



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.

DEMANDANTE: COLFONDOS S.A.

DEMANDADO: ALEXANDER MOYA MANCERA

RADICACIÓN: 11001 31 05 032 2021 00441 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., catorce (14) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 02 de septiembre de 2022 por el Juzgado Treinta y dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La sociedad demandante mediante apoderado judicial promovió acción especial de fuero sindical, solicitando se declare que el señor ALEXANDER MOYA MANCERA, es trabajador de la sociedad COLFONDOS S.A., desde el día 14 de marzo de 2016, en virtud del contrato de trabajo suscrito entre las partes y que en la actualidad desempeña el cargo de Asesor Comercial; que es miembro de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO “SINTRAFINANCIERA”, en su calidad de Secretario de Educación; como también, es miembro de la organización SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLFONDOS S.A. “SINTRACOLFONDOS”, en su calidad de miembro de la Comisión de Reclamos; que goza actualmente de la garantía de fuero sindical y que incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, e incumplió gravemente lo establecido en los numerales 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el numeral 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como, lo establecido en los literales e) y j) del artículo 38 y numerales 1, 5 y

10 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo, para que como consecuencia de lo anterior, se ordene el levantamiento de fuero sindical y se conceda permiso para despedir con justa causa.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que las partes suscribieron contrato de trabajo el 14 de marzo de 2016, momento para el cual el demandado se obligó a cumplir el Reglamento Interno de Trabajo y recibió copia de este; adicionalmente, se comprometió a ser el responsable de los formularios de afiliación y en general de los documentos que se presenten con alteraciones en su contenido o firma y en el mismo sentido, debe informar toda anomalía, inconsistencia o adulteración que observe en los formularios desafiación.

Añadió que el señor MOYA, en su calidad de Asesor Comercial, asignado a la Gerencia Dinámica desde agosto de 2020, tenía a su cargo, entre otras funciones, la de tramitar y asesorar las solicitudes de afiliación y traslado de la Compañía; que el 10 de marzo de 2021 Investigaciones Internas recibió información de una presunta mala práctica por parte del demandado quien reportó salarios diferentes a los reales en las ventas realizadas entre agosto y diciembre de 2020 en algunos casos; que el 07 de junio de 2021, el área de Investigaciones Internas de la Compañía emitió reporte investigación de Mala Práctica Comercial, Caso COLF 339 de 2021 en el cual se evidenció que, durante el periodo de agosto de 2020 a marzo de 2021, el señor ALEXANDER MOYA MANCERA realizó 14 afiliaciones en las cuales se registró un IBC distinto al recaudado, como también había 5 afiliaciones donde no concordaba el nombre del empleador y sobre esos empleadores el demandado no podía realizar gestión comercial, en la medida que dichas empresas estaban asignadas a los portafolios de las demás unidades de negocio. Adujo que se evidenciaron tramites de traslado irregular al fondo de pensiones.

Señaló que mediante comunicación escrita de fecha 21 de junio de 2021, la sociedad COLFONDOS S.A., dio apertura formal al proceso disciplinario en contra del señor ALEXANDER MOYA MANCERA y, en consecuencia, se corrió traslado de las pruebas que estaban en poder de la Compañía y se citó al demandado a diligencia de descargos el día 18 de junio de 2021; la cita a diligencia de descargos fue aplazada en varias ocasiones por solicitud del demandado y una inasistencia, finalmente, el 21 de julio de 2021 se llevó a cabo la diligencia de descargos donde estuvieron presentes, además, dos miembros de la organización sindical.

En la diligencia de descargos los representantes de la organización sindical interrogaron al señor Nelson Caballero, en su calidad de analista de Investigación, encargado de la investigación adelantada en contra del señor

ALEXANDER MOYA MANCERA; una vez terminada la intervención del señor Caballero, el demandado se retiró de la diligencia de descargos sin pronunciamiento alguno, tampoco presentó ningún eximente de responsabilidad que desmintiera los graves incumplimientos soportados en el reporte investigación de Mala Práctica Comercial, Caso COLF 339 - 2021 y Caso COLF 359 y 366 -2021.

Finalmente, señaló que, mediante comunicación del 30 de julio de 2021, finalizó el contrato de trabajo con justa causa del señor ALEXANDER MOYA MANCERA, decisión que está sujeta a la sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical del trabajador y, adicionalmente, dio aplicación al artículo 140 del C.S.T.

El día 28 de julio de 2022, se celebró audiencia de que trata el art 114 del CPT y de la SS en la que la parte accionada mediante apoderado judicial presentó contestación a la demanda, señalando que se oponía a las pretensiones quinta, sexta, séptima y octava; dicha oposición la fundamentó en que no existe una justa causa comprobada por parte del demandante.

Adujo que en ningún momento se podía inferir un acto de indisciplina, negligencia o desobediencia o que el trabajador omitiera alguna de las directrices del reglamento interno de trabajo; precisó *“aquí lo que hay es una presunta irregularidad en unos salarios y en unos empleadores que se reportaron... ahora, ¿causó daño el señor alexander moya con esa diferencia? ¿pagó la compañía COLFONDOS como comisiones sobre los reportados o lo recaudado? Obviamente la empresa no va a perder porque siempre paga sobre lo recaudado.”*. concluyó indicando que no hay de parte del trabajador un incumplimiento o una desobediencia como lo hacen querer ver.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó como prescripción de la acción, inexistencia de las causales invocadas como justas causas para la terminación del contrato, inexistencia de las causales objetivas en el presunto incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, inexistencia de incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo y la innominada.

En dicha audiencia, el Juez Treinta y dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., ordenó oficiar al Ministerio del Trabajo para que allegara información.

Mediante audiencia celebrada el 19 de agosto de 2022 se practicaron las pruebas y se ordenó oficiar nuevamente al Ministerio del Trabajo, a efectos de que remitiera certificación de la Junta Directiva de la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Financiero – Sintrafinanciera” -Seccional Bogotá. Así mismo, se requirió al Representante Legal de Sintrafinanciera y Sintracolfondos a efectos de que allegaran las

respectivas certificaciones o documentos que den cuenta de la designación del señor Alexander Moya Mancera como dirigente sindical o miembro del Comité de Reclamos.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Juez Treinta y dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia proferida el 02 de septiembre de 2022, ordenó levantar el fuero sindical y autorizó el despido del señor ALEXANDER MOYA MANCERA.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación con sustento en que el señor ALEXANDER MOYA MANCERA partió del principio de la buena fe, porque le es imposible a él tener herramientas más que el instrumento que le da la misma compañía para determinar el ingreso base de cotización, máxime si se tiene en cuenta que entre la afiliación y la vinculación para pago está entre 3 y 4 meses, en ese tiempo, puede pasar cualquier situación de variación de salario y variación de empleador. Adicionalmente, señaló que el asesor no está en la obligación de investigar ni está en la posibilidad de hacerlo porque se estaba en confinamiento por cuarentena, por lo que diligenciaba el formulario virtual con lo que decía el afiliado.

Adicionalmente, puso de presente que no comparte el análisis hecho de la prescripción para la radicación del fuero sindical porque el artículo es claro al decir “cuando tuvo conocimiento” y en este caso desde marzo de 2021 tuvo conocimiento de estos hechos, por lo que apeló esta decisión.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Dilucidar si existe la justa causa con la que la sociedad demandante pretende el levantamiento del fuero sindical del encartado y determinar si operó el fenómeno de la prescripción.

CONSIDERACIONES

El artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. A su vez, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical, como la 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, por lo que el interés del empleador dirigido a que se produzca cualquiera de estos eventos, debe adelantarse a través de un proceso especial dirigido a obtener el permiso respectivo.

En el presente caso no existe controversia respecto de la existencia de la Organizaciones Sindicales SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO “SINTRAFINANCIERA” y SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLFONDOS S.A. “SINTRACOLFONDOS”, pues así se desprende de la documental allegada en el archivo 16 por parte del Ministerio de Trabajo. Tampoco está en discusión la condición de aforado del demandado por ser miembro del Comité de Reclamos de SITRACOLFONDOS, puesto que como lo manifestó el a quo, no se acreditó tal condición frente a SITRAFINANCIERA.

