



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Hilda Rocío Zapata Monsalve
DEMANDADO	Bancolombia S.A.
RADICADO	05-001-31-05-009-2016-00836
TEMA	Despido injusto
DECISIÓN	Revoca sentencia

El veintidós (22) de febrero de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **024** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **HILDA ROCÍO ZAPATA MONSALVE** contra **BANCOLOMBIA S.A.**, con radicado **05-001-31-05-009-2016-00836**.

- **PRETENSIONES:**

La demandante pretende se declare que su despido fue ilegal e injusto, pretermitiendo el trámite convencional y violentando el debido proceso, siendo el despido nulo e ineficaz.

Y como consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarla al mismo cargo que desempeñaba o a uno de igual o mejor categoría, y a reconocer y pagar los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. O en subsidio, se condene al pago de la indemnización convencional debidamente indexada, y a las costas procesales.

- **HECHOS:**

Como fundamentos fácticos de las pretensiones anteriores señaló que, laboró al servicio de la demandada desde el 1° de noviembre de 2005 al 14 de abril de 2016, fecha en la cual fue despedida sin justa causa. Que desempeñaba el cargo de supernumeraria, con un salario de \$2'059.455. Que el despido fue

extemporáneo y sin fundamento alguno, toda vez que la legalización de los viáticos, fue el correcto, ya que el descuento de la tarifa solo fue informado al finalizar el período de hospedaje, para realizar el pago, y que en dicho municipio no existe un convenio con ningún hotel, y conforme a las políticas de viajes, no se envían soportes de gastos de alimentación, transporte y alojamiento. Que informó del descuento realizado en el hotel, a la jefe inmediata. Y que es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo de la demandada.

- **CONTESTACIÓN:**

- ✓ BANCOLOMBIA S.A.:

Frente a los hechos de la demanda, expuso que es cierto que la demandante laboró desde el 1° de noviembre de 2005 al 14 de abril de 2016, no obstante, la terminación del mismo fue por justa causa legal y reglamentaria. Que es cierto que se desempeñaba como supernumeraria, pero en cuanto al salario, el ingreso básico fue de \$1.999.886 mensuales. Que es cierto que el 14 de abril de 2016 se le terminó su contrato de trabajo, tal y como lo establece la transcripción parcial de la carta de terminación, teniendo en cuenta que no fue despedida ilegal e injustamente, toda vez que, en la carta de terminación del contrato laboral, al empleador tener conocimiento del comportamiento negativo de la empleada y efectuadas las investigaciones pertinentes, para el banco primo el hecho y no la cuantía, además, que la demandante admitió el error y trato de justificarlo al decir que le preguntó a un compañero de trabajo. Que no se acepta que el despido haya sido extemporáneo y sin razón alguna, toda vez que, este hecho contiene una apreciación subjetiva con la que se pretende justificar su comportamiento negativo y con el cual violó las prescripciones de la confianza del sector financiero y las instrucciones impartidas por el banco. Que cada relación contractual es individual, por lo que no se acepta hechos que involucren a otras personas. Que se acepta la existencia de la convención colectiva de trabajo y que es beneficiaria de la misma, sin embargo, no aplica para el caso de la demandante, a quien se le terminó su relación laboral por una justa causa legal y reglamentaria. Y que no se acepta que a la demandante se le violentó el debido proceso y el derecho de defensa, toda vez que, es diferente el procedimiento disciplinario cuando se va a imponer una sanción disciplinaria, y no cuando es para dar por finalizado el contrato de trabajo por una justa causa legal y reglamentaria, y, además, el despido no es una sanción disciplinaria sino una forma de terminar

el contrato de trabajo. Se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones elevadas en su contra. Y propuso varias excepciones de mérito.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 1° de septiembre de 2021, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, **DECLARÓ** prospera la excepción de inexistencia de la obligación, y como consecuencia **ABSOLVIÓ** a BANCOLOMBIA S.A. de todas las pretensiones instauradas en su contra por la demandante HILDA ROCÍO ZAPATA MONSALVE.

