

TEMA: DESPIDO CON JUSTA CASUA- La conducta se encuadra en una justa causa en la medida que no fueron comportamientos aislados o esporádicos, sino repetidos o reiterados, que implicaban el uso de dineros y elementos corporativos cuantiosos, en actividades ajenas a las funciones que debía desarrollar en el empleo para el que fue contratada.

HECHOS: Solicitó la demandante se declare que la sociedad demandada vulneró el principio constitucional de non bis in idem, por doble juzgamiento en los procesos disciplinarios adelantados en su contra; se decrete la extinción de la acción disciplinaria en trámite para el momento de presentación de la demanda. En sentencia de primera instancia el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra. Debe la sala analizar: 1) Si las conductas endilgadas a la demandante revisten gravedad que habilite al empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa; 2) Si el despido fue notificado dentro de un término razonable; 3) Si fue garantizado el debido proceso disciplinario; 4) Si los antecedentes de salud impedían la finalización del vínculo, por efectos de estabilidad laboral reforzada.

TESIS: (...) Acerca de si las faltas endilgadas a la demandante revisten gravedad que habilite al empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa. General Electric fundamentó la decisión de finalizar el vínculo en forma unilateral con justa causa, en diferentes conductas, entre ellas: utilización de la tarjeta corporativa para pagar los gastos efectuados por usted durante un viaje de carácter personal, combinado con un viaje profesional, sin autorización de su superior inmediato, que no fueron previamente aprobados y nunca fueron reembolsados (...) También le fueron atribuidos incumplimientos de las políticas de GE que originaron el bloqueo de su tarjeta corporativa en diversas oportunidades, conllevando a que fuera desactivada quince (15) veces en razón de la no entrega oportuna y debidamente documentada de los gastos presuntamente efectuados en el cumplimiento de sus funciones; para lo cual contaba con plazo de 30 días, prorrogables por un periodo igual, según la política de viajes que admitió conocer (...) Conducta que encuadra en la prohibición contemplada en el numeral 17 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo, consistente en retardar la presentación de cuentas por concepto de los reembolsos que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Empresa. Conductas que en realidad están inmersas en violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador (numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo); en la medida que no fueron comportamientos aislados o esporádicos, sino repetidos o reiterados, que implicaban el uso de dineros y elementos corporativos cuantiosos, en actividades ajenas a las funciones que debía desarrollar en el empleo para el que fue contratada; tal como explicó el Juez de Primera Instancia. Por tanto, es procedente confirmar la Sentencia recurrida en cuanto declaró que la finalización del contrato de trabajo de la demandante se dio con justa causa. (...) Respecto a que los cargos formulados habían ocurrido mucho tiempo atrás, procede esta Judicatura a analizar si el despido fue notificado dentro de un término razonable. (...) Si bien en el caso bajo análisis, las conductas enrostradas fueron detectadas en una auditoría realizada para todo el año 2016 y la decisión de dar por terminado el vínculo laboral se adoptó el 6 de agosto del año 2018, lo que en principio denotaría que no fue oportuna, inmediata o dentro de un término razonable; no deben perderse de vista las múltiples actuaciones internas, de tipo administrativo y judiciales que mediaron, tales como solicitud de nulidad de la empleada, solicitud de permiso ante el Ministerio del Trabajo y el agotamiento de los recursos de la vía gubernativa, así como Acción de Tutela; trámites que iniciaron en enero del año 2017 y culminaron el 9 de febrero de 2018, por lo que la accionada procedió a rehacer el trámite disciplinario, empezando de nuevo con la citación a descargos el 2 de marzo de 2018, que se concretó el 31 de mayo de ese año, respetando los periodos de incapacidad de la