Así las cosas, a folio 357 milita correo del 18 de junio de 2021 donde el SINTRACOLFONDOS comunicó a Colfondos:

*“Reciban un caluroso saludo del Sindicato de Trabajadores de Colfondos S.A. SINTRACOLFONDOS. En uso de las facultades legales y estatutarias, en ejercicio del derecho consagrado en el artículo 374 del C.S.T, notificamos el nombramiento del señor **ALEXANDER MOYA MANCERA**, identificado con cédula de ciudadanía número **79.738.872** como miembro activo del Comité de Reclamos.*

*Así las cosas, se informa que el señor **ALEXANDER MOYA MANCERA**, asumirá las funciones en la comisión de reclamos en reemplazo de la señora **MADELEINE RAMOS PEÑA** identificada con la cédula de ciudadanía número **52.110.536.**”*

Luego, se puede colegir que el encartado es destinatario de las garantías que implica el fuero sindical consagrado en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se tiene entonces, que el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo enseña cuales son las justas causas para autorizar el despido, indicando en su literal b) lo siguiente: (...) *Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato (...).*

Así las cosas, existe un desarrollo jurisprudencial que establece que el derecho de asociación no es absoluto y se requiere examinar su protección de acuerdo con la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido, por lo tanto, la Sala procederá a examinar la forma como sucedieron los hechos.

En el caso bajo estudio, la parte actora busca obtener permiso para despedir al trabajador al indicar que incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa e incumplió gravemente lo establecido en los numerales 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el numeral 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como, lo establecido en los literales e) y j) del artículo 38 y numerales 1, 5 y 10 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo.

Las faltas que se le reprochan al demandado son las siguientes:

- Realizar 14 afiliaciones que registran un IBC que no corresponde con el realmente al del afiliado.
- Realizar 5 afiliaciones que no concuerdan con el nombre del empleador registrado por el trabajador en el formulario de afiliación
- para los casos de Vanessa María Escobar y Diego Iván Méndez, brindó información alejada de la realidad.

Descendiendo al caso de autos, le corresponde a la Sala recordar que el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, contempla dos situaciones para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador, la *primera*: cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y la *segunda*: cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

En ese orden de ideas, en el primer evento, la gravedad debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la calificación de “grave” ya consta en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo que de contera constituye una justa causa para dar por terminado el contrato.

En el artículo 58 del C.S.T., se menciona el numeral 1, esto es, *“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”*

Del mencionado texto de despido se observa, que la sociedad demandante de forma taxativa señaló que el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales del demandado adquiriría la connotación de “graves”.

Igualmente, se observa en el archivo 1, folio 44 y subsiguientes, milita copia del contrato de trabajo en el que se señaló:

(...) CLÁUSULA SEXTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL ASESOR:
constituyen obligaciones especiales del ASESOR cuyo incumplimiento constituye falta grave de conformidad con lo previsto en el numeral literal a) del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

...

f) Brindar información adecuada, atención amable y suficiente a todos los clientes activos y potenciales de COLFONDOS, en materia relacionada con pensiones obligatorias, pensiones voluntarias o cesantías o cualquier producto adicional que comercialice COLFONDOS.
g) Observar y cumplir estrictamente el Reglamento Interno de Trabajo y sus eventuales modificaciones, copia del cual el ASESOR reconoce haber recibido a la firma del presente contrato, y se compromete a leer y mantener actualizado de las modificaciones que se realice a este documento.

...

m) el ASESOR será responsable de los formularios de afiliación y en general de documentos que presenten con adulteraciones en su contenido o firma y por tanto, será obligación del ASESOR informar toda anomalía, inconsistencia o adulteración que observe en tales documentos. La inobservancia de la anterior obligación y/o la presentación de documentación con adulteraciones en su contenido o firma, se considerará como falta grave meritoria de la imposición de sanciones e incluso de la terminación del contrato con justa causa, eso sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

PARÁGRAFO PRIMERO: EL ASESOR *deja expresa constancia que conoce de los contenidos de los documentos denominados Manuales de Procedimientos de COLFONDOS, y en tal sentido se compromete a dar cabal cumplimiento a sus disposiciones. Los Manuales de Procedimientos de la Empresa forman parte integral del presente contrato. De igual manera el ASESOR se compromete a consultar y mantenerse actualizado en cuanto a las disposiciones internas o de carácter corporativo que COLFONDOS publique en sus sistemas internos de comunicación electrónica (intranet, etc.).*

PARÁGRAFO SEGUNDO: *La violación por parte del ASESOR de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en la ley 100 de 1993 o en las que adiciones o complementos o de sus decretos o normas reglamentarias; de las contenidas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero o de sus decretos o normas reglamentarias; de las normas sobre control de lavado de activos; de las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, sus modificaciones o anexo, en las disposiciones internas o de carácter corporativo determinadas mediante reglamentos, manuales de procedimientos, circulares, memorandos, procedimientos, medios electrónicos y en general contenidas en instrucciones escritas y verbales impartidas por COLFONDOS constituye falta grave a las obligaciones y deberes del ASESOR, de conformidad con el numeral 6) del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.”*

Adicionalmente, se observa que el artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo estableció como deberes de los trabajadores, entre otros (archivo 1, folio 102 y sub siguientes):

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible en estricto seguimiento de los manuales, políticas y procedimientos que la Compañía haya implementado para el efecto.

...

j) Observar respeto y buena actitud de servicio con los clientes y empresas donde éstos trabajan y en todo sitio donde están representando a COLFONDOS.

El artículo 43 precisa que son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular o a través de manuales que le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

....

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

.....

10. Cumplir con las disposiciones legales vigentes, políticas corporativas, políticas del negocio, los manuales de la compañía y todas las disposiciones contenidas en ellos.

Por su parte, el artículo 48 de dicho Reglamento establece:

ARTICULO 48. *Constituyen faltas graves en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, los incumplimientos por parte del trabajador de las obligaciones del trabajador contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética y Buen Gobierno, Manual de Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo, en las políticas, directrices, procedimientos o instrucciones del Empleador y/o en el contrato de trabajo, cuando exista un perjuicio o cuando se ponga en riesgo a la Empresa, sus clientes, usuarios, contratistas u otros trabajadores o cuando se afecte el curso normal de actividades de la Empresa.*

De tal manera que tanto en el contrato de trabajo, al que ya se hizo referencia, como en el reglamento de trabajo, se constata que las partes de manera pretérita determinaron como “grave” las faltas endilgadas a la pasiva, esto es, el incumplimiento de las obligaciones.

Descendiendo al caso de autos, tenemos que el juez de primera instancia encontró demostrada la justa causa aduciendo que se entiende que la conducta ocurrió y está calificada como grave por las partes, dado que el demandante aceptó conocer el reglamento interno de trabajo y la normativa corporativa, y en esa medida habiéndose comprobado que la información suministrada en los formularios de afiliación por parte del trabajador demandado no correspondía con la realidad, aunado a que no se acreditó una justificación válida a efectos de comprobar la información que se consignó en los formularios, llevaron a concluir que se configuraron las justas causas alegadas por la demandante para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado por lo que procedió a levantar el fuero sindical del cual goza el demandado y autorizar el despido del trabajador aforado.

En ese horizonte, para resolver el recurso de apelación, la Sala procedió a revisar el material probatorio encontrando lo siguiente:

El *demandado* en su interrogatorio manifestó que él es el responsable de que la información contenida en los formularios sea veraz, que conoce las políticas de COLFONDOS y la buena fe suya y de parte de los afiliados; adujo

que sí fue capacitado y explicó que la afiliación digital fue algo nuevo, que en febrero tuvieron 2 horas de capacitación en afiliación digital y en marzo los enviaron a la casa a raíz de la pandemia, pero en el camino había un capacitador que podían contactar si había duda. De igual forma, reconoció que recibió capacitación en la forma como debía diligenciar el IBC, y explicó que en el proceso de afiliación, lo primero era indagar al cliente, presentarse, luego hacían unas preguntas de validación y si el cliente las aprobaba, se generaba un código OTP que le llegaba al cliente al correo o al celular y cuando el cliente lo daba dejaba avanzar a los datos personales, los cuales le eran suministrados por el mismo cliente.

La *representante legal de COLFONDOS* indicó que los asesores tienen toda la capacitación para que puedan realizar las afiliaciones, que existen formularios físicos y una herramienta a través de la web para hacer afiliación digital; los asesores deben hacer labor comercial en las empresas que les asigna la compañía, ellos tienen un listado en las empresas donde deben hacer una gestión comercial a través de llamada telefónica, contacto físico de ser posible, luego debe hacer una asesoría al potencial afiliado y llegar al convencimiento que permita a la persona tomar una decisión informada y posteriormente se realiza el contrato. Además, indicó que existe una política de conocimiento del cliente, es decir, conocer a la persona, donde trabaja, que salario tiene, a que se dedica, todo y proporcionar información que corresponda a la realidad laboral del cliente. De igual forma, puso de presente que no existe manifestación alguna de falsificación del código OTP por parte el demandado, pero sí hay queja de clientes del resultado de la gestión comercial.

Señaló que tiene conocimiento que se realizaron investigaciones por parte del área de investigaciones de la Compañía, donde existen cotejos que se realizaron de información escrita y contacto con clientes directos, de las cuales se desprende que pueden existir situaciones que podrían ser fraude. Precisó que las únicas afiliaciones que pueden ser pagadas a un trabajador son aquellas que son recaudadas, entonces algunas de las afiliaciones del demandado eran de personas que entraron por un empleador y trabajaban para otro, entonces lo que pasa cuando no hay información consistente, lo lógico que suceda es que no se logre el recaudo de parte de un empleador equivocado.

Se recibió el testimonio de *Ana María Otero –gerente comercial de Colfondos-* quien en síntesis, dijo que dentro de la labor comercial deben vincular empleados de otras compañías para lo cual brindan asesorías y el propósito de estas es que correspondan a la información adecuada que le permita a las personas determinar si se afilian, pero no solo es la asesoría, sino que los asesores deben asistir todo el proceso hasta que se surta el recaudo

eficiente por la compañía; indicó que de las ventas que hizo Alexander, en algunas se presentaron irregularidades manifestadas por las personas. Preciso que a ella como gerente le toca validar qué sucede con las ventas que no tienen recaudo, por lo que proceden a llamar a los clientes o llaman a las empresas para revisar qué pasa con el recaudo; en el caso particular adujo que conoció de dos o tres clientes que manifestaron que recibieron una notificación de afiliación a Colfondos y ellos no habían solicitado tal afiliación, además había personas afiliadas con un IBC diferente al real.

De igual forma, puso de presente que el demandado sí tuvo notificación en su momento que había ventas que no tuvieron recaudo, tan es así que el ingreso de Alexander no estaba siendo directamente proporcional al ejercicio de sus ventas. Por lo que era claro que algo estaba pasando y tocaba verificar. Explicó que no es un proceso que se realiza solo con Alexander sino con todos los funcionarios del área comercial cuando se evidencian inconsistencias.

Denisse Betancourt Martínez – Directora Comercial-, explicó que estuvo presente en la diligencia de descargos y para ese momento el demandado no dio respuesta a las preguntas; que Colfondos brinda capacitaciones a las personas que hacen parte del equipo de cómo se deben diligenciar las afiliaciones y cuáles son los IBC que corresponden y deben estar conforme con el salario del afiliado, que en el caso de salarios variables siempre debe ir el básico porque no se tiene seguridad de cómo va a ser el recaudo.

Nelson Mauricio Caballero Castillo – analista de investigaciones-, señaló que lidera las investigaciones que allegan al área de cumplimiento; que en cuanto a las presuntas irregularidades del demandado, se tiene que en marzo de 2021 llegó un correo del área comercial indicando unos hechos y los otros dos casos, llegan a través de unas quejas radicadas por servicio al cliente; que el caso de marzo de 2021 corresponden a unos controles que tienen establecidos en el área comercial donde identificaron diferencias en el IBC reportado y el recaudado en unas ventas que hizo el señor Moya; la segunda y tercera queja, los afiliados inicialmente manifestaron desconocer esas afiliaciones.