Como argumento de su decisión manifestó que, para invocar una justa causa de despido, no se requería adoptar un procedimiento, y que el hecho realizado por la demandante no solo fue aceptado, sino que no quedó acreditado que haya sido comunicado a su empleador, y ante dicho comportamiento la demandante inobservó el reglamento interno de trabajo, el código de ética del banco, por ser un acto incorrecto que riñe con la confianza, y las obligaciones y prohibiciones que le correspondían, siendo una conducta calificada como grave por no obrar con rectitud. Que la declaración del testigo HUGO OSORIO denotó intereses en las resultas del proceso, circunstancia que le impedían declarar con la imparcialidad requerida. Y que, frente a la inmediatez, se apoya en la sentencia SL18084 de 2016, advirtiendo que la entidad se tomó dos meses, lapso que a su juicio es razonable, teniendo en cuenta que para adoptar dicha decisión requería tiempo para constatar el hecho y tomar la determinación.

Y, **CONDENÓ** en costas a la parte demandante.

- **APELACIÓN:**

✓ DEMANDANTE:

Interpuso recurso de apelación con el fin de que se revoque la sentencia de primera instancia, expresando que quedó totalmente acreditado que a la demandante se le vulneró el derecho de defensa y el debido proceso, no fue citada a descargos, en ningún momento se le informó previamente de las supuestas faltas y las pruebas de ella, ni mucho menos se le explicó como tampoco se le dio la oportunidad de acceder al derecho de defensa, por lo que se vulneró el derecho disciplinario y el debido proceso.

Que no se tuvo en cuenta la confesión expresa de la representante legal del banco cuando expresó que el banco tuvo conocimiento de las faltas el mismo mes de febrero cuando llegó la demandante y sus compañeros, y basta escuchar el interrogatorio absuelto por la doctora LAURA, cuando confiesa que el banco tuvo conocimiento inmediato de la ocurrencia de esas faltas.

Que quedó acreditado igualmente con el interrogatorio a la demandante y las declaraciones de la señora DORIS CARTAGENA y del señor HUGO OSORIO, que son personas que explicaron con claridad lo realmente acontecido, manifestando el señor HUGO OSORIO que el 15 de febrero de 2016 informó a la señora DORIS CARTAGENA, lo ocurrido con el descuento que previamente no había sido avisado por el hotel, descuento que se hizo a la demandante y al testigo HUGO OSORIO.

Que DORIS CARTAGENA expresó que, al día siguiente fue informada de dicha situación y que ella trasladaría al área del personal las dudas al respecto, por lo que el banco si tuvo conocimiento inmediato de las supuestas faltas, y la carta de despido dice que era su deber informar a la organización del descuento, entonces, es extraño que el banco a los dos meses diga que no se le había informado, cuando tanto en el interrogatorio de parte como en la declaración de ambos testigos quedó claro que inmediatamente HUGO OSORIO informó de dicha situación, evidenciándose que no se acreditó suficientemente la justificación del despido de la demandante.

Expone que el despido fue extemporáneo, toda vez que, transcurrieron más de 2 meses o mínimo 2 meses, entre la ocurrencia, el conocimiento del banco y el despido, y no se demuestra cual fue la supuesta investigación que pudo haber justificado esa demora, brillando por su ausencia dicho procedimiento.

Que teniendo en cuenta la amplia jurisprudencia de los diferentes tribunales, la inmediatez debe de existir entre la terminación del contrato por justa causa, por cuanto la extemporaneidad en la decisión rompe el nexo causal, entre el motivo alegado y la finalización del vínculo, por lo que el despido se podría tornar injusto, ya que la terminación además de explícita y concreta debe ser tempestiva, pues si bien no se han marcado límites máximos, eso no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro, toda vez que de lo contrario podría concluirse que el empleador condonó la falta, y a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido debe devenir en ilegal.

Por lo anterior considera que existió extemporaneidad en el despido, vulnerándosele el derecho de defensa, por lo que se debe revocar el fallo, y en su lugar acoger las suplicas de la demanda.

• **ALEGATOS:**

✓ BANCOLOMBIA S.A.:

El apoderado de la entidad accionada, en sus alegatos solicitó que se confirme la sentencia de primera instancia, toda vez que la legalidad de la actuación del empleador convocó a diligencia de explicaciones a la parte demandante antes de finalizar el contrato, esto es, cuando conoció la conducta negativa de la cual fue actora la exempleada, cumpliéndose el debido proceso, quedando demostrada una conducta que hace perder la confianza para que el contrato se mantenga vigente en el tiempo. Que la jurisprudencia colombiana, diferencia el procedimiento contenido en el reglamento interno de trabajo para imponer una sanción disciplinaria, al tener un debido proceso en escuchar las explicaciones antes de finalizar el contrato. Que, en sentencias de la Corte Suprema de Justicia del 19 de junio de 2004 y el 23 de mayo de 2006, se enmarca la tesis de la diferencia entre la diligencia de descargos al escuchar las explicaciones antes de comunicar a la terminación de contrato. Que, al conocer la conducta de los trabajadores, la entidad, citó a diligencia de explicaciones a la actora, la que acepto el hecho, el que trato de justificar indicado haber recibido de un compañero de trabajo, que ese valor del descuento, era de cada uno de ellos y no del empleador Bancolombia, razón por la cual el empleador analizó la situación, cito a diligencia de explicaciones y comunico la terminación, detallado las normas del ordenamiento jurídico, del reglamento interno de trabajo y del comité de ética. Expuso que BANCOLOMBIA cumplió con el deber procesal de aportar los diferentes medios de prueba, y al ser un comportamiento negativo por parte de la ex empleada, el no atender las órdenes e instrucciones, lo cual fue confesado por la demandante, se debe confirmar la sentencia de primera instancia.

CONSIDERACIONES:

Antes de resolver los problemas jurídicos planteados en la apelación, es necesario realizar un recuento de las pruebas allegadas por las partes, las cuales son las siguientes:

- Contrato de trabajo.¹
- Carta de terminación del contrato de trabajo.²
- Liquidación del contrato de trabajo.³
- Código de ética.⁴
- Reglamento interno de trabajo.⁵
- Políticas administrativas de Bancolombia S.A. para la dirección de servicios logísticos y administrativos.⁶
- Documento que se refiere a las Políticas de viajes y alimentación para el año 2016.⁷
- Convención colectiva de trabajo.⁸

Ahora, conforme a la apelación interpuesta, los problemas jurídicos que resolverá esta Sala serán los siguientes: *i)* examinar si la terminación del contrato de trabajo de la demandante obedeció verdaderamente a un despido injustificado, violatorio del debido proceso y extemporáneo, o si, por el contrario, fue finalizado con justa causa; y *ii)* en caso de prosperar el despido injusto, se analizará si tiene derecho al reintegro o en subsidio la indemnización convencional debidamente indexada, como está planteado en la demanda.

i. Terminación de la relación laboral.

No es objeto de reparo por las partes que la demandante laboró al servicio de la demandada del 1° de noviembre de 2005 al 14 de abril de 2016, bajo un contrato de trabajo a término indefinido.

Ahora, en atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo la parte actora sólo tiene el deber de probar el despido escueto, y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se

¹ Folios 331 a 335

² Folios 122 y 123 – 329 y 330

³ Folios 118 a 122 y 326 a 328

⁴ Folios 337 a 348

⁵ Folios 349 a 391

⁶ Folios 124 a 139

⁷ Folios 141 y 142

⁸ Folios 144 a 247

generó por justa causa; respecto a este tema, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación laboral en sentencia con radicado 70847 del 10 de octubre del 2018, expresó que *“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”*

Pues bien, en la carta de terminación del contrato por justa causa, firmada por DORIS CARTAGENA BEDOYA, como líder de servicio (E), se le endilga a la actora lo siguiente:

“Le informamos que el Banco ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa a partir de la fecha, el contrato de trabajo suscrito con usted, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto L. 2351 de 1965, literal a), numerales 1° y 6°, en concordancia con el artículo 58 numeral 1° del Código Sustantivo de Trabajo, y los artículos 60 numeral 1° y artículo 67 literal e), del Reglamento interno de Trabajo.

Los hechos en que se fundamenta esta decisión fueron conocidos por el Banco recientemente y son los siguientes:

Usted viajó a la población de Urrao (Ant) del 31 de enero hasta el 14 de febrero de 2016 para realizar un reemplazo en el área de caja en la Sucursal Bancolombia de dicha población, al revisar la legalización de los viáticos presentada por usted se identificó que el valor relacionado por el cobro del hospedaje era superior al facturado por el Hotel Cacique Toné, donde usted se hospedó. Se confirmó directamente con usted el valor cobrado por el hotel y usted informó que el hotel le hacía un descuento por ser empleado de Bancolombia, descuento que usted aprovechó para su beneficio personal, sin realizar la devolución a la organización.

Se identificó un provecho indebido de su parte al legalizar un mayor valor en la factura del hospedaje, relacionando \$37.000 por noche siendo la factura real por \$33.000 por noche.

En su legalización de viáticos de hotel, usted relaciona \$555.000 por 14 noches pernoctadas, y el hotel factura \$462.000 correspondientes al mismo tiempo de estadía en dicho lugar, generando una diferencia de \$93.000 para el Banco.

Era su deber informar a la organización del descuento otorgado por dicho hotel y relacionar en la legalización de sus gastos de viaje el valor real cobrado por el mismo. Su conducta se aleja de cualquier instrucción dada por la organización en esta materia. Además, era su deber actuar con toda diligencia, cuidado y transparencia como empleado de Bancolombia, máxime teniendo en cuenta que las relaciones de trabajo están basadas en la confianza, más su comportamiento dista de cualquier instrucción y valor corporativo del Banco.

Con el fin de darle la oportunidad de ser citada y así garantizar su derecho de defensa, en la fecha usted fue citada a una reunión para que rindiera las explicaciones del caso, sin embargo, estas no fueron satisfactorias para la organización.

Los hechos anteriores descritos constituyen una clara y ostensible violación de las normas y procedimientos establecidos por el Banco, en consecuencia, dan lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo, razón por la cual se procede en este sentido...”

De lo anterior, no pasa por alto la Sala, que en la carta de terminación la demandada trajo algunas consideraciones de derecho, como son las consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, artículos 60, numeral 1° y artículo 67, literal e); y en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58, numeral 1°, y 62, numerales 1° y 6°.

En relación a los fundamentos en que se basó la accionada para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo de la actora, es obligatorio hacer una claridad conceptual a partir de lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° 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, contratos individuales o reglamentos...”.

En ese orden, cuando la causal invocada es la primera el juez puede calificar la gravedad de esa falta, pero en el caso de la segunda, al haber sido establecida la **gravedad por las partes**, la comisión de la falta implica una violación de lo dispuesto en el contrato o los reglamentos y constituye una justa causa para la terminación del contrato.

En este sentido y para un mayor entendimiento, se debe citar un aparte de la sentencia SL8028 de 2014, en donde respecto de la falta grave, la Alta Corte, expuso:

“En síntesis, los dos primeros desatinos fácticos imputados al fallo gravado, se construyen a partir de un supuesto dislate consistente en haber tenido por cierto que la causal aducida por la empresa fue la comisión de una falta grave, diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales.

Sin duda una y otra causal son diferentes, en tanto la falta grave requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral,

contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal, corresponde al Juez. Así lo ha reiterado profusamente esta Sala de la Corte en muchas de sus decisiones.”

Teniendo en cuenta lo anterior, al efectuar un estudio del *Reglamento Interno de Trabajo*, se logró establecer que en el artículo 67, literal e, se plasmó que **“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: (...) e. Retener, distraer, apoderarse o **aprovecharse en forma indebida de dineros**, valores u otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tenga que manejar, llegue a sus manos, o sean elementos de trabajo.”** (Negrilla de la Sala)

De acuerdo lo transcrito, si bien principio la comisión de la falta implica una violación de lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, y por lo tanto constituye una justa causa para la terminación del contrato, además de ser una conducta reprochable y que va en contravía de los valores corporativos y principios generales del Código de ética, documento que fue anexado por la demandada, la Sala no pudo pasar por alto la *figura de la inmediatez*, la cual fue plasmada desde la presentación de la demanda y que insiste el apoderado de la parte accionante en su apelación.

Respecto a la ***inmediatez del despido***, se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3317-2019, indicando que

(...)

Bajo tal panorama, la Sala subraya que la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta o la decisión judicial de levantamiento del fuero sindical -como en este caso - y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar o despedir. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Luego, si transcurrido un lapso considerable desde la ocurrencia del hecho o dictada la providencia, aquel decide dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento en tales hechos, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.

Sobre el particular, esta Sala en sentencia CSJ SL18110-2016 recordó:

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido - punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria

del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

(...)

Así pues, como lo plantea la carta de despido, la demandante estuvo laborando en su cargo de supernumeraria en la población de Urrao del 31 de enero hasta el 14 de febrero de 2016, por lo que se generaron unos viáticos, siendo informada la entidad demandada sobre los descuentos realizados a través de su empleada, la señora DORIS CARTAGENA, quien fungía como líder de servicio encargada en dicho momento, la cual confiesa en su declaración que se dio cuenta debido a que le solicitaron las facturas de los pagos en el mes de febrero a la compañera de trabajo ALEJANDRA, quien también estuvo realizando reemplazos en Urrao y de igual forma expresa que fue informada en horas de la noche a través de una llamada telefónica por el testigo HUGO OSORIO, compañero que también realizó reemplazos en Urrao con la demandante, señalando la testigo CARTAGENA que dichos sucesos se dieron a finales de febrero.

El testigo HUGO OSORIO indicó que, si bien tiene una demanda en igual sentido, lo cual genera una censura al tener cierto interés en las resultados del proceso, explicó que al llegar del reemplazo en horas de la noche del día sábado, decidió llamar a la señora DORIS CARTAGENA el día lunes, informándole sobre lo sucedido a él y a sus 2 compañeras, saliendo a disfrutar de las vacaciones ese mismo día.

Asimismo, indicó la señora DORIS CARTAGENA que escaló dicha situación a los analistas de gestión humana, a los abogados y a las áreas pertinentes, igualmente, que se les realizó una valoración de desempeño a los 3 empleados vinculados en dicho hecho, sin saber la fecha exacta ni existir prueba de la reunión efectuada, y que pasados 15 o 20 días, o un mes, fueron despedidos los 3 empleados, dentro de los cuales se encuentra la demandante.

De acuerdo a lo narrado por los testigos de la parte demandada, más específicamente la señora DORIS CARTAGENA, la Sala encuentra un gran vacío en la supuesta investigación realizada por el banco, pues como lo relatan todos los testigos, la conducta fue puesta en conocimiento a finales de febrero, tomándose la decisión del despido hasta el 14 de abril de 2016, sin existir en

el plenario prueba que acredite la supuesta investigación, y más cuando está claro que es un comportamiento contrario a las cánones de la entidad, el cual no fue acatado por parte de la actora, y que al ser confesado no merece una ardua investigación ni reflexión al respecto, tal y como lo hace ver la entidad accionada en la carta de despido.

Tampoco se puede pasar por alto, como lo indica el testigo de la demandada RAFAEL ANTONIO OCHOA, quien se desempeñaba como jefe de sección de servicios administrativos en el proceso de viajes, que estos viáticos otorgados se daban a raíz de que el banco no tenía contratos directamente con los hoteles de personas naturales, y por tanto se llamaban “gastos de confianza”, y que las políticas del banco determinaban que si el valor de lo pagado era menor también lo debían reportar y el banco lo debitaba de cuenta de nómina, y que de tener duda el jefe del valor cobrado, este tenía la potestad de solicitar las facturas para validar el costo; de modo que no hay duda que ya existía una reglamentación en estos temas o parámetros a seguir, que corroboran aún más el actuar negligente de la demandante, pero que para la Sala es más gravosa la reacción tardía de la entidad accionada para tomar una decisión en donde no existe margen de incertidumbre.

Conforme a lo referido en el párrafo precedente, al no transcurrir un término razonable y oportuno entre la causa que dio lugar al despido (finales de febrero) y la materialización de este (mediados de abril), se entiende que el empleador dispensó la causa, por lo que para la Sala si existe un despido sin justa causa, y, por ende, la sentencia de primera instancia merece ser **REVOCADA** en este sentido.

ii. Reintegro - indemnización convencional.

Frente a la primera pretensión de reintegro, es necesario advertir que esta figura fue incorporada en nuestro ordenamiento por el Decreto 2351 de 1965, el cual daba la posibilidad que, ante una terminación unilateral sin justa causa se podía otorgar la indemnización respectiva o en su lugar el reintegro, siendo facultad del trabajador decidir por uno de los dos; no obstante dicha norma para el momento del despido de la demandante, no es la aplicable, pues al ser el despido efectuado en el año 2016, se le debe aplicar el régimen de la Ley 789 de 2002 o el de la convención colectiva, si fuere el caso.

En igual sentido, cabe recordar que el reintegro es excepcional, pues hay que diferenciar entre la *ilegalidad del despido*, que se da cuando la ley

expresamente lo prohíbe o lo permite, ya que no se da el cumplimiento de cierta formalidad que desatiende el empleador en su momento, como son los fueros de estabilidad laboral reforzada, fuero sindical, acoso laboral, entre otros; y, el *despido injusto*, cuando la causal invocada consagrada en la ley que plasma el empleador en la carta de despido, no es demostrada por este.

Ahora bien, en el presente caso a todas luces se observa que se está en presencia de un despido injusto, toda vez que el empleador ante su dilación en el trámite disciplinario o despido se puede percibir como una indulgencia de la presunta falta cometida, la cual vino a realizar aproximadamente un mes y medio después, sin probarse trámite o investigación alguna, que pudiera dar lugar a dicha tardanza.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que la demandante gozaba de la convención colectiva de trabajo, la cual fue correctamente aportada al plenario, deberá ser indemnizada, tal y como ésta lo plantea, debiéndose traer a colación, el artículo 38 literal c⁹, de la convención colectiva de trabajo, el cual reza:

“En casos de terminación unilateral por parte de EL BANCO de un contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa comprobada, se pagará al trabajador despedido las indemnizaciones previstas en el numeral 4° del Artículo 6° de la Ley 50 de 1990, así:

(...)

c) Con un incremento del sesenta por ciento (60%) si el trabajador tuviere un tiempo de servicio de diez años o más y menos de veinticinco años...”

En el caso que nos convoca, la demandante contaba con 10 años, 5 meses y 14 días para la fecha de despido, toda vez que empezó a laborar el 1° de noviembre de 2005, siendo terminado su contrato el 14 de abril de 2016.

Así las cosas, una vez realizadas las operaciones aritméticas del caso, la demandante tiene derecho a una indemnización por despido sin justa causa, conforme al incremento del 60%, como lo establece la convención, por valor de **\$23'370.401**, aclarando, que si bien el salario de la actora se observa que era variable, no hay prueba alguna en la que se pueda basar esta Corporación para liquidar con el promedio del último año devengado por la demandante, por lo que se debe tener en cuenta el sueldo básico por valor de \$1'999.886.

⁹ Folio 170 y 215, expediente digitalizado.

Ahora bien, con respecto a la **indexación** de la condena, es indudable que la pérdida del poder adquisitivo del peso colombiano es un hecho notorio, pues cuando un pago no se hace en la fecha de su exigibilidad el mismo comienza a depreciarse y la indexación o revaluación judicial es el mecanismo apropiado para combatir ese defecto. Por tal razón debe prosperar la indexación, tomando para ello el valor del IPC certificado por el DANE, entre la causación de la obligación y hasta el momento efectivo del pago.

Corolario de todo lo dicho, es que la sentencia que se revisa por vía de apelación merece ser **REVOCADA**, y en su lugar **CONDENAR** a la entidad accionada a la indemnización convencional por despido sin justa causa y la respectiva indexación de la condena.

Con los argumentos anteriores y atendiendo al principio de consonancia de que trata el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, esta Sala hizo un pronunciamiento implícito de las alegaciones presentadas.

Las costas de ambas instancias corren a cargo de la parte demandada, conforme a lo establecido en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso. Las agencias en derecho en esta instancia valen \$1'160.000.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Se **REVOCA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia conocidas, y en su lugar, se **CONDENA** a **BANCOLOMBIA S.A.** a reconocer y pagar a la señora **HILDA ROCÍO ZAPATA MONSALVE**, la suma de **\$23'370.401**, por concepto de indemnización convencional por terminación del contrato sin justa causa, debidamente indexada, conforme se dijo en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Costas procesales y agencias en derecho como se dijo en la parte motiva de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Hilda Rocío Zapata Monsalve
DEMANDADO	Bancolombia S.A.
RADICADO	05-001-31-05-009-2016-00836
DECISIÓN	Revoca sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/147> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 23 de febrero de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 23 de febrero de 2023 a la 5:00 pm



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO