialmente en las sentencias CSJ SL 3313-2019, CSJ SL12904-2017, CSJ SL217186-2017, CSJ STL5186-2016; CSJ STL12438-2015, entre otras.

Específicamente en lo que se refiere a la segunda hipótesis establecida en el literal a) numeral 6 artículo 62, el Alto Tribunal de Casación laboral¹, ha señalado que la gravedad de la falta cometida por un trabajador no está supeditada al grave perjuicio que hubiera contingentemente ocasionado, pues basta comprobar el incumplimiento de las obligaciones de éste para desatar las consecuencias jurídicas que de ello se desprende, en asocio a la verificación respecto de la calificación de las partes de manera previa de la gravedad de una determinada conducta, en caso de existir en la convención laboral, contrato de trabajo y/o reglamento interno.

Igualmente, la Sala de Casación Laboral reiteró en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *“Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”*

¹ Cfr. CSJ SL217186-2017.

Ahora bien, debe señalarse que en el evento que el empleador resuelva terminar unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo la existencia de una justa causa, este se encuentra sujeto al cumplimiento de unos límites los cuales fueron señalados por la Sala de Casación Laboral en providencia SL3192-2018, así *«(i) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior», ello con el fin de garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo con posterioridad para evitar indemnizarlos; (ii) la inmediatez, consistente en que «el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente»; (iii) la configuración de alguna de las causales expresa y taxativamente previstas en la normatividad y, (iv) «si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo».*

Sentado lo anterior, se tiene entonces que en el presente asunto, el empleador mediante carta de 07 de noviembre de 2017, visible de folio 44 a 46 del Cuaderno Principal, informó a la actora de la terminación unilateral del contrato laboral, con fundamento en el artículo 62 literal a) numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 58 numeral 1) del Código Sustantivo del Trabajo, así como del artículo 67 literales c, d y k del reglamento interno del trabajo, aduciendo que la accionante en el ejercicio de sus labores incumplió los deberes para las cuales fue contratada, señalando específicamente los siguientes eventos:

-22 de octubre de 2014: Recaudación de tres impuestos de diferentes contribuyentes, dos impuestos del contribuyente con número de identificación 24103559 con declaración sin pago y el tercer impuesto del contribuyente con número de identificación 1018434400 con saldo a favor de \$888.000,00 al procesar la operación la accionante selló los impuestos con fecha 21 de

155373100120160002901

octubre de 2014, generando un re-proceso ya que la sección de servicios de recaudo de impuestos debió certificar la fecha exacta de recaudación de los formulación 210.

-15 de octubre de 2014: Al terminar la jornada laboral de la mañana, la ex trabajadora entregó a la cajera principal los fajos correspondientes de su cofre por el valor de \$225'000.000,00 entre los que se encontraba un fajo de \$2'000.000,00 el cual cuando fue revisado le hacían falta dos (2) billetes de \$20.000,00 para un total de \$40.000,00 informando que tenía cuadrada su caja y que tenía los fajos completos, pero al terminar su jornada laboral e informar a la Directora de Servicios que la cuantía de dicho faltante le estaba sobrando en la ventanilla, generó reprocesos en la clasificación del efectivo, evidenciando que al realizar su pre-cuadre, antes de salir a su hora de almuerzo no quedó correctamente realizado.

-11 de septiembre de 2014: La actora recaudó un impuesto de contribuyente identificado con la C.C. No. 10575710839 con declaración de pago \$0, sin colocarle el sello correspondiente a la fecha del recaudo, dejando en blanco el espacio exclusivo para el sello de la entidad recaudadora, generando inconsistencia para la sucursal, por cuanto tuvo que realizarse un reproceso en la sección de Servicio de Recaudo de Impuestos los cuales debieron certificar la fecha exacta de recaudación del formulario 210.

-12 de septiembre de 2014: La ex trabajadora recaudó un impuesto del contribuyente identificado con C.C. No. 24.116.950, con declaración sin pago \$0, al cual usted le colocó un sello diferente a la forma de pago, ya que el valor debía ser sin pago y se colocó con pago; y 08 de Septiembre de 2014: La accionante recaudo un impuesto del contribuyente identificado con C.C. No. 24.113.937 por el valor de \$704.000 colocando el sello sin pago, lo cual generó reproceso en la sección de Servicio de Recaudo de Impuestos los cuales debieron certificar la fecha exacta de recaudación de los formularios 210.

-03 de septiembre de 2014: Recaudo del impuesto del contribuyente identificado con la C.C. No. 9.529.431 enviando la copia del contribuyente a la Dian y entregando la original al contribuyente, generando un reproceso ya que se tuvo que generar una certificación por error de verificación dando las explicaciones correspondientes a la DIAN. Adicionalmente indica el empleador,

que del mes de julio a octubre de 2014 se presentaron 10 faltantes y sobrantes, sin que diera explicación satisfactoria de los mismos.

Ahora bien, como ya se indicó, la entidad bancaria accionada fundamenta la terminación unilateral del contrato con justa causa en el artículo 62 literal a) numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 58 numeral 1) del Código Sustantivo del Trabajo, normativa que dispone que se considera justa causa cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, igualmente, aduce como justa causa los literales c, d y k del Art. 67 del reglamento interno del trabajo.

En esta medida, tenemos que específicamente la accionada hizo alusión de forma concreta a las causales constitutivas de justa causa, contenidas en el reglamento interno, y de forma genérica al literal a) numeral 6, que hace alusión a la justa causa contenida en la convención, pactos, contratos de trabajo o reglamentos, por lo que se impone igualmente entrar a revisar las justas causas para la finalización del vínculo laboral, contenidas en el contrato de trabajo, que para el caso que nos ocupa se encuentran estipulada en la cláusula novena del contrato individual de trabajo (Fl. 26-33). Sobre este punto, es pertinente indicar que la Sala de Casación laboral, de vieja data ha adoctrinado que el empleador debe cumplir con expresar los hechos en que se funda el despido, los cuales no pueden ser variados o modificados con posterioridad, pero sin que le sea exigible indicar con precisión en qué causal específica encuadran tales hechos (CSJ SL16298-2017, CSJ SL 3313-2019).

En este orden, debe entrarse a analizar si las faltas en mención constituyen una falta grave que justifique la terminación unilateral del trabajo, para lo cual como ya mencionó con anterioridad, se entrará a estudiar la cláusula 9 del Contrato de Trabajo y posteriormente los literales c, d y k del Reglamento interno del trabajo, frente a lo cual tenemos que la cláusula 9, señala que *“son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, las señaladas en la ley y en el reglamento interno de trabajo y, en especial el incumplimiento o la violación de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en este contrato y en los reglamentos de Bancolombia S.A., o*

155373100120160002901

la comisión de las siguientes faltas, las cuales para los efectos legales se califican como graves: (...) 11) Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por el empleador para el manejo y/o seguridad de información, dineros, operaciones, títulos valores, cajas fuertes, llaves, claves, software, etc., suministrados por el empleador de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo, o incumplir políticas de seguridad y manejo de la información tales como modificar los parámetros dentro de los aplicativos de negociación, de registro y seguimiento establecidas por el Grupo Bancolombia. (.) 25) Negarse sistemáticamente a cumplir órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico” (Fl. 30-31)

Bajo esos parámetros y tal como lo ha enseñado la Sala de Casación Laboral, solo bastaba que la Actora, incurriera en la conducta señalada en los numerales 11 y 25 de la cláusula 9 del contrato de trabajo, para que la accionada diera por terminado el contrato de trabajo; correspondiéndole únicamente al operador judicial, verificar si efectivamente la conducta se consumó, como se le informa al trabajador en la carta de despido.

En este orden se tiene que de la revisión del acervo probatorio, específicamente del interrogatorio de parte rendido por la accionante, ex trabajadora reconoció los errores cometidos 08 y 12 de septiembre de 2014 y, los días 15 y 22 de octubre del mismo año, los cuales si bien fueron corregidos con posterioridad con el procedimiento estipulado por Bancolombia, lo cierto es que los mismos en efecto fueron realizados por la accionante en el ejercicio de sus funciones como cajera, errores que además se encuentran plenamente individualizados a folio 241 del expediente.

Frente a los yerros endilgados a la accionante los días 03 y 11 de septiembre de 2014, debe indicarse que ésta aceptó en el interrogatorio de parte el recaudo del impuesto efectuado el 11 de septiembre de 2014, pero no reconoce el error aduciendo que no le permitieron la verificación del impuesto y, frente a la falta del 03 de septiembre de 2014, expuso que no tuvo conocimiento del mismo, toda vez que no fue requerida al respecto. No

obstante, a folio 241 del expediente milita documento en el que constan todas las faltas cometidas por la accionante, quien se identificaba para desempeñar sus funciones como cajera con el código 13, en el cual de forma específica se relacionan dichos yerros “03-09-2014, Código Cajero Golf 13, identificación del contribuyente: 9529431, número de adhesivo 7,35827E+12, Preimpreso 2,01464E+13, Nombre de impuesto: Recibo Oficial Pago de Impuestos, Tipo de inconsistencia: recepción, nombre de inconsistencia: manejo de copias del formulario, descripción de la inconsistencia: Envío de copia de contribuyente a la DIAN” y “11-09-2014, Código Cajero Golf 13, identificación del contribuyente: 1057571083, número de adhesivo 7,35827E+12, Preimpreso 2,01464E+13, Nombre de impuesto: Recibo Oficial Pago de Impuestos, Tipo de inconsistencia: recepción, nombre de inconsistencia: colocación de sello, descripción de la inconsistencia: Fecha diferente a la del recaudo: fecha en el futuro o en el pasado”, documento que no fue tachado de falso ni controvertido por el extremo actor, razón por la cual, considera esta Sala que la realización de dichas faltas se encuentra acreditada.

Ahora bien, acreditada la realización de tales conductas, considera este Tribunal Superior que las mismas constituyen una falta grave, pues la ex trabajadora incumplió de forma reiterada el procedimiento establecido para recaudar impuestos, el cual reposa de folio 576 a 608 del expediente, las actividades correspondientes a recibir la solicitud de pago, verificación de la documentación entregada, procesamiento de recaudo del impuesto, procesal y validar la forma de pago, validar la información capturada en el sistema y formalizar el pago, procedimiento que no se traerá a colación, por cuanto en el interrogatorio de parte, la actora reconoció tener dentro de sus funciones recibir el pago de impuestos y como ya se indicó anteriormente, se encuentran demostrados los yerros cometidos con el recaudo de impuestos por parte de la accionante, que acreditan que la actora desatendió los procedimientos suministrados para el manejo del recaudo de impuestos, sin que pueda justificar sus faltas con la corrección posterior a estas, más aún cuando no se estipuló en el contrato ni en el reglamento interno una exención en el evento de ser corregidas con posterioridad, encontrándose así acreditada

155373100120160002901

la justa causa para dar por terminado el contrato laboral, establecida en el clausulado 9) numeral 11) del contrato de trabajo, sin que se haga necesario entrar a estudiar las demás justas causas alegadas.

Ahora bien, aduce en el libelo demandatario la accionante, que fue vulnerado su derecho de defensa por parte de la empresa accionada, al no permitirle presentar descargos a las faltas endilgadas y ejercer su derecho de contradicción, frente a lo cual debe indicarse que, como ya se señaló con anterioridad, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia 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, pacto colectivo, laudo arbitral 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 disimiles (CSJ-SL 670-2018).

En estos términos, como quiera que en el presente asunto no se estipuló ni en la Convención Colectiva de Trabajo, contrato de trabajo, ni reglamento interno un procedimiento previo para la terminación unilateral de contrato de trabajo por justa causa, no puede considerarse como lo pretende el extremo actor que se haya configurado una vulneración a su derecho de defensa, ya que se siguió con el trámite establecido para la terminación unilateral del contrato por justa causa.

Ahora bien, frente a la inmediatez del despido, tenemos que el último yerro endilgado a la accionante relativo al recaudo de impuestos, fue del 22 de octubre de 2014 y la terminación del contrato se efectuó el 07 de noviembre del mismo año, por lo que se evidencia que dicho requisito se encuentra satisfecho.

Puestas así las cosas, no es posible la protección convencional invocada, puesto que el empleador podía hacer la terminación del contrato sin justa

causa dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha de suscripción de la convención colectiva, no configurándose la terminación injusta del contrato de trabajo.

En consecuencia, se revocará la sentencia de primera instancia, y se condenará en costas a la parte vencida, fijándose las agencias en derecho en una suma igual a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

FALLA :

3.1. Revocar en su integridad la sentencia de 22 de junio de 2017 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, y en consecuencia, negar las pretensiones principales y subsidiarias de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

3.2. Condenar en costas a la parte vencida, fijándose las agencias en derecho en una suma igual a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ejecutoriada esta decisión, devolver por la Secretaria el expediente al juzgado de origen. Las partes quedan notificadas en estrados.


JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

155373100120160002901

GLORIA INES LINARES VILLABA
Magistrada
Con ausencia justificada


EURIPIDES MONTOYA SEPULVEDA
Magistrado

Se interpuso recurso extraordinario de Casación por la parte vencida, el cual una vez justipreciado, será resuelto. Se autoriza el levantamiento de la respectiva acta.

3342-170180