En cuanto a los trámites realizados, dijo que el área solicitó información a diferentes áreas sobre las ventas hechas por Alexander Moya y se hizo una comparación del IBC con los recaudos reales, pero para algunos no había recaudo. En los otros dos casos (de desconocimiento), lo primero que se hace es llamarlos y hacer validación de datos. Los resultados fueron que existe una diferencia en el IBC registrado en la solicitud de afiliación y los cargos de estas personas. Preciso que una vez recaudada la información se da traslado a gestión humana para lo de su competencia.

Adicional a la prueba testimonial, se tiene que como prueba documental se trajo al proceso el reporte del Caso COLF 339 de 2021 en el cual se evidenció que, durante el periodo de agosto de 2020 a marzo de 2021, el señor ALEXANDER MOYA MANCERA, realizó 14 afiliaciones en las cuales se registró un IBC distinto al recaudado, y también se informó que de las 14 afiliaciones que presentaban irregularidad, había 5 que no concuerda el nombre del empleador.

Ahora bien, respecto de las faltas endilgadas al demandado, es de anotar que el empleador logró acreditar que en efecto hubo unos formularios en donde el IBC reportado era mayor al efectivamente recaudado, como también se evidenció que en hubo reporte de empleadores diferentes al confirmado en la investigación. De igual forma, de los testimonios recibidos se logró demostrar que los formularios se diligenciaban con la información suministrada por los clientes; no obstante lo anterior y tal como lo precisó el a quo, no hay dentro del expediente justificación alguna al hecho de que se presenten diferencias con el nombre del empleador y con los valores del IBC máxime, cuando el trabajador aceptó que se le capacitó sobre el diligenciamiento de los formularios y la información que se debe reportar en el IBC.

Aunado a lo anterior, el demandado aceptó conocer el reglamento interno de trabajo y la normativa corporativa, y en esa medida habiéndose comprobado que la información suministrada en los formularios de afiliación por parte del trabajador demandado no correspondía con la realidad, pese a que enunció la existencia de elementos que permitían validar la información en el interrogatorio expuesto, y existían personas a las que podía acudir en caso de dudas en el desempeño de la función, permite colegir que el demandado, en efecto, incurrió en las faltas que le endilgó su empleador, relacionada con el incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias, al no diligenciar los formularios en debida forma.

De otra parte, en cuanto a la manifestación de prosperidad de la excepción de prescripción, concuerda esta Sala con lo indicado por el Juez de conocimiento, en el sentido que si bien las presuntas irregularidades se pusieron en conocimiento en el mes de marzo de 2021, eso fue en el área de investigaciones quien adelantó los trámites para verificar la ocurrencia, pero como quiera que el reporte del área interna data del 7 de junio de 2021 y la comunicación remitida al trabajador a efectos de citarlo data del 17 de junio de 2021, aunado a que después del llamado al proceso disciplinario el demandante solicitó varios aplazamiento y la diligencia solo se pudo llevar hasta el 21 de julio de 2021, siendo notificado el despido el 30 de julio de 2021 y radicada la demanda el 10 de agosto de 2021; es claro que no

transcurrió el término de dos meses contados entre el agotamiento del procedimiento y la presentación de la demanda de conformidad con lo establecido en el artículo 118A del CPT.

Nótese que las investigaciones que se realizaron eran necesarias para determinar el origen del error en los formularios de vinculación y no se puede endilgar una mora al empleador cuando fue el trabajador quien solicitó el aplazamiento y el empleador en aras de garantizar su derecho de defensa lo concedió el término solicitado.

En conclusión, al quedar establecido la ocurrencia de los hechos que se le endilgan al trabajador y que se constituye en justa causa para la terminación del contrato de trabajo, se concluye que la determinación adoptada por el A Quo debe ser confirmada.

Costas en esta instancia no se impondrán costas por no encontrarse acreditada su causación.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 02 de septiembre de 2022 por el Juzgado Treinta y dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado