

San Andrés, Isla, 14 de septiembre de 2023

MAGISTRADA SUSTANCIADORA: SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ

RADICADO 88001310500120230004801

PROCESO : LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

DEMANDANTE : BANCO DAVIVIENDA S.A

DEMANDADA: NATALY MURIEL ROCHA

VINCULADO: ASOCIACION DE EMPLEADOS BANCARIOS Y AFINES – “ASEBANCA”

Aprobado según Acta No: 9669

I.- OBJETO

Procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de Consulta de la sentencia calendada del 2 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad.

II.- ANTECEDENTES:

Los hechos se resumen de la siguiente manera: Relata la parte actora que la señora Nataly Muriel Rocha se encuentra vinculada a esa entidad bancaria desde el 15 de noviembre de 2011, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de informadora, y a su vez, es afiliada a la Asociación de empleados bancarios y afines “ASEBANCA” en calidad de miembro de la Junta Directiva de ASEBANCA. Agregó que en virtud del reporte realizado el 12 de enero del 2023, se tuvo conocimiento de una riña acaecida el 29 de diciembre del 2022 en el que participó la demandada encontrándose en su jornada laboral, y agrediendo física y verbalmente con la señora Heidy Correa en las instalaciones de la demandante y en horario de atención al público.

Con fundamento en lo anterior, solicitó que se declare que la señora Nataly Muriel Rocha incurrió en las circunstancias de terminación del contrato de trabajo por justa causa contenidas en los numerales 1 y 4 de los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del trabajo; y en consecuencia se levante el fuero sindical y se autorice la terminación del mismo.

III.- ACTUACION PROCESAL

Mediante Auto No. 0228-23 del 23 de abril de 2023, el Juzgado Laboral del Circuito admitió la demanda y corrió el traslado respectivo al

demandado y a la Organización Sindical ASOCIACION DE EMPLEADOS BANCARIOS Y AFINES – “ASEBANCA”.

La demandada y la Organización Sindical -ASEBANCA- con escrito del 18 de mayo de la cursante anualidad, descorrieron el traslado oponiéndose a las pretensiones de la demanda y propusieron como excepción de fondo las que denominaron **“falta de causa para pedir autorización del despido, buena fe de la demandada, hecho de un tercero ajeno a la demandada y legítima defensa de la demandada, extemporaneidad de los cargos, violación al debido proceso, derecho de defensa y procedimiento convencional”**.

IV.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Laboral mediante sentencia del 2 de agosto de 2023, accedió a las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandada.

Como fundamento de su decisión, señaló que de la documentación aportada y los testimonios rendidos, se logró demostrarse que la conducta injuriosa de la trabajadora, configuraba las causales calificadas por el C.S.T, el reglamento interno y el código disciplinario de la entidad bancaria, como justas y graves para terminar el contrato de trabajo y en consecuencia, levantar la garantía sindical que la respaldaba.

V.- DE LA SEGUNDA INSTANCIA

Con auto de fecha 9 de agosto de 2023, se admitió el recurso de apelación, y se ordenó de conformidad con el numeral 1 del artículo 13 de la ley 2213 de 2022, correr a las partes el traslado respectivo.

La parte demandada en escrito del 14 de agosto del hogaño, presentó sus alegatos de conclusión, adjuntando copia del precedente de la Corte Suprema de Justicia SL131-2021, al estimar resuelto un asunto similar. Mientras que la parte actora, el 24 de agosto del 2023, solicitó la confirmación de la decisión al estimar que se encontraba acreditada la justa causa invocada para el despido. (Ver PDF No. 8 y 11 lb).

VI-CONSIDERACIONES:

6.1 Competencia y presupuestos procesales.

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para revisar en grado de consulta la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, por mandato del art. 69 en concordancia con lo previsto en el numeral 3° del literal B del artículo 15 del CPT. De la misma manera, no avizorándose causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, entraremos a definir el fondo del asunto.

6.2. Problema Jurídico

Surge como Problema Jurídico sometido a nuestra consideración, determinar si la conducta desplegada por la empleada es constitutiva de justa causa para dar por terminada la relación laboral de un trabajador aforado.

TESIS: La tesis que sostendrá este Tribunal es que la sentencia debe confirmarse con base en los siguientes razonamientos.

6.3. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

Frente al thema decidendum, el código sustantivo del trabajo, deprecia:

El artículo 58, Núm. 1 °, establece como obligaciones especiales del trabajador, entre otras, la siguiente: “Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

En cuanto a las causales legales para la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, se encuentran las previstas en el literal A del art. 62 ib, que para el caso que no ocupa traemos a colación, la contemplada en el No. 6, así: **“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”.** La misma normatividad, en

su párrafo expresa que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En relación con la naturaleza jurídica del fuero sindical, cabe recordar lo consignado en el artículo 405 ejusdem: **“El fuero sindical es una garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”**. De igual forma, el artículo 406 ib subrogado por el artículo 57 de la ley 50 de 1990, modificado por el artículo 12 de la ley 584 de 2000, determina quiénes están amparados por el fuero sindical y en el literal c) se incluyen los miembros de la junta directiva, 5 principales y 5 suplentes, amparo efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

El Artículo 410 ibídem, establece que: **“Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: (...) b).- Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”**

En este sentido, del trámite del proceso de levantamiento de fuero sindical para obtener la autorización judicial para el despido con justa causa de un trabajador amparado con la garantía foral, el artículo 113 del CPL, modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001, exige expresar en el libelo narrador la justa causa invocada, presumiendo la existencia del fuero con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de esta.

Sobre la demostración de la causal del finiquito de la relación laboral invocada, en línea jurisprudencial pacífica reiterada, nuestra Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha insistido: **“En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones**

colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.** En este orden,(...) no se equivocó el ad quem en la interpretación dada a esta norma, pues no hizo nada distinto a seguir el precedente jurisprudencial fijado de vieja data.(...) **De acuerdo con la causal de la parte A. del numeral 6 del artículo 62 del CST y la interpretación dada a la norma por la jurisprudencia atrás comentada, por regla general, demostrada la consagración del respectivo comportamiento como falta grave en el reglamento interno de trabajo, u otro de los instrumentos de los señalados por el legislador, ya no le es posible al juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador.** Justamente, la falta del nivel de concreción en la ley requerido por una empresa para el manejo disciplinario de sus trabajadores, ya que al legislador le es imposible prever todas las justas causas de despido posibles en razón a la infinidad de situaciones que se pueden presentar en la prestación personal del servicio por el trabajador a su empleador, se suple con el reglamento interno de trabajo, entre otros instrumentos, mediante el cual la empresa puede individualizar aquellas conductas que, de acuerdo con sus necesidades particulares, ameritan ser catalogadas como falta grave, meritorias de la terminación del contrato con justa causa.”(SL499 del 24 de julio de 2013, rad. 42687, MP. Jorge Mauricio Burgos Ruiz).-

Frente al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador la Corte Constitucional en sentencia T -293 del 8 de mayo del 2017, M.P., Dr Alejandro Linares Cantillo, señaló: “(...) En síntesis, cuando el empleador pretenda dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, lo cual no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. En este escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada¹; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (ii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador”.

En concordancia con esta línea de pensamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reciente sentencia SL605 del 21 de marzo de 2023, M.p., Omar De Jesús Restrepo Ochoa, reiteró: “Sea lo primero decir que la terminación unilateral del contrato constituye una facultad y no requiere, en principio, el seguimiento de «un proceso disciplinario», debido a que, de conformidad con la naturaleza misma de la terminación del contrato de trabajo entre particulares, no se puede hablar de un proceso disciplinario. Esta es una facultad de las dos partes, quienes, dados ciertos requisitos, están en capacidad de ejercerla sin necesidad de más. Para que «el derecho al debido proceso» tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención, o en el pacto colectivo, en el reglamento, en el contrato de trabajo o en las políticas de la empresa. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso. Como lo dijo esta Sala en la sentencia CSJ SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha

¹ Es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el párrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.

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, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir 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 laborante 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 tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente. (...) c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual, para garantizar el debido proceso. e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido. Con todo, la Corporación ha señalado que el despido no tiene un carácter sancionatorio y por ende, no existe una ley que lo obligue a seguir un procedimiento, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021). (...) es importante resaltar que al empleador le basta demostrar una de las causales que adujo al momento del despido, para que se pregone su justeza, pues es criterio pacífico y reiterado de la Corte que cuando se invocan varias conductas como constitutivas de una justa causa para poner fin a la relación laboral, como aquí sucede, le basta al empleador probar la existencia de una que tenga la identidad, mérito o fuerza suficiente para serlo”.

² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

DEL CASO CONCRETO.

Corresponde entonces establecer si está demostrada una justa causa que sustente la autorización de levantamiento de fuero sindical a fin de proceder con el retiro de una trabajadora, como viene declarado en la sentencia consultada.

En principio, se tiene por averiguado la calidad de aforada que ostenta la demandada Nataly Muriel Rocha, al hacer parte de la Junta directiva de la Asociación de Empleados Bancarios y Afines (ASEBANCA), Seccional San Andres, islas, conforme se desprende del comunicatorio de fecha 4 de diciembre del 2021, dirigido a la jefe de crédito y cartera del Banco Davivienda SA. (PDF No. 1.17- anexos- carpeta de zip 02).

Anteladamente habrá que decir que el juzgado de primer grado razonó en sana critica, de acuerdo al acervo probatorio recaudado como pasa a explicarse.

Pues bien, de los documentos allegados, se observa a PDF No. 1.2, el informe de situación disciplinaria adiada 4 de enero de 2023 del Departamento de Relaciones Laborales en el que se reportan los hechos acaecidos el día 29 de diciembre del 2022, en los que estuvo involucrada la hoy demandada, supuesto fáctico que constituye el fundamento de despido.

Adicionalmente, obra en autos que en fecha 24 de enero de 2023, la sociedad empleadora a través de correo electrónico, citó a la demandante a la diligencia de descargos por el presunto incumplimiento a las normas del Código Disciplinario y Reglamento Interno Del Trabajo. En ese sentido, se le informó: **“(...) el Banco Davivienda ha decidido dar apertura formal a un proceso disciplinario, de acuerdo a los hechos conocidos por el Departamento de Relaciones Laborales el pasado 12 de enero de 2023, frente a la situación presentada el día 29 de diciembre de 2022 dentro de las instalaciones de la oficina, cuando usted presuntamente estuvo involucrada en un altercado con un tercero en horario de atención al público, generando un riesgo reputacional para el Banco. (...)**

Así las cosas, y teniendo en cuenta que se encontraba disfrutando de su periodo de vacaciones, reintegrándose el día de hoy, le solicitamos presentarse en la Av. Costa Rica Centro Comercial San Andrés Piso 2 Local 10 Sala de capacitación y conectarse al siguiente Link: meet.google.com/igx-dwev-shy, mediante la aplicación Meet de Google, link que podrá encontrarlo y acceder desde su calendario de la Gsuite, y el cual se encuentra agendado, el próximo 31 de enero de 2023 a las 8:30 am, con el fin de oír sus descargos de manera virtual por los hechos descritos anteriormente (...). De encontrarse usted afiliado a alguna organización sindical, podrá estar acompañado de dos (2) miembros del sindicato durante la diligencia de descargos. En caso de que no se presente a la diligencia, el Banco entenderá que renuncia a su derecho a rendir sus descargos y procederá a tomar las decisiones del caso con los elementos que actualmente posee”; reunión que fue reprogramada para ser realizada de manera presencial, ante la solicitud formulada por la organización sindical ABC a la que se encuentra afiliada la demandada, llevándose a cabo en última fecha 9 de febrero del 2023, según el acta correspondiente, en la que se dejó constancia de la asistencia de la trabajadora, la profesional I en relaciones laborales, una testigo y una representante sindical, quien ejerció el uso de la palabra. (Ver PDF No. 1.3 al 1.7 de la carpeta de zip 02).

También se encuentra demostrado, que la sociedad empleadora a través de oficio del 28 del mismo mes y año, dió por terminado el contrato de trabajo de la actora, invocando como justa causa la contenida en el numeral 6 del literal a) del art 62 del CST, en los siguientes términos: “(...) sus conductas (...) denotan falta de respeto con sus compañeros, falta de compromiso con la reputación del banco, con sus clientes, y carencia de inteligencia emocional para gestionar problemas, de manera que es claro que usted no está alineada con nuestros valores organizacionales. Sus conductas dan cuenta de que usted no tiene interés alguno en pertenecer al equipo de Davivienda, ya que no respeta la imagen del banco, ni a nuestros clientes, ni tampoco le importa afectar el clima laboral en nuestras instalaciones. En este sentido, para el banco no es posible continuar con el contrato de trabajo vigente con usted, de manera que ha decidido finalizarlo con justa causa, recordándole que la finalización del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción disciplinaria como lo dispone la

sentencia SL 2351 del 8 de julio de 2020, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Sentencia SU 449 de 2020 de la Corte Constitucional (...) teniendo en cuenta que usted goza de fuero sindical, la medida aquí adoptada se hará efectiva una vez el juez laboral competente profiera fallo favorable sobre el levantamiento de su fuero". Además, se le puso de presente a la empleada que en los descargos reconoció plenamente lo sucedido, razones que la calificaron de injustificada y constitutiva de falta grave a sus obligaciones legales y reglamentarias (PDF No. 23 de la carpeta de zip07).

Ante este panorama probatorio, fácil es concluir razonadamente la acreditación de la causa justa invocada para dar por terminado el contrato, fundado en los elementos de persuasión reunidos en este litigio, como quiera que la trabajadora reconoció haber tenido una discusión o *altercado* en las instalaciones de su lugar de trabajo y en horario de atención al público con una persona externa al banco, circunstancia calificada como grave según el reglamento de éste.

En efecto, la sociedad demandante comunicó la apertura de la actuación de descargos, en la oportunidad debida, trasladando el video de las cámaras de seguridad contentivo de los registros de esa fecha; o lo que es lo mismo dentro del mes siguiente al insuceso; diligencia de la que se infiere confesión extrajudicial de la trabajadora, así: **Preguntado: ¿Sírvese manifestar si usted tuvo un altercado con un tercero el 29 de diciembre de 2022 en la oficina San Andrés en horario de atención al público? Contestó: "Sí".** (Minuto 3:12:11) (Ver PDF No. 1.7). Y en el discurrir del debate probatorio dentro de este contencioso reconoció: **"Sí tuve un inconveniente personal con la señora Heidy pero fue por fuera de las instalaciones del Banco (...) hubo intercambio de palabras muy alteradas (...) que las dos nos dijimos, cruzamos palabras y ella estaba muy ofuscada pero no tengo claridad de esa palabra (...) yo soy la dueña de la moto porque está a nombre de mi hija, entonces la moto no me la han pagado, yo tengo la deuda de la moto y siempre en su momento les he dicho el tema de la moto para subsanar esa deuda."** (Audiencia de concertada de tramite y juzgamiento del 27 de julio de 2023- minuto 3: 33: 20 – 3: 33: 41).

Hecho que encuentra respaldo en las testimoniales recibidas; en este sentido la señora **Esther Elena Zuluaga Alvarado**, señaló: “El 29 de diciembre del 2022 sube una clienta y me aborda mi puesto por la parte lateral ..., la señora me contesta diciéndome que quiere poner una queja de una funcionaria, yo procedo a decirle que en el área administrativa podía hablar con la señora Martha Rodríguez que era la que estaba encargada en ese momento de recursos humanos (...) En ese momento va saliendo Nataly del baño y se encuentran las dos y comienzan como a hablar, palabras vienen palabras van y luego yo le digo a la señora vez y habla con Martha Rodríguez por favor, entonces en el momento Nataly le dice a la señora estúpida, cuando la señora escucha esto, ella se devuelve y agrede a mi compañera Nataly, la empieza a coger por los cabellos y es cuando nosotros nos movemos de nuestro puesto para ayudar a separarlas; yo trate de coger a la señora Heidy por la parte de atrás y quitársela a Nataly pero me fue imposible (...)” (Minuto 1: 35: 44 al 1: 40: 11). Relato que describe las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que acaecieron los hechos imputados, que encuentra correspondencia con las demás declaraciones recabadas: “La señora estaba preguntando a mi compañera Esther, Nataly Muriel salió del baño, en ese preciso momento y ahí empezó la confrontación de palabras entre ellas y la señora agredió de una vez a Nataly tirándola de una vez al piso y ahí comenzaron a forcejearse.” (Menchi Dilbert Nelson Minuto 4:29 -1:22:40); “yo le pregunte a mi compañera directamente y me dijo que no la agredió, sino que se la encontró y le reclamo una plata de una moto que sacó con una persona, la debe y necesitaba pagarla (...) – Indique al despacho si entre el intercambio de palabras se dijeron improperios: Si (...) yo escuche el griterío, pero literalmente no les preste atención” (Lisett Valencia Cheng - Minuto 1: 09: 00 – 1: 1: 09: 29).

Por su parte, la testigo Vivian Rocio Molina Ordoñez: “Se recibió el reporte del departamento de relaciones laborales, desde la sucursal San Andrés, el 12 de enero del 2023. Se dispuso revisar las faltas que estaban descritas, pero como la funcionaria salió a disfrutar de un periodo de vacaciones a partir del 10 ... hasta el 23 de enero, ... allí es cuando a ella se le envía la citación para diligencia de descargos por las presuntas faltas disciplinarias y trasladándole también las pruebas (...) De acuerdo al laudo Arbitral de la organización sindical ... en su art 38 se puede llamar a descargo dentro de los 25 días hábiles siguientes a que gestión

humana tenga conocimiento, es así que estamos dentro de los términos, aun así se cito el 24 y el sindicato, solicitó aplazar la diligencia ya que esta se había realizado la primera citación de manera virtual, pero el sindicato se opuso por lo cual, tuvimos que aplazar la diligencia, pero un estaba dentro de los 25 días hábiles”. Los 25 días hábiles se cuentan desde que gestión humana tiene conocimiento, pero tuvimos una suspensión de términos porque la funcionaria se encontraba de vacaciones”.
(Récord Min 2:33 -2:40).

En esta línea de pensamiento, se evidencia la falta endilgada como justa causa para terminar unilateralmente el contrato laboral, de acuerdo con el núm. 6 del art 62 CST; en concordancia con las normas que rigen las relaciones laborales de la empresa actora: Art 15, núm. 1 y 16 núm. 3 y art 23 del Código disciplinario; y art 38 literal d) del Reglamento Interno del Trabajo, en punto a la obligación de la trabajadora de acatar los reglamentos que exigen buena conducta al interior de las dependencias, cuya gravedad viene calificada en forma expresa desde ese documento reglamentario; así: Código disciplinario Art 15, núm. 1.: “Todo funcionario durante el desarrollo de sus funciones deberá: **Cumplir, acatar, respetar y poner en práctica la ley, los reglamentos, políticas institucionales, directrices, normas y procedimientos del Banco Davivienda**”. Art 16, núm. 3: “**A todo funcionario le está prohibido: “Ejecutar actos de violencia, injuriar o calumniar a superiores, subalternos, compañeros de trabajo o terceros”.**.. las cuales, por disposición del párrafo primero de esos artículos, son constitutivas de falta disciplinaria grave. Art 23: “Constituyen faltas disciplinarias graves, entre otras, las siguientes: “**1. Incumplir las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 15 y 16 de este código**”. Y como deber el art 38 literal d) del Reglamento Interno del Trabajo, dispone: “**Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Banco**”. (PDF No. 1.11 y 1.12 ib).

De suerte que, denota la Sala que estuvo ajustado a derecho el sentido de la decisión consultada, en punto a que se privilegió el debido proceso en la actuación interna adelantada por la empleadora, en cuanto al respeto del plazo reglamentario para escuchar en descargos a la

trabajadora, la comunicación de despido consecuente y logró demostrar en el paginario la materialización de la causal invocada para la terminación del contrato con justa causa, que amerita autorizar levantar la protección constitucional de que era titular la empleada sindicalizada.

3.-CONCLUSIÓN:

Como colorario, se impone la confirmación de la decisión; no se condenará en costas al tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

4.-DECISIÓN:

Por lo expuesto, El Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés Islas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

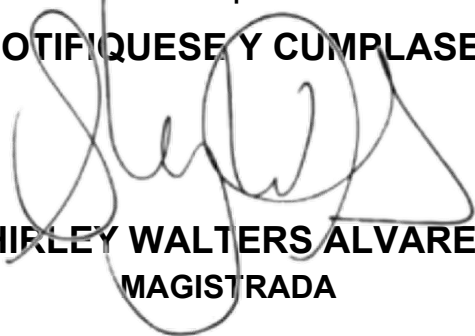
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 2 de agosto del 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés Isla dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical seguido por el **BANCO DAVIVIENDA S.A** contra **NATALY MURIEL ROCHA**.

SEGUNDO: Abstenerse de condenar en costas.

TERCERO: En firme, remítase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



SHIRLEY WALTERS ALVAREZ
MAGISTRADA



JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA
MAGISTRADO



FABIO MAXIMO MENA GIL
MAGISTRADO