trabajadora; hechos que justifican de manera razonable el tiempo transcurrido y en todo caso, hubo inmediatez entre la finalización del trámite administrativo ante el Ministerio y el reinicio del proceso disciplinario. (...) En cuanto a la garantía del debido proceso disciplinario (...) en el Reglamento Interno de Trabajo, a partir del artículo 58, está previsto el agotamiento de un proceso previo a la imposición de una sanción; el mismo no es aplicable al asunto bajo estudio, puesto que la trabajadora no fue objeto de sanción, sino de despido con justa causa. (...) En cuanto a si los antecedentes de salud impedían la finalización del vínculo, por efectos de estabilidad laboral reforzada (...) Existiendo múltiples conductas que hacían que el despido fuera justo, pero ante las afectaciones en su salud y el no permiso para despedir por parte del Ministerio del Trabajo, en este caso, se tomó la decisión de despedirla el 6 de agosto de 2018, suspendiendo tal determinación "... hasta que una autoridad competente se pronuncie y ratifique sobre la configuración de la justa causa ...". (...) explicando la accionada que para el año 2022 la situación había cambiado sustancialmente, ya que desde hacía un año la empleada no presentaba ninguna incapacidad, novedad o reporte alguno sobre proceso de calificación o de enfermedad; hecho que no fue controvertido ni discutido en la apelación, sino que se hizo alusión a unos diagnósticos previos al año 2016, que eran plenamente conocidos por la empleadora (...) la accionada mantuvo aplazada la ejecución del despido hasta cuando tuvo certeza de que la accionante no presentaba más quebrantos de salud o por lo menos, no los informó o acreditó, ni siquiera con ocasión de la terminación de suspensión de su despido, ni con el Fallo de Primera Instancia, pudiendo arrimar esas probanzas al proceso al constituirse en hechos nuevos que podían en un momento determinado demostrar si gozaba de estabilidad laboral reforzada para la época en que se hizo efectivo su despido.

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 23/07/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, veintitrés (23) de julio de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310502320190012401
Demandante	MARTA LUCÍA VILLA MUÑOZ
Demandado	GENERAL ELECTRIC INTERNATIONAL INC SUCURSAL COLOMBIA
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual – terminación del contrato de trabajo con justa causa, debido proceso disciplinario, inmediatez entre la conducta y el despido, estabilidad laboral reforzada -
Decisión	Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

Pretensiones:

Se declare que la sociedad demandada vulneró el principio constitucional de *non bis in idem*, por doble juzgamiento en los procesos disciplinarios adelantados en su contra; **se decrete la extinción de la acción disciplinaria** - en trámite para el momento de presentación de la demanda -.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que la señora Villa Muñoz suscribió contrato de trabajo con la sociedad accionada el 1º de abril de 2009, para desempeñar el cargo Applications Specialist (según aparece en documentos anexos corresponde a Especialista en Aplicaciones CT GE Healthcare teniendo entre otras funciones, dar entrenamiento en tomografía computarizada a los clientes que adquieren los equipos de la compañía en Latinoamérica, cuando ya está instalado el equipo); el 19 de diciembre de 2016 el empleador le inició un proceso disciplinario, en esa misma fecha se le notificó y practicó diligencia de descargos frente a 29 imputaciones de índole financiero; se le despojó de las herramientas de trabajo como tablet, celular y acceso al sistema CONCUR; actuación que sorteó de manera sorpresiva sin poder ejercer el derecho de defensa; el 26 de diciembre de ese año la accionada decidió dar por terminado el contrato de trabajo, solicitó la nulidad del trámite petición que fue negada; el 11 de enero de 2017 la trabajadora acudió ante el Ministerio del Trabajo y puso en conocimiento la situación que calificó como irregular, por su estado de salud y recomendaciones dadas luego del estudio del puesto de trabajo por la

Administradora de Riesgos Laborales. Posteriormente fue citada a ampliación de descargos, el 31 de enero de 2017 la Gerente de Recursos Humanos confirmó la decisión de finalizar el vínculo laboral quedando agotada la segunda instancia; el 15 de febrero siguiente se solicitó al Ministerio del Trabajo autorización para su despido con justa causa, siendo negado mediante actos administrativos del 12 de julio de 2017 y 9 de febrero de 2018, en garantía de la estabilidad laboral reforzada y el debido proceso en la actuación disciplinaria. Por lo anterior, solicitó el reintegro al puesto de trabajo, recibiendo como respuesta que la accionada continuaría cancelándole los salarios y la seguridad social, mientras debía permanecer relevada del servicio.

El 9 de marzo de 2018 fue citada a una nueva diligencia de descargos, por los mismos hechos ya juzgados y sancionados, argumentándose una nulidad procesal que antes había sido negada, sin que la cartera ministerial hubiera ordenado rehacer la investigación administrativa o declarar la nulidad. A raíz de esta situación interpuso Acción de Tutela, que fue denegada en primera y segunda instancia mediante Fallos de los días 2 y 30 de abril de 2018. Seguidamente, el empleador la citó de nuevo a descargos el 31 de mayo de 2018, por los mismos hechos e iguales pruebas que sirvieron para calificar la falta y sancionarla, pese a que la autoridad administrativa negó la autorización de despido, tampoco se cumple el principio de inmediatez al haber transcurrido un año y siete meses desde que se adujeron los hechos, lapso en que las pruebas se pudieron contaminar, como conversaciones de whatsapp, correos electrónicos, información de viajes y gastos

de la tarjeta de crédito corporativa y fue solo hasta las últimas citaciones que tuvo acceso parcial a ellas; sostiene que con lo relatado está configurada la vulneración al principio de *non bis in idem* en materia disciplinaria.

Como antecedentes de salud expone que en el año 2009 presentó patología vascular, trombosis en pierna derecha, con tratamiento y restricciones para viajes largos; en 2011 sufrió accidente de trabajo con diagnóstico *hernia del núcleo pulposo, protusión foraminal derecha que contacta raíz nerviosa*, viene padeciendo fuertes dolores que le generan incapacidades constantes y consultas con especialistas en diferentes áreas; en marzo de 2012 sufrió accidente de trabajo en un viaje, con diagnóstico *hemangioma en vértebra y trastorno del disco cervical con radiculopatía, síndrome cervicobraquial*; en marzo de 2015 padeció *paresia facial izquierda* con diagnóstico *quistes cerebrales* y de *múltiples microangiopatías cerebrales*; en octubre de ese año fue internada por dolor lumbar, con bloqueo facetario bilateral, ampliación de restricciones laborales por tres meses; en julio de 2015 y enero de 2016 la especialista en salud ocupacional le entregó recomendaciones; en abril de 2016 se evaluó su puesto de trabajo, cambiándose la metodología para estar tres semanas en Medellín con tareas administrativas en forma remota y una semana de viaje con precisión para la frecuencia de vuelos y transportes terrestres; en enero de 2017 fue internada por dolor lumbar, en julio de 2018 tuvo incapacidad médica de 20 días.

Respuesta a la demanda:

General Electric International INC Sucursal Colombia a través de apoderada, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales, cargo desempeñado, explicando que se trata de trabajadora de manejo y confianza con salario integral; admite el inicio del proceso disciplinario con citación realizada el mismo día de la diligencia descargos, respetando el debido proceso y el derecho de defensa, que culminó con la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, soportada en informe de auditoría financiera que reportó la existencia de recibos realizados por propia mano contentivos de gastos desorbitantes, avances en efectivo por sumas que superan 1.000 dólares semanales por encima de lo permitido, viajes personales cobrados como de trabajo y sin permiso del superior jerárquico, mal uso de la tarjeta de crédito corporativa; asiente en que solicitó autorización de despido al Ministerio de Trabajo y el contenido de los actos administrativos que negaron el permiso; el hecho de haber relevado a la trabajadora de sus funciones continuando con el pago de salarios y seguridad social; lo atinente a que reiteró la citación a descargos con fundamento en los mismos cargos, debido a que el Ministerio del Trabajo indicó que se había violado el debido proceso, cuya consecuencia es la nulidad de lo actuado, por tanto, con el fin de garantizar los derechos de la disciplinada, reinició el proceso disciplinario corrigiendo los errores señalados, esto es, citándola con antelación y permitiéndole la presencia de su apoderado aunque no era obligatorio, cuestionando que la accionante siempre pretendió la nulidad del procedimiento y luego quiere desconocer tal situación, pese a que la autoridad administrativa le dio la razón y el Juez de Tutela lo avaló indicando que el

asunto debía resolverse al interior del nuevo proceso disciplinario y que contaba también con la vía ordinaria. Reconoce la evaluación del puesto de trabajo, algunas situaciones de salud y diversos diagnósticos médicos, así como varios periodos de incapacidad prescritos a la demandante. Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló excepciones.

Presentó demanda de reconvención, solicitando se declare que el proceso disciplinario es válido por estar ceñido a las normas constitucionales y legales; que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a un acto de discriminación sino a la configuración de una justa causa; que la trabajadora y su apoderada han obrado de mala fe mediante actuaciones dilatorias. La demandante inicial mediante su apoderado se opuso a lo pretendido y formuló excepciones.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora **Marta Lucía Villa Muñoz** y declaró la prosperidad de las pretensiones de la demanda de reconvención; **declaró que el despido de la trabajadora el 11 de mayo de 2022 se sustentó en una justa causa**, ya que **el proceso disciplinario que conllevó a tal decisión no presenta irregularidades que le resten validez** y que **la demandante no es sujeto de estabilidad laboral por el fuero de salud**; impuso condena en Costas a la accionante, fijando como agencias en derecho la suma equivalente a un (1)

salario mínimo legal mensual vigente, en favor de la demandada.

Recurso de Apelación apoderado de la demandante:

Solicita se revise la Sentencia de primera instancia, afirmando que se debe analizar en forma unificada, la **violación al debido proceso con los antecedentes de salud aportados,** tema discutido con los testimonios y la revisión del puesto de trabajo; se trata de una persona llamada a descargos teniendo **antecedentes de salud y los cargos formulados habían ocurrido mucho tiempo atrás,** por lo que no puede generarse una justa causa para despido; no puede hablarse de la validez de unos cargos, cuando la misma empresa los convalidó al volver a entregar la tarjeta operacional de la que gozaba para sus viajes, durante mucho tiempo después de los llamados de atención; los testigos están viciados de subjetividad al ser los gestores de los pliegos de cargos y de la sanción impuesta. **Se trató de un despido sin justa causa, no eran motivos graves para despedir; transcurrió tiempo suficiente para que la accionante perdiera todos sus medios de defensa en las audiencias de descargos, no tuvo oportunidad de ingresar al sistema donde se reportaban los gastos,** ya que había transcurrido un año y medio más o menos.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de ambas partes reiteraron argumentos

expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentarse el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con lo establecido de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflicto Jurídico:

Radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose 1) Si las conductas endilgadas a la demandante, revisten gravedad que habilite al empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa; 2) Si el despido fue notificado dentro de un término razonable; 3) Si fue garantizado el debido proceso disciplinario; 4) Si los antecedentes de salud

impedían la finalización del vínculo, por efectos de estabilidad laboral reforzada.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de primera instancia, por las siguientes razones:

Está por fuera de discusión, que la señora Marta Lucía Villa Muñoz laboró al servicio de General Electric International Inc. Sucursal Colombia, desde el 1° de abril de 2009 hasta el 11 de mayo de 2022, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Applications Specialist, con el pago de salario integral que al momento de la terminación del vínculo era de \$13.000.000, **cuyo reconocimiento se mantuvo aun estando relevada de prestar el servicio desde diciembre del año 2016 hasta mayo de 2022** (folio 4068 archivo 000 C01).

El 11 de mayo de 2022 la accionada notificó a la señora Villa Muñoz que dejaba “... sin efecto la suspensión de la determinación de dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo con justa causa legal ...”, tomada desde el 6 de agosto de 2018, en consideración al estado de salud de la trabajadora para esa época, soportado en diversas incapacidades médicas que ésta había presentado en los meses anteriores y durante el trámite del **proceso disciplinario adelantado en el año 2018. Explicando que para el año 2022 la situación había cambiado sustancialmente, ya que desde hacía un año la empleada no presentaba ninguna**

incapacidad o reporte sobre algún proceso de calificación o enfermedad (folio 4063 archivo 000).

Tampoco se discute que **el proceso disciplinario había iniciado el 19 de diciembre de 2016**, fecha en que la activa rindió descargos por presuntos incumplimientos a la política de viajes y dietas de la compañía, en relación con las cuentas de gastos efectuadas usando la tarjeta de crédito corporativa, sin haber aportado la documentación de soporte adecuada para su justificación, ni estar aprobados por el jefe inmediato; como viajes personales, gastos en viajes internacionales a destinos no autorizados, alimentación, avances en efectivo por sumas que superarían los 1.000 dólares semanales siendo lo usual hasta máximo 300 dólares en ese lapso, tarjeta que debió ser desactivada en 15 veces en razón de los incumplimientos, entre otros.

Luego de valorar la información recopilada y al considerar que la trabajadora reconoció haber incurrido en las faltas o que no justificó los gastos no autorizados, a través de carta del 26 de diciembre de 2016 le comunicó la terminación del vínculo laboral con justa causa (folio 77 archivo 000); una vez agotada la segunda instancia al interior de la organización, **el 15 de febrero de 2017 la accionada solicitó al Ministerio del Trabajo autorización para despedir**, relacionando en detalle todo lo acontecido, así como los antecedentes médicos de la trabajadora (folios 139 a 155 archivo 000).

La autoridad administrativa del trabajo mediante Resolución del 12 de julio de 2017, decidió no autorizar la

terminación unilateral del contrato laboral, concluyendo que existió vulneración al debido proceso, ya que la citación a audiencia de descargos se efectuó el mismo día de la audiencia, sin indicarle las causas, un término prudente durante el cual pudiera formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considerara necesarias, como tampoco se le permitió la defensa técnica con un abogado aunque esto último no fuera obligatorio; **decisión confirmada a través de resoluciones del 8 de septiembre de 2017 y 9 de febrero de 2018** (folios 165 a 204 archivo 000).

A consecuencia de la anterior decisión, **el 2 de marzo de 2018 la accionada citó de nuevo a la trabajadora a rendir descargos** para el día 9 del mismo mes y año, exponiendo los hechos que motivaron la diligencia, citó el fundamento normativo que consagraba las faltas endilgadas, le dio traslado de las pruebas que sustentaban los hechos atribuidos para que pudiera controvertirlos y le notificó que podía allegar y solicitar la práctica de las pruebas que a bien tuviera (folios 215 a 224 archivo 000).

Antes de culminar el trámite disciplinario, **la empleada promovió Acción de Tutela** por considerar que se vulneraban sus derechos al ser citada a descargos por segunda vez con base en los mismos hechos, **profiriéndose Fallo absolutorio en primera y segunda instancia los días 2 y 30 de abril de 2018**; el Juez de Tutela explicó que la desvinculación laboral obedecía a causas muy distintas a condiciones de salud, debilidad manifiesta o incapacidad, además que el contrato laboral estaba vigente, se le venía remunerando y aportando a

la seguridad social, por lo que debía acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral en caso de inconformidad (folios 229 a 266 archivo 000).

Toda vez que los descargos no se habían practicado, el 22 de mayo de 2018 la empleada fue citada de nuevo con esa finalidad, para el día 25 de ese mes y año, la que finalmente se concretó el 31 de mayo siguiente (folios 267 a 323 archivo 000).

El 6 de agosto de 2018, agotada la etapa de descargos y práctica de pruebas, General Electric decidió dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa; ratificada el 24 de agosto ese año, cuando comunicó a la accionante que **ante las frecuentes incapacidades** presentadas a partir del momento en el que se inició el proceso disciplinario, con el propósito de conservar la buena fe y de garantizar la protección de su derecho a la salud, **quedaban suspendidos los efectos de dicha determinación,** hasta cuando una autoridad competente se pronunciara sobre la configuración de la justa causa, **quedando eximida de prestar sus servicios personales** (folios 658 a 754 archivo 012 C01); **relevo que venía ocurriendo desde diciembre de 2016 y así se mantuvo hasta el 11 de mayo de 2022** cuando la compañía decidió levantar la suspensión de los efectos de la determinación de terminar el contrato de trabajo, **lapso en el que mantuvo el pago de salarios y aportes a la seguridad social,** hecho no discutido por la parte activa.

Temas objeto de apelación:

1. Acerca de si las faltas endilgadas a la demandante revisten gravedad que habilite al empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa:

General Electric fundamentó la decisión de finalizar el vínculo en forma unilateral con justa causa, en diferentes conductas, entre ellas: *utilización de la tarjeta corporativa para pagar los gastos efectuados por usted durante un viaje de carácter personal, combinado con un viaje profesional, sin autorización de su superior inmediato, que no fueron previamente aprobados y nunca fueron reembolsados por usted* (folio 86 archivo 017 C01). Con relación a esta falta, se detalló que la empleada debía atender un compromiso de trabajo en San Juan de Puerto Rico, entre los días 23 y 26 de agosto de 2016; en los fines de semana previo y posterior, los días 21, 27 y 28 del mismo mes y año, la señora Marta Lucía viajó a Miami donde permaneció esos días sin ningún propósito laboral, sin autorización del jefe inmediato u otro superior, realizando “...una serie de gastos puramente personales con la tarjeta de crédito corporativa ... y reportados por usted como gastos de trabajo, ... que no corresponden a gastos necesarios para el desempeño de su trabajo, ascienden a un total de ... US\$220.56 y corresponden a conceptos de comidas, transporte y gasolina, que la compañía no tenía por qué asumir dado que se trataba de gastos evidentemente de carácter personal...”; frente a lo cual, en diligencia de descargos la empleada explicó que correspondió a un viaje de trabajo y las conexiones en Miami obedecieron a circunstancias específicas del cliente por ser el itinerario más económico para llegar a tiempo a cumplir con el entrenamiento en tomografía, como era su oficio; no obstante, nada justificó respecto a la permanencia

en la ciudad de Miami durante tres (3) días anteriores y posteriores (domingo 21, sábado 27 y domingo 28 de agosto de 2016) al evento que debía atender en San Juan de Puerto Rico los días martes 23 y viernes 26 de ese mismo mes; máxime si como indicó en respuesta al cargo, que el paso por esa ciudad obedecía a una mera conexión aérea, que no implica necesariamente pernoctar en esa localidad (al preguntársele por qué razón no aparecía reflejado gasto de hotel en la mencionada ciudad, manifestó que en sus viajes a Miami acostumbrada quedarse en la vivienda de una hermana que reside allí).

Así mismo, se le relacionaron **avances con tarjeta de crédito no legalizados con recibos de gastos, por la suma de \$62.475.003,04** entre enero y diciembre de 2016, de los cuales reembolsó \$10.334.558, respondiendo la disciplinada que ese año se presentaron disputas en el cajero o transacciones no reconocidas, que a principio realizó las devoluciones asumiendo el gasto por valores altos y suponía que la compañía tenía claro el tipo de reportes enviados, sin justificar la diferencia entre lo retirado y lo devuelto. Conducta con la que incurrió en el **incumplimiento** de la obligación especial consagrada en el numeral 41 del artículo 55 del Reglamento Interno de Trabajo, consistente **utilizar adecuadamente la tarjeta de crédito corporativa que le asea asignada como herramienta de trabajo conforme a las políticas y directrices de la Empresa**; habiendo aceptado en diligencia de descargos ser conocedora de la política de viajes y dietas de la compañía, según la cual, los empleados pueden prolongar un viaje de negocios para incluir a continuación un viaje personal con aprobación del supervisor y

los gastos relacionados con la parte personal del viaje son responsabilidad del empleado (numeral 21).

También le fueron atribuidos ***incumplimientos de las políticas de GE que originaron el bloqueo de su tarjeta corporativa en diversas oportunidades, conllevando a que fuera desactivada quince (15) veces*** en razón de la no entrega oportuna y debidamente documentada de los gastos presuntamente efectuados en el cumplimiento de sus funciones; para lo cual contaba con plazo de 30 días, prorrogables por un periodo igual, según la política de viajes que admitió conocer; también en los descargos la activa reconoció haber recibido los requerimiento al manifestar: “... *El uso de la tarjeta corporativa no fue atípico, simplemente durante los años anteriores que recibí estas cartas y recomendaciones asumí mi responsabilidad ...*” (folio 545 archivo 012 C01). Conducta que encuadra en la prohibición contemplada en el numeral 17 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo, consistente en *retardar la presentación de cuentas por concepto de los reembolsos que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Empresa.*

Conductas que en realidad **están inmersas en violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales** que incumben al trabajador (numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), tales como observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes; así como, usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado (numerales 1° del art. 58 y 8° del art. 60 del CST);

en la medida que no fueron comportamientos aislados o esporádicos, sino repetidos o reiterados, que implicaban el uso de dineros y elementos corporativos cuantiosos, en actividades ajenas a las funciones que debía desarrollar en el empleo para el que fue contratada; tal como explicó el Juez de Primera Instancia.

Por tanto, es procedente **confirmar** la Sentencia recurrida **en cuanto declaró que la finalización del contrato de trabajo de la demandante se dio con justa causa.**

2. Respecto a que los cargos formulados habían ocurrido mucho tiempo atrás, procede esta Judicatura a analizar si el despido fue notificado dentro de un término razonable.

Sobre este tema, **la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2660-2022** indicó que **entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable**, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador **de forma inmediata o dentro de un término prudencial**, se entenderá que le perdonó la falta, reiterando SL18110-2016 donde señaló 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...” (Negrillas fuera de texto).

Si bien en el caso bajo análisis, las conductas enrostradas fueron detectadas en una auditoría realizada para todo el **año 2016** y la decisión de dar por terminado el vínculo laboral se adoptó el **6 de agosto del año 2018**, lo que en principio denotaría que no fue oportuna, inmediata o dentro de un término razonable; **no deben perderse de vista las múltiples actuaciones internas, de tipo administrativo y judiciales** que mediaron, tales como **solicitud de nulidad** de la empleada, **solicitud de permiso ante el Ministerio del Trabajo** y el agotamiento de los recursos de la vía gubernativa, así como **Acción de Tutela**; trámites que iniciaron en enero del año 2017 y culminaron el 9 de febrero de 2018, por lo que la accionada procedió a rehacer el trámite disciplinario, empezando de nuevo con la citación a descargos el 2 de marzo de 2018, que se concretó el 31 de mayo de ese año, respetando los periodos de incapacidad de la trabajadora; hechos que justifican de manera razonable el tiempo transcurrido y en todo caso, hubo inmediatez entre la finalización del trámite administrativo ante el Ministerio y el reinicio del proceso disciplinario.

3. Garantía del debido proceso disciplinario:

Si bien en el Reglamento Interno de Trabajo, a partir del artículo 58, está previsto el agotamiento de un proceso previo a la imposición de una sanción; el mismo no es aplicable al

asunto bajo estudio, puesto que **la trabajadora no fue objeto de sanción, sino de despido con justa causa.**

Con relación a este tema, **la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, tiene señalado que el despido no es una sanción disciplinaria** y por consiguiente, **para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma**, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente en el contrato de trabajo, convención colectiva o pacto colectivo (ver Sentencias SL496-2021, SL2351-2020, SL1981-2019).

En SL2351-2020, la Corte recordó que ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, resumiéndolo así: **“...a) 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; deber este que tiene como fin el 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 a posteriori, para evitar indemnizarlos²; b) la inmediatez que consiste 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 exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) 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...”**; reglas que aparecen aquí acreditadas, en la medida que se comunicó a la trabajadora la citación a diligencia de descargos, dándole a conocer las

conductas atribuidas como posibles faltas, con las pruebas que lo sustentaban, dándole la oportunidad de ser oída, de asistir con su defensa, aportar y pedir la práctica de pruebas que a bien tuviera.

Sin que sea cierto que no tuvo la oportunidad de ingresar al sistema donde se reportaban los gastos, puesto que según carta del 15 de junio de 2018 y en atención a que el 25 de mayo de ese año la trabajadora no pudo acceder al sistema *concur*, la compañía le reactivó los permisos necesarios para que pudiera ingresar y consultar el sistema citado, habilitándole para ello la jornada el lunes 18 de junio de 2018 entre las 8am y las 12m, pudiendo comparecer en compañía de su apoderada de considerarlo conveniente, reprogramada para el 19 de junio a petición de la accionante (folios 1 a 3 archivo 017 C01).

4. En cuanto a si los antecedentes de salud impedían la finalización del vínculo, por efectos de estabilidad laboral reforzada:

Acerca de este tema, la **Ley 361 de 1997** preceptúa en su artículo 26², que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 del 27 de febrero de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los

² La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad”

*derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos: “...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...” (Negritas fuera de texto).*

Existiendo múltiples conductas que hacían que el despido fuera justo, pero ante las afectaciones en su salud y el no permiso para despedir por parte del Ministerio del Trabajo, en este caso, se tomó la decisión de despedirla el 6 de agosto de 2018, suspendiendo tal determinación “... hasta que una autoridad competente se pronuncie y ratifique sobre la configuración de la justa causa ...”.

No obstante, el 11 de mayo de 2022, **la compañía notificó a la señora Villa Muñoz, que se dejaba sin efectos la suspensión de la determinación de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, tomada desde el 6 de agosto de 2018**, en consideración a que para esa época (año 2018), había presentado varias incapacidades médicas durante el trámite del **proceso disciplinario**; explicando la accionada que para el año 2022 la situación había cambiado sustancialmente, ya que desde hacía un año la empleada no presentaba ninguna incapacidad, novedad o reporte alguno sobre proceso de calificación o de enfermedad; hecho que no fue controvertido ni discutido en la apelación, sino que se hizo alusión a unos diagnósticos previos al año 2016, que eran plenamente conocidos por la empleadora,

³ Discapacidad

pero que en ningún momento motivaron el despido, tan es así, que la sociedad demandada siempre adoptó las medidas necesarias con el fin de salvaguardar el debido proceso y el derecho de defensa, mostrando cuidado en no adoptar tal determinación mientras la empleada mostrara afectación en su estado de salud y por ello, **desde diciembre de 2016 hasta mayo de 2022, estando relevada de prestar el servicio, siempre le garantizó el pago del salario integral y de los aportes al sistema de seguridad social.** En virtud de ello fue que se reprogramó la diligencia de descargos, el acceso a la demandante de la plataforma *concur* (para facilitarle su defensa) y mantuvo aplazada la ejecución del despido hasta cuando tuvo certeza de que **la accionante no presentaba más quebrantos de salud o por lo menos, no los informó o acreditó, ni siquiera con ocasión de la terminación de suspensión de su despido, ni con el Fallo de Primera Instancia, pudiendo arrimar esas probanzas al proceso al constituirse en hechos nuevos que podían en un momento determinado demostrar si gozaba de estabilidad laboral reforzada para la época en que se hizo efectivo su despido.**

Con fundamento en lo expuesto, se tiene que para la época del despido no se acredita siquiera una afectación al estado de salud de la recurrente, que activara la presunción de despido discriminatorio y la estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar la Sentencia de Primera**

Instancia, en todas sus partes, incluyendo lo relativo a la condena en costas.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandante, al no haber prosperado el recurso de Apelación; fijándose las agencias en derecho en la suma de doscientos mil pesos (\$200.000) en favor de la demandada; conforme a lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA en todas sus partes, la Sentencia** de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandante **MARTA LUCÍA VILLA MUÑOZ**, fijándose las agencias en derecho en suma de doscientos mil pesos (\$200.000) en favor de **GENERAL ELECTRIC INTERNATIONAL INC SUCURSAL COLOMBIA**; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO** en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO