El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia del 14 de febrero de 2020

Radicación No.: 66001-31-05-003-2018-00218-01

Proceso: Ordinario laboral

Demandante: Andrea Giraldo Chávez

Demandado: Bancolombia

Juzgado de origen: Tercero Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO / NO GENERA, EN CASO DE SER SIN JUSTA CAUSA IMPUTABLE AL EMPLEADOR, REINTEGRO / CARGA PROBATORIA / DEL TRABAJADOR, DEMOSTRAR EL DESPIDO / DEL EMPLEADOR, PROBAR LA JUSTA CAUSA / EL DESPIDO NO ES SANCIÓN DISCIPLINARIA / POR LO TANTO, NO EXIGE ADELANTAR PROCESO, SALVO CONVENCIÓN ENTRE LAS PARTES AL RESPECTO.**

De acuerdo a las pretensiones principales planteadas en la demanda, lo primero que debe advertir la Sala es que el reintegro al puesto de trabajo es procedente solo en los casos específicamente establecidos en la ley o en la convención colectiva del trabajo, si la hay. Precisamente el art. 64 del CST vigente, no prevé en los casos de terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador, la acción de reintegro. (…)

… existen en el ordenamiento jurídico laboral otras fuentes que permiten ordenar el reintegro de un trabajador despedido, tales como las derivadas del fuero sindical (art. 405 del CST), fuero de maternidad o lactancia y estabilidad laboral reforzada de aquellos trabajadores que presenten incapacidades o se encuentren en situación de discapacidad (art. 26 ley 361 de 1997).

… la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento.

La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes… la segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Por otra parte, cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador… al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas.

… encuentra la Sala acertada la decisión de la jueza de primera instancia, al considerar probados los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo, toda vez que la actora en ningún momento negó la omisión en el procedimiento establecido para llevar a cabo el canje de los cheques por ella recibido y, más aun, al ser cuestionada por la a-quo, no encuentra una justificación para su actuar…

… la jurisprudencia patria ha sido enfática al indicar que el despido no es una sanción disciplinaria, en principio no debe la empresa seguir el procedimiento establecido para disciplinar a un trabajador, salvo que haya sido libremente estipulado en el reglamento interno de trabajo o en la convención colectiva.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**ACTA No. \_\_**

**(Febrero 14 de 2020)**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 09:30 A.M. de hoy, viernes 14 de febrero de 2020, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por la señora ANDREA GIRALDO CHÁVEZ en contra de BANCOLOMBIA. Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… Por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

De conformidad con el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión. Por la parte demandante… Por la parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos de conclusión coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a resolver el recurso de apelación promovido por la parte demandante contra la sentencia emitida el día 27 de febrero de 2019 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Ordinario Laboral reseñado con anterioridad.

**Problema jurídico por resolver**

De acuerdo a lo expuesto en la sentencia de primera instancia y a los argumentos de la apelación, el problema jurídico a resolver se circunscribe en determinar si quedó comprobado en el proceso la configuración de un despido sin justa causa que genere para la actora el derecho a ser reintegrada al cargo que desempeñaba al momento de la terminación, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir o, subsidiariamente, que implique el reconocimiento de la indemnización consagrada en el art. 64 del CST a favor de la demandante.

1. **LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN**

Pretende la señora ANDREA GIRALDO CHAVEZ que se declare que el 14 de mayo de 2015 se terminó su contrato de trabajo sin justa causa, que es beneficiaria de la convención colectiva suscrita entre BANCOLOMBIA y SINTRABANCOL vigente entre 2014 y 2017, y en consecuencia se condene a la demandada a reintegrarla y pagarle la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el día del despido, así como la sanción moratoria por el no pago de acreencias laborales. Subsidiariamente, solicita que se condene a BANCOLOMBIA a pagarle la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, teniendo en cuenta los beneficios de la Convención Colectiva del Trabajo suscrita entre BANCOLOMBIA y SINTRABANCOL.

Para fundar dichas pretensiones, refiere que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con BANCOLOMBIA S.A., desempeñándose como cajera desde el 02 de agosto de 2010, con una jornada inicial de medio tiempo y un salario de $567.385 mensuales, mismos que a partir del 15 de noviembre de 2011 pasaron a ser de tiempo completo y una suma mensual de $1.254.637, la cual fue nuevamente incrementada el 01 de noviembre de 2014 a $1.456.229.

Aduce que el 02 de mayo de 2015 el coordinador de horario extendido le comunicó que se había presentado un problema con el canje del día 29 de abril de 2015; que el 04 de mayo de 2015 recibió una llamada de la asesora integral, Gloria Patricia Villa, quien la cuestionó nuevamente sobre lo ocurrido y que al día siguiente, la aludida superiora nuevamente la llama para manifestarle que el hecho era que ella, la demandante, ingresó unos cheques sin realizar el corte de operaciones respectivo y por ende, en el canje del 30 de abril de 2015 se había presentado una diferencia faltante.

Agrega que los mencionados cheques fueron encontrados en la caja correspondiente a la fila empresarial, en uno de los cajones que se utilizaban para papelería exclusiva del banco, por lo que al estar debajo de unas hojas no eran visibles.

Afirma que estuvo incapacitada entre el 04 y 11 de mayo de 2015 y que al retomar sus labores le fue comunicada la terminación del contrato de trabajo por justa causa a partir del 14 de mayo de 2015, sin que hasta ese día se le hubiera explicado que se trataba de un faltante de documentos físicos y un mal ingreso en el sistema.

Refiere que el mismo día del despido remitió una carta a BANCOLOMBIA exponiendo su caso y solicitando el acceso a los videos de seguridad con el fin de aclarar lo sucedido, no obstante, solo por las gestiones de la organización sindical del grupo Bancolombia a la que estaba afiliada desde el 02 de enero de 2013, el 23 de julio de 2015 le permitieron ver uno de los videos, por lo que continuó solicitando que la dejaran ver los restantes, puesto que en la imagen se evidenciaba que un compañero coge los cheques y los pone en los cajones donde los encontraron.

Alega que fue despedida sin justa causa y se le negó el derecho a ser oída en una audiencia previa de descargos ante el empleador, para ejercer su derecho de defensa y presentar elementos probatorios para desestimar la justa causa.

BANCOLOMBIA aceptó como ciertos los hechos relativos a la existencia de la relación laboral, los hitos temporales, el cargo desempeñado por la demandante, la remuneración y la terminación del contrato por parte del empleador. Frente a los hechos que motivaron el despido, afirmó que la señora ANDREA GIRALDO CHAVEZ no siguió los procedimientos y directrices que el banco ha adoptado, omitiendo el corte y envío de cuatro cheques al proceso de compensación, por lo que quedó incursa en una justa causa prevista en la ley y en el reglamento interno de trabajo. Aclaró que la incapacidad médica de la actora estuvo vigente entre el 4 y 9 de mayo de 2015 y que a la trabajadora se le dio la oportunidad de exponer sus explicaciones frente a los hechos que se le endilgaban, teniendo conocimiento de las irregularidades desde el primer momento en que el coordinador de horario extendido le preguntó acerca de la existencia de los cheques.

En ese entendido, se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó *“Improcedencia del reintegro”,* *“Carencia absoluta de causa”*, *“Pago total de las obligaciones surgidas de la vinculación laboral de las partes”,* *“Cobro de lo no debido”,* *“Inexistencia de derecho a reclamar de parte de la demandante”*, *“Buena fe*”, “Compensación”, *“Prescripción” e “Innominadas”.*

**II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La jueza de primera instancia i) declaró que la terminación del contrato que unió a las partes fue justa y legal, conforme a las causas graves establecidas en el reglamento interno de la empresa, en consecuencia ii) negó las pretensiones, iv) declaró probadas las excepciones denominadas “Improcedencia del reintegro” y “Carencia de causa” y v) condenó en costas procesales a la parte demandante.

Para llegar a tal determinación, la A-quo, con apoyo en el interrogatorio rendido por la demandante, encontró probada la causal invocada por Bancolombia puesto que la actora aceptó que no había realizado el corte ni entregado el canje, obligación ineludible de todos los cajeros, lo que demuestra que no tuvo el cuidado y diligencia que le imponía su cargo, desconociendo sus obligaciones e incurriendo en las prohibiciones.

En cuanto al debido proceso, consideró que como el despido no es una sanción disciplinaria y ni el reglamento ni la convención colectiva al interior de Bancolombia establecen un procedimiento previo que se tenga que agotar para dar por terminado el contrato de trabajo, basta que se presente la justa causa y que se le comuniquen al trabajador los hechos en los que se fundamenta. Agregó que a la demandante se le brindó la oportunidad de esclarecer los hechos pero ella no prestó la suficiente atención.

**III. RECURSO DE APELACIÓN**

La apoderada judicial de la parte demandante ataca la decisión de primera instancia, arguyendo que en el presente caso debe tenerse en cuenta el convenio 158 de la OIT que de acuerdo a la sentencia C-401 de 2005 hace parte del bloque de constitucionalidad, puesto que la demandada caprichosamente aplica sin consideración a sus trabajadores consecuencias por sus errores y no adopta la terminación del contrato en todos los casos, ni siquiera el proceso disciplinario, por lo que en procura del principio de igualdad debe declararse la ineficacia del despido.

**IV. CONSIDERACIONES**

**4.1. DEL REINTEGRO AL PUESTO DE TRABAJO.**

De acuerdo a las pretensiones principales planteadas en la demanda, lo primero que debe advertir la Sala es que el reintegro al puesto de trabajo es procedente solo en los casos específicamente establecidos en la ley o en la convención colectiva del trabajo, si la hay. Precisamente el art. 64 del CST vigente, no prevé en los casos de terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador, la acción de reintegro.

Inicialmente, el decreto 2351 de 1965 estatuyó la acción de reintegro para aquellos trabajadores que al momento de ser despedidos sin justa causa, tenían 10 años o más de trabajo continuo para el mismo empleador, incluyendo el pago de los salarios dejados de percibir. Posteriormente, la ley 50 de 1990 limitó el reintegro para los trabajadores que a la entrada en vigencia de dicha ley, hubieran cumplido con los 10 años de servicios continuos, dejando para todos los demás, la respectiva indemnización. Actualmente, la ley 789 de 2002 al modificar el art. 64 del CST, refiere que solamente los trabajadores que al 1º de enero de 1991 cumplieran con los 10 años de servicios continuos al empleador, podrían optar por el reintegro.

Más allá de las disposiciones referidas, existen en el ordenamiento jurídico laboral otras fuentes que permiten ordenar el reintegro de un trabajador despedido, tales como las derivadas del fuero sindical (art. 405 del CST), fuero de maternidad o lactancia y estabilidad laboral reforzada de aquellos trabajadores que presenten incapacidades o se encuentren en situación de discapacidad (art. 26 ley 361 de 1997).

Es así que, como en el presente caso no se acreditó ninguna de las situaciones que permiten ordenar el reintegro en la normatividad vigente y no se advierte que dicha posibilidad estuviera consagrada en convención colectiva suscrita en la empresa demandada y aportada por ambas partes a este proceso, deben negarse las pretensiones principales de la demanda y por tanto, esta Corporación pasará a estudiar la causa invocada por BANCOLOMBIA S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo que la unió con la señora ANDREA GIRALDO CHAVEZ, pero solo para determinar la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa, planteada como pretensión subsidiaria.

**4.2. DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA.**

Como es bien sabido, la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento.

La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Por el contrario, la segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Por otra parte, cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

Por último, la norma también exige que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

**4.3. CAUSAL INVOCADA POR BANCOLOMBIA S.A. PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL**

Mediante misiva del 14 de mayo de 2015 (fl. 63), BANCOLOMBIA le comunicó a la señora ANDREA GIRALDO CHÁVEZ su decisión de terminar unilateralmente el vínculo laboral con fundamento en el numeral 6 literal A del artículo 62. En cuanto a lo pertinente al presente caso, se encuentra que el art. 62 del CST, señala:

“*ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador:*

*6. 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 cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

Con relación a esta causal, la Sala de Descongestión de la Corte suprema de Justicia en la sentencia SL16298 del 13 de septiembre de 2017 M.P. Ana María Muñoz Segura, explicó lo siguiente:

“*Debe recordar la Sala que el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) 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, y, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (…)*

*Del análisis precedente, emergen las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave y (ii) en la segunda, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta (CSJ SL12904-2017)”.*

De acuerdo a lo planteado por la demandada, la terminación del contrato encuentra asidero en la segunda hipótesis establecida en el art. 6 ídem, toda vez que considera la empresa que la actora además de desconocer las obligaciones especiales contenidas tanto en la ley como en los numerales 1, 5 y 10 del art. 60 RIT, incurrió en una falta grave catalogada como tal en el artículo 67 del RIT (fl. 256 vto), a saber:

“*ARTÍCULO 67. Se califican como graves y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas: (…)*

*c. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de terceros confiados al mismo.*

*d. No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco. (…)*

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

Asimismo, se observa en el contrato de trabajo suscrito entre las partes el 02 de agosto de 2010, que la cláusula novena determina como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato (fl. 131), además de las señaladas en el reglamento interno y en la ley: “*11) Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por EL BANCO para llaves, claves, software. Etc., suministrados por EL BANCO 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 establecidos por el BANCO o sus filiales.”*

La conducta que BANCOLOMBIA S.A. subsumió en las anteriores normas fue la omisión del proceso de corte y envío de cheques al proceso de compensación por cuatro transacciones recibidas por la demandante el 29 de abril de 2015.

De la abundante prueba testimonial recogida en primera instancia, en donde no solo rindieron interrogatorio ambas partes, sino que se escucharon los testimonios de Pablo Andrés Patiño y Jessica Pineda Nariño por la parte demandante y Sergio Áreas Peláez y Gloria Patricia Villa Cardona convocados por BANCOLOMBIA, se desprenden que los hechos que mediaron el despido se suscitaron de la siguiente manera:

1. El 29 de abril de 2015 la señora Andrea Giraldo Chávez cumplió la jornada extendida de atención entre las 4:30 y 7:00 pm.
2. Durante dicha jornada recibió cuatro (04) cheques que en conjunto suman 87 millones de pesos aproximadamente.
3. Al terminar la jornada la actora no efectuó el cierre del usuario 502 por el que tramitó los cheques, los cuales tampoco entregó físicamente al cajero principal para ser digitalizados.
4. Por tratarse de una jornada extendida, los cheques en físico debieron ser remitidos por el cajero principal que los tenía en custodia, al día hábil -jueves 30 de abril de 2015 a las 4:30 pm- al outsourcing encargado de verificar la procedencia del pago de los mismos.
5. Como el 1º de mayo no trabajaron, el outsourcing encargado del canje reportó el 2 de mayo de 2015 la diferencia faltante entre los cheques entregados físicamente y los que el sistema reportaba por transacciones.
6. El mismo 2 de mayo, sábado, el coordinador de horario extendido, señor Eladio Giraldo cuestionó a la demandante sobre los cheques faltantes, a lo que ella respondió que no tenía idea, pues si no estaban en la gaveta estipulada para tal fin, seguro los había entregado.
7. El lunes, 4 de mayo, la asesora integral I, señora Gloria Patricia Villa Cardona se comunicó telefónicamente con la demandante para que le expusiera lo sucedido, pero nuevamente la actora manifiesta no tener razón sobre el paradero de los cheques.
8. Entre el 4 y 5 de mayo, los mencionados títulos valores fueron encontrados en un cajón del puesto de la demandante. Quien los encontró fue la trabajadora que reemplazó a la actora en la incapacidad de la cirugía de cordales a la que se sometió.
9. Al momento de encontrar los cheques, los mismos ya habían sido pagados por el banco, asumiendo el riesgo sin la comprobación previa en el canje correspondiente, con el fin de no trasladar a los usuarios las consecuencias de los errores internos.
10. La demandante estuvo incapacitada por la cirugía maxilofacial entre el 4 y 9 de mayo, reincorporándose a sus labores el lunes 11 de mayo.
11. El 14 del mismo mes la asesora integral I le entregó la carta de despido.

En ese orden de ideas, encuentra la Sala acertada la decisión de la jueza de primera instancia, al considerar probados los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo, toda vez que la actora en ningún momento negó la omisión en el procedimiento establecido para llevar a cabo el canje de los cheques por ella recibido y, más aun, al ser cuestionada por la a-quo, no encuentra una justificación para su actuar y, tal como lo refirió la demandada, soportada en los testigos, no ofrece mayores explicaciones, salvo que como olvidó entregar los cheques, los mismos debieron seguir en su escritorio cuando los buscaron.

En este punto resulta relevante advertir que el argumento que presenta la demandante para exculpar su conducta omisiva de que su compañero de puesto, el señor Sebastián Arcila, debió encontrar los cheques y entregarlos inmediatamente, no la releva de su incumplimiento, puesto que aun en el terreno de las suposiciones, si el señor Arcila hubiese reportado los cheques, igualmente el corte por parte de la demandante no se efectuó y el canje de los títulos valores se retrasó, independientemente de que los mencionados documentos no salieron de la sucursal y fueron pagados a sus destinarios, esto, dicho sea de paso, sin la comprobación previa del cumplimiento de los requisitos.

En ese orden de ideas, el comportamiento de la señora Andrea Giraldo Chávez se enmarca dentro de una justa causa pactada por las partes para dar por terminado el contrato de trabajo, puesto que no solo se subsume en el reglamento interno de trabajo, sino que así se estipuló en el contrato suscrito, por lo que al resultar acertada la tipificación de la conducta, y comprobado el incumplimiento de la demandante en el procedimiento de corte y envío a compensación establecido al interior de BANCOLOMBIA y conocido por todos sus trabajadores desde el momento de iniciar labores, resta analizar la manera como se llevó a cabo el despido, para verificar la observancia del debido proceso, punto central de la apelación.

**4.4. DEBIDO PROCESO EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Como primera medida, debe recordarse que en el devenir de las relaciones contractuales entre trabajadores y empleadores se presentan situaciones que de acuerdo a su gravedad, acarrean consecuencias diferentes, tal es el caso de sanciones disciplinarias en contraposición a la terminación del vínculo contractual, puesto que en este último la intención del empleador no es disciplinar para mejorar la relación laboral, sino extinguirla por completo.

Precisamente como la jurisprudencia patria ha sido enfática al indicar que el despido no es una sanción disciplinaria, en principio no debe la empresa seguir el procedimiento establecido para disciplinar a un trabajador, salvo que haya sido libremente estipulado en el reglamento interno de trabajo o en la convención colectiva. Estas consideraciones han sido compartidas por esta Corporación en las sentencias del 7 de noviembre de 2019[[1]](#footnote-1) y 29 de noviembre de 2018[[2]](#footnote-2), con ponencia del Magistrado Francisco Javier Tamayo Tabares, ambas providencias en las que fue demandado BANCOLOMBIA y se concluyó que al no existir prueba de que al interior de la entidad bancaria se hubiera estipulado la obligación de agotar un procedimiento previo al despido, no podía echarse de menos dicho trámite.

Ahora, la Corte Constitucional ha reiterado que para proceder a la terminación del contrato de trabajo, alegando una justa causa, el patrono debe respetar las garantías mínimas del debido proceso, permitiéndole al trabajador presentar su versión de los hechos y allegar las pruebas que considere pertinentes. No obstante la oportunidad de ser escuchado no se agota exclusivamente con una diligencia de descargos, sino que puede válidamente tenerse por observado el debido proceso y derecho de defensa de un trabajador cuando se acredita que al momento del despido se le hace saber los motivos del mismo, los cuales deben haber sido previamente establecidos y que, con o sin descargos “*este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa” [[3]](#footnote-3)*

Siguiendo las anteriores consideraciones, en este caso se encuentra que la señora ANDREA GIRALDO CHÁVEZ si bien no fue citada formalmente a una diligencia de descargos, si fue requerida, por lo menos en 2 oportunidades por parte del Coordinador de horario extendió, señor Eladio Giraldo y la asesora integral I, señora Gloria Patricia Villa con el fin de que expusiera los hechos y motivos del faltante en el canje, situaciones en las que no pudo dar razón del paradero de los cheques y el motivo del extravío temporal, pues ni siquiera en el interrogatorio aportó algo sobre el particular.

En ese entendido, tal como lo consideró la jueza de instancia, al no existir un procedimiento expreso al interior de la empresa, lo que debe observarse son las garantías mínimas del debido proceso, mismas que para esta Corporación, fueron satisfechas en las actuaciones de BANCOLOMBIA al permitirle a la trabajadora exponer su versión de los hechos y tener la oportunidad de exculpar su conducta, no obstante, tanto en dichas oportunidades como en el desarrollo de la audiencia de primera instancia, nada pudo aportar la actora que pudiera mitigar su responsabilidad, además de que, al originarse el despido en una omisión suya como cajera, desde el primer momento pudo conocer la irregularidad y notificarla como en los otros casos de descuadres, no obstante, tal como afirmó en el interrogatorio, en esta oportunidad “se le pasó”.

Asimismo como la omisión en los procedimientos establecidos –corte y envío de cheques al proceso de canje- fue catalogada como una justa causa de terminación del contrato, permitida por la segunda parte del numeral 6 del art. 62 del C.S. del T., la demandada actuó conforme a derecho, al comunicarle a la demandante los motivos de la terminación y la justa causa que invocaba mediante la carta de despido.

Ahora, en cuanto a la violación del principio de igualdad que alega la recurrente, debe decirse que en este caso la diferencia de la omisión de la trabajadora se encuentra en el monto al que ascendían las transacciones -87 millones- y el manejo de las mismas, pues no puede equipararse un descuadre faltante en efectivo de $10.000 o $100.000 que, tal como lo manifestaron los testigos, es subsanado dentro de los 30 días siguientes por el mismo cajero responsable al reponer el dinero; con la omisión en el procedimiento de canje de unos cheques, puesto que la demandante directamente no está autorizada para suscribirlos nuevamente sin la aquiescencia de los usuarios y si, una vez pagados sin la verificación de los requisitos para su efectividad, se comprueba que los mismos presentan vicios que hacían improcedente su reconocimiento, la trabajadora no puede simplemente reponer el monto en el que incurrió la entidad bancaria. Por consiguiente, no es posible alegar el derecho a la igualdad frente a supuestos facticos diferentes.

Por otra parte, con relación a la aplicación del convenio 158 de la OIT, encuentra la Sala que si bien en el art. 7 se establece que no debe terminarse la relación laboral por motivos de rendimiento o conducta antes de que se haya dado la oportunidad de defenderse al trabajador o trabajadora, esta apreciación igualmente ha sido considerada en la normatividad nacional para dar aplicación al numeral 9 del art. 62 del CST, en cuanto al procedimiento previo que debe agotar el empleador para comprobar el bajo rendimiento. No obstante, como se expresó anteriormente, en este caso no se presenta un bajo rendimiento sino una causal autónoma pactada por las partes en virtud del numeral 6 del art 62 del C.S. del T.

Luego entonces, se puede concluir sin dubitaciones que no existe ninguna ilegalidad en la forma en que se presentó la extinción del contrato de trabajo, pues se advierten cumplidos los formalismos mínimos para que sea efectivo el despido con justa causa para el empleador, resultando forzoso confirmar la sentencia de primera instancia, al obedecer la terminación del contrato a una justa causa estipulada libremente por las partes, haber sido escuchada la actora y ponérsele de manifiesto los hechos que motivaron la terminación. Las costas en esta instancia correrán a cargo del recurrente por no haber prosperado el recurso.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia objeto del recurso de apelación.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante, por no haber prosperado el recurso. Liquídense por la secretaría del juzgado de origen.

**Notificación surtida en estrados.**

**Cúmplase y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.**

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina siendo las \_\_\_\_\_ de la mañana, se levanta el acta y firman las personas que en la misma intervinieron.

La Magistrada ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrada Magistrado

1. Radicado. 2017-00454 [↑](#footnote-ref-1)
2. Radicado 2017-00187 [↑](#footnote-ref-2)
3. SL1444-2018 del 24 de abril de 2018, citando la sentencia SL154245-2014.. [↑](#footnote-ref-3)