



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

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ

Magistrada

REFERENCIA:	PROCESO SUMARIO
RADICACIÓN:	11001 22 05 00 2023 00540 01
DEMANDANTE:	MARY LUZ MORENO DEHOYES
DEMANDADO:	MEDIMAS EPS EN LIQUIDACIÓN

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de junio de dos mil veintitrés (2023).

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala de Decisión a resolver el recurso de apelación que interpuso la demandada Medimás Eps en Liquidación contra la sentencia de 27 de octubre de 2022, proferida por la Superintendencia Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación de la Superintendencia de Salud.

I. ANTECEDENTES

Mary Luz Moreno Dehoyes, pretende el reconocimiento y pago de los gastos médicos en que incurrió por valor de \$24.700.000.

En respaldo de sus pretensiones, narró que fue diagnosticada con enfermedad renal crónica estadio V con dependencia de hemodiálisis el 29 de enero de 2019. Adujo que inició tratamiento renal en esa calenda en la ciudad de Yopal, pero que vive en el municipio de Monterrey – Casanare. Señaló que para acceder a las terapias debe trasladarse tres veces por semana entre esos dos municipios.

Manifestó que en el marco de la pandemia por Covid 19, la Eps anuló la autorización para transporte ambulatorio diferente a ambulancia NO PBS, por lo que desde abril de 2020, ha debido sufragar los gastos de transporte. Refirió que solicitó el reembolso de dichos gastos, pero las respuestas fueron desfavorables. Finalmente, que interpuso acción de tutela con el fin de obtener el transporte para acudir al tratamiento renal, la cual

fue resuelta favorablemente a sus intereses y se ordenó a la Eps a que concrete de manera eficaz el transporte necesario.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Medimás Eps, narró que generó las autorizaciones correspondientes al servicio de transporte solicitado por la usuaria con el fin de asistir a las terapias de hemodiálisis, y que la última autorización corresponde al 8 de noviembre de 2021. Señaló que no existe negligencia demostrada o negativa injustificada y que no está en la obligación de reconocer los gastos médicos.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 27 de octubre de 2022, la Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación de la Superintendencia de Salud accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda y ordenó el pago de \$18.200.000 por concepto de reembolso de gastos médicos.

Como fundamento de su decisión, señaló que los lineamientos para la efectividad de la prestación de los servicios de salud en el marco de la emergencia sanitaria son claros, por lo que no existe razón alguna para no garantizar la efectividad de los mismo vulnera derechos fundamentales. Además, recalcó que al tratarse de una paciente con enfermedad renal crónica, no es posible suspender el tratamiento. Concluyó que la Eps no podía interrumpir la práctica de la hemodiálisis, pues la demandante dependía de la misma. Por ello, el hecho de no garantizar el transporte para la asistencia de la demandante a las terapias ordenadas por su médico tratante, conlleva al quebranto del tratamiento médico, y el peligro de la calidad de vida de la demandante.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandada **Medimás Eps en Liquidación** apeló la decisión con el fin de revocar la sentencia de primera instancia. Para ello, señaló que generó las autorizaciones correspondientes al servicio de Transporte solicitado por la demandante, con el fin de que acudiera a las terapias de hemodiálisis, pero precisó que la última autorización fue generada el 8 de noviembre de 2021. Adujo que todas las reclamaciones de reembolsos radicadas por la demandante fueron negadas por falta de cumplimiento de

requisitos. Además, que la actora tenía el deber de suministrar de manera oportuna y suficiente la información requerida para efectos del servicio.

V. PROBLEMA JURÍDICO

El estudio del plenario determina que se encuentran reunidos a plenitud los presupuestos procesales, y tampoco se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado. Por consiguiente, habrá de resolver la Sala, si Medimás Eps en Liquidación debe ser exonerada del reembolso por los gastos médicos en que incurrió la demandante.

VI. CONSIDERACIONES

Conviene señalar que esta Sala es competente para dilucidar la controversia puesta de presente de conformidad con el artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, adicionado por el 126 de la Ley 1438 de 2011, vigentes para el momento en que se interpuso la demanda y acontecieron los hechos puestos de presente. Igualmente, lo es con arreglo al artículo 30 del Decreto 2462 de 2013, dado el domicilio del apelante y la cuantía del proceso.

Con el fin de resolver el problema jurídico puesto de presente, necesario es precisar que conforme a los artículos 48 y 49 de la Constitución Nacional, Ley 100 de 1993 y Ley 1751 de 2015, el derecho fundamental a la salud comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud; el cual debe ser garantizado a través de las prestaciones de salud, estructuradas sobre una concepción integral de la salud, que incluya su promoción, la prevención, la paliación, la atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas.

Igualmente, se verifica en el artículo 14 de la Resolución 5261 de 1994, algunas reglas específicas en materia de reconocimiento de reembolsos a los afiliados que han tenido que asumir costos en los siguientes eventos: **i)** tratándose de atención inicial de urgencias cuando el afiliado sea atendido en una IPS que no tenga contrato con la EPS a la cual esté inscrito; **ii)** cuando haya sido autorizada en forma expresa por parte de la respectiva entidad promotora de salud, la prestación de atenciones específicas y **iii)** en caso de incapacidad, imposibilidad, negativa injustificada o negligencia demostrada de la entidad promotora de salud en el cubrimiento de las obligaciones para con sus usuarios.

En el *sub examine* se verifica que el *a quo* determinó que la entidad promotora de salud no cumplió en debida forma con la atención oportuna y eficaz de la prestación de servicios requeridos por la promotora.

Respecto a la prestación de los servicios que se deben garantizar en términos generales, la Corte Constitucional ha referido que:

(...) La prestación del servicio en salud es oportuna cuando el paciente recibe la atención en el momento adecuado, a fin de que recupere su salud sin sufrir mayores dolores y deterioros. De forma similar, el servicio en salud es eficiente cuando los trámites administrativos a los que está sujeto son razonables, no demoran excesivamente el acceso y no son una excusa para dilatar la protección del derecho a la salud¹. Así mismo, el servicio público de salud se reputa de calidad cuando las prestaciones en salud requeridas por el afiliado o beneficiario contribuyen, en la medida de las posibilidades, a mejorar la condición del enfermo². La jurisprudencia constitucional ha señalado que el principio de integralidad impone su prestación continua, la cual debe ser comprensiva de todos los servicios requeridos para recuperar la salud. La determinación y previsión de los servicios requeridos para la plena eficacia del derecho a la salud, como reiteradamente se ha señalado, no corresponde al usuario, sino al médico tratante adscrito a la E.P.S, de la siguiente manera: “La atención y tratamiento a que tienen derecho los pertenecientes al sistema de seguridad social en salud cuyo estado de enfermedad esté afectando su integridad personal o su vida en condiciones dignas, son integrales; es decir, deben contener todo cuidado, suministro de medicamentos, intervenciones quirúrgicas, prácticas de rehabilitación, exámenes para el diagnóstico y el seguimiento, así como todo otro componente que el médico tratante valore como necesario para el pleno restablecimiento de la salud del paciente o para mitigar las dolencias que le impiden llevar su vida en mejores condiciones; y en tal dimensión, debe ser proporcionado a sus afiliados por las entidades encargadas de prestar el servicio público de la seguridad social en salud (...).

De otro lado, se observa que el litigio versa sobre la prestación de los servicios de transporte para que la demandante pueda acudir a las terapias de hemodiálisis por su patología crónica.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en sentencia T-491 de 2018 y T – 259 de 2019 determinó la procedencia del servicio integral de salud y, por consiguiente, el cubrimiento de gastos de transporte y viáticos por parte de la Eps para el paciente y acompañante, como quiera que dichos servicios constituyen un elemento primordial en el acceso efectivo a la salud en condiciones dignas.

Al respecto, indicó que el servicio de transporte, alimentación y hospedaje garantiza la efectiva prestación del servicio de salud, por lo que la ausencia de los mismos constituye una barrera de acceso a los servicios de salud. Por ello, puntualizó que las EPS deben brindar dichos servicios excepcionalmente cuando “(i) ni el paciente ni sus familiares cercanos tienen

los recursos económicos suficientes para pagar el valor del traslado y (ii) de no efectuarse la remisión se pone en riesgo la dignidad, la vida, la integridad física o el estado de salud del usuario”. Respecto al alojamiento agregó que “se debe comprobar que la atención médica en el lugar de remisión exige más de un día de duración”.

Lo anterior, siempre y cuando se cumplan con las siguientes reglas jurisprudenciales:

- (i) La falta del servicio médico vulnera o amenaza los derechos a la vida o a la integridad personal de quien lo requiere;
- (ii) El servicio no puede ser sustituido por otro que se encuentre incluido en el Plan de Beneficios en Salud;
- (iii) Ni el interesado ni su núcleo familiar pueden costear las sumas que la entidad encargada de garantizar la prestación del servicio se encuentra autorizada a cobrar y no puede acceder al servicio por otro plan distinto que lo beneficie; y
- (iv) El servicio médico ha sido ordenado por un médico adscrito a la entidad encargada de garantizar la prestación del servicio a quien lo solicita, o se puede deducir razonablemente que la persona requiere dicho servicio.

En ese horizonte, está acreditado que la demandante cuenta con la patología de enfermedad renal crónica, en estadio V, de etiología nefroangioesclerosis, y que cuenta con terapia de reemplazo renal hemodiálisis 3 veces por semana. Además, que cuenta con hiperparatiroidismo secundario, hipertensión esencial, insuficiencia renal terminal y dependencia de diálisis renal.

Paralelamente, se observa que la Eps demandada había autorizado los servicios de salud consistentes en *“transporte ambulatorio diferente a ambulancia NO PBS”*, pero que intempestivamente anuló la misma por la situación de pandemia por Covid 19. Ante lo cual, se debe traer a colación el marco normativo que reguló la materia.

El Ministerio de Protección Social emitió *“ORIENTACIONES PARA EL DESPLIEGUE DE ACCIONES PARA LA DIMENSIÓN VIDA SALUDABLE Y CONDICIONES NO TRANSMISIBLES INCLUIDAS LAS ENFERMEDADES HUÉRFANAS, DURANTE EL LA PANDEMIA POR SARS-COV-2 (COVID-19)”*, en donde en su apartado de anexo b, reglamentó las *“RECOMENDACIONES PARA PACIENTES CON ENFERMEDAD RENAL CRÓNICA EN HEMODIÁLISIS,*

*DIÁLISIS Y EN CUALQUIER ESTADIO DE LA ENFERMEDAD*¹⁴”, dentro de las cuales se previó:

Máxime, cuando las patologías que padece la demandante son de categoría catastrófica, y de manejo obligatorio y continuo, pues la falta de atención puede conllevar a un alto riesgo en la salud de la actora.

(...) En tal sentido, la adherencia al tratamiento es de vital importancia que sea cumplida en su totalidad e involucra el compromiso del paciente, sus familiares, sus cuidadores y el personal de atención a la salud. Por lo cual, se recomienda:

- ✓ No suspender el tratamiento con hemodiálisis o diálisis peritoneal.
- ✓ Ante la aparición de algún síntoma en usted, familiares o cuidadores, tales como: Tos, fiebre, dolor de garganta, dificultad para respirar, dolor en el pecho o dolor en todo el cuerpo comunicar de inmediato a su unidad de diálisis con anterioridad.
- ✓ Permanecer en el domicilio, solo salir para su sesión de diálisis. En lo posible, no utilizar el transporte público, si lo hace tome todas las medidas de precaución necesarias.
- ✓ Lavarse las manos con frecuencia, especialmente: Después de ir al baño, antes de comer, después de sonarse la nariz, toser o estornudar y después del contacto directo con personas enfermas o su entorno.
- ✓ Realice la limpieza habitual de las superficies de la casa/oficina y hacerlo regularmente.
- ✓ Mantener prácticas de higiene corporal y bucal que incluyen no compartir cepillos dentales, vasos u otros utensilios con la familia o convivientes.

Asimismo, el anexo de la resolución 521 de 2020, expedida por el Ministerio de Protección Social, consagró en su numeral 5:

5. Aspectos básicos para tener en cuenta en la operación

5.1. Traslado a terapias vitales

Los pacientes en hemodiálisis, que requieran control de diálisis peritoneal, reciban quimioterapia, radioterapia u otros tratamientos que requieran de manera obligatoria un traslado a centro médico,

el traslado debe darse con las medidas de protección personal, incluyendo lavado de manos, distanciamiento social, uso de tapabocas y en lo posible, no ser realizado por medio del transporte público.

5.2. Autorizaciones y otros trámites administrativos

Todos los procesos de trámites administrativos que se requieran para la realización de atenciones ambulatorias deben ser llevados a cabo por parte de los agentes del sistema general de seguridad social en salud a través de medios telefónicos o virtuales, sin que en ningún caso el paciente deba efectuar traslados para trámites presenciales.

Bajo este panorama, encuentra la Sala acreditada la falta de atención prioritaria de la entidad promotora de salud para cubrir la necesidad de la actora, según lo previsto en el artículo 14 de la Resolución n°5261 de 1994, como quiera que la demandada Medimás Eps tenía pleno conocimiento de la patología catastrófica que padece la accionante, por lo que al no brindar

una atención oportuna, pronta y eficaz para la satisfacción de las necesidades médicas de la paciente se cristalizó su abandono en el cumplimiento de las obligaciones legales.

Asimismo, la Eps accionada no acreditó que hubiese puesto en favor de la demandante la totalidad de instrumentos médicos que tiene a su cargo. Además, que se comprobó la falta de seguimiento en el caso de la paciente para llevar a cabo el tratamiento sin interrupciones con el fin de generar los servicios médicos que este demandaba.

Máxime que la patología de la accionante se trata de una enfermedad catastrófica que el tratamiento no puede ser suspendido por ninguna circunstancia de conformidad con los parámetros dictaminados por el médico tratante y además, por las directrices expedidas por el Ministerio de la Protección Social.

Por ello, la conducta desplegada por la entidad promotora de salud está lejos de un actuar diligente y oportuno, por el contrario, conllevó a la interrupción en el tratamiento de la demandante, lo cual puso en riesgo su integridad, ya que la continuidad en el servicio resulta indispensable para la paciente. Máxime que corresponde a las Eps la prestación de los servicios de salud de manera integral, eficiente y oportuna, pues no se puede trasladar a la paciente la carga de los trámites administrativos.

En consecuencia, Medimás Eps no garantizó la prestación de los servicios médicos que requería Mary Luz Moreno Dehoyes para su tratamiento de las patologías catastróficas, por lo que no cumplió con la accesibilidad, continuidad, oportunidad e integralidad de la atención médica, lo que conllevó a que el demandante debiera sufragar los gastos con el fin de preservar su salud e integridad.

Finalmente, valga aclarar que los gastos concedidos en primera instancia se encuentran debidamente acreditados a través su correspondiente factura que confirma la cancelación por parte de la actora.

En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia.

Sin costas en esta instancia.

VII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por la Superintendencia Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación de la Superintendencia Nacional de Salud, el 27 de octubre de 2022.

SEGUNDO: COMUNICAR a las partes la presente sentencia por el medio más expedito, conforme al artículo 126 de la Ley 1438 de 2011.

TERCERO: DEVOLVER el expediente a la Superintendencia Nacional de Salud, una vez agotado el trámite de rigor.

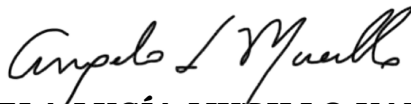
Notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente a la oficina de origen, previas las desanotaciones del caso.



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada

(En uso de permiso)

HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada



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

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
(PERMISO PARA DESPEDIR).
RADICACIÓN: 1100131050 **36 2022 00289 01**
DEMANDANTE: BANCO CAJA SOCIAL S.A.
DEMANDADO: LEIDY MARCELA CAMACHO

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 8 de junio de 2023.

I. ANTECEDENTES

El Banco Caja Social S.A., por intermedio de apoderado judicial, instauró demanda de fuero sindical –permiso para despedir contra Leidy Marcela Camacho, para que, mediante el trámite de un proceso especial de fuero sindical, el juez laboral proceda a levantar el fuero sindical de la trabajadora y se autorice la terminación de su contrato de trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que las partes suscribieron contrato de trabajo el 10 de febrero de 2003, y que en la actualidad la demandada ocupa el cargo de Asesora Integral. Refirió que la trabajadora se afilió el 15 de julio de 2019, a la organización sindical Unión Bancaria Nacional – UBN. Manifestó que el 30 de septiembre de 2019, se le informó que la accionada ejercía el cargo de secretaria de comunicaciones como quinto suplente en la junta directiva nacional de la organización sindical.

Narró que se implementó un programa llamado “*más cerca de usted – MCDU*” con el fin de realizar entrevistas a todo el personal y medir el clima laboral de la oficina, y verificar si se estaban presentando problemas

al interior. Adujo que los hallazgos y conclusiones del programa arrojaron que existía un grave resquebrajamiento y deterioro del clima y armonía laboral a consecuencia de las reiteradas actitudes de la demandada Leidy Marcela Camacho. Advirtió que la accionada presentó un escrito de reconsideración a una sanción disciplinaria impuesto, de manera irrespetuosa y grosera.

Manifestó que se realizó proceso disciplinario de descargos, y el 23 de marzo de 2022, se le notificó a la demandada la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa. Paralelamente, se le comunicó la determinación del pago de salarios sin la prestación del servicio, debido a las conductas presentadas por la demandada.

Recalcó que el gerente de la oficina presentó acoso laboral contra la demandada bajo la modalidad de entorpecimiento laboral y maltrato, el que concluyó con la configuración del acoso laboral. Además, que la demandada presentó también acoso frente al gerente de la oficina, que culminó con la determinación de la no configuración del acoso laboral.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 2 de junio de 2022, se admitió la demanda y se ordenó notificar a Leidy Marcela Camacho y la Unión Bancaria Nacional - UBN.

Posteriormente, en proveído de 29 de agosto de 2022, se fijó el 2 de noviembre de 2022, para celebrar la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

Llegado el día de la diligencia, las llamadas a juicios no acudieron a la audiencia, por lo que se les tuvo por no contestada la demanda.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., mediante sentencia de 8 de junio de 2023, ordenó el levantamiento del fuero sindical que posee la demandada Leidy

Marcela Camacho López y autorizó al Banco Caja Social S.A. para despedir a la trabajadora demandada por existir una justa causa para ello.

Como fundamento de su decisión, señaló que no existe discusión alguna entorno a la calidad ofertada, que ostenta la demandante, la señora Leidy Marcela Camacho López.

Posteriormente, trajo a colación la documental y las declaraciones practicadas, para concluir que la señora Leidy Camacho, era una persona grosera y no presentaba un buen trato, ni frente al gerente, ni frente a los compañeros de trabajo de la sucursal de Chiquinquirá, por lo que generaba un mal clima laboral en la compañía. Advirtió que en algún momento la demandada manifestó unos temas de acoso laboral frente al gerente, pero es claro que la empresa le dio el trámite correspondiente; pues lo llevó ante el comité de convivencia, y este pudo constatar que las afirmaciones de la señora Leidy no eran ciertas

Precisó que se evidencia la configuración de una de las justas causas para terminación del contrato de trabajo, según las reglas enunciadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Narró que la trabajadora tenía conocimiento del código de buena conducta, que exigía en el banco.

Frente a las incapacidades, refirió que aquí no se está estudiando un tema de fuero de estabilidad laboral reforzado por motivos de salud; por tanto, mal podría alegarse hoy dicha situación, pero que en gracia de discusión, la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado, que la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 del 97, lo que busca es que no hayan despidos discriminatorios frente a trabajadores por motivos de salud, pero la misma Corte recuerda, que si bien en un principio, el despido de un trabajador con un estado de salud difícil se presume discriminatorio, esta presunción admite prueba en contrario, por manera, que si el empleador acredita que la terminación del vínculo se da con una justa causa, pues se destruye dicha presunción y en este escenario es patente que se logró acreditar a lo largo de este juicio que existe una causal objetiva para la terminación del contrato, cómo es la justa causa.

Finalmente, frente al tema disciplinario, indicó que el trámite previsto es para imponer una sanción al trabajador, y la Corte Suprema de Justicia tiene establecido que el despido no es una sanción disciplinaria, por ende, no hay ninguna obligación distinta a escuchar el trabajador en descargos, como se realizó.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la trabajadora demandada Leidy Marcela Camacho López interpuso recurso de apelación con el fin de revocar la sentencia de primera instancia. Como argumento señaló que la carga de la prueba recae en la parte demandada y según el acervo probatorio, no existen suficientes pruebas para determinar que la señora Leidy Marcela incumplió con el reglamento. Manifestó que existían situaciones claras de acoso laboral por parte de sus jefes. Advirtió que si bien, este no es un proceso de estabilidad laboral reforzada, si es un proceso donde se debe tener en cuenta que la señora Leidy Marcela reiteradamente se encontraba con incapacidades. Adujo que la demandada no puede tener el mismo trato que un trabajador normal, pues padece de una situación psicológica, por lo que el Banco tenía que poner a disposición la medicina laboral y la salud ocupacional para que trataran a la demandada.

Finalmente, refirió que la convención colectiva es cosa juzgada, es similar y tiene la misma exigibilidad de una sentencia judicial, por lo que el artículo 6 de la misma, prevé el proceso disciplinario cuándo es necesario adelantar una diligencia de carácter disciplinario a un trabajador afiliado, por lo que el Banco debió seguir dicho trámite disciplinario.

V. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para dilucidar la controversia puesta de presente, es necesario abordar en un primer momento lo concerniente a la finalidad y los sujetos objeto de protección del fuero sindical.

i) Finalidad del fuero sindical.

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define 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”*.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-033-2021, puntualizó que la *“(...) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...)”*.

Además, la misma Corporación en sentencia CC T-096-2010 reiterada en CC T-303-2018 estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”*.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019).

ii) Sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.

En virtud de lo anterior, el fuero sindical compuesto por el derecho de asociación y la libertad sindical se ha entendido como una garantía social que busca proteger una colectividad más no una individualidad del trabajador. Sobre el particular, en sentencia CC C-1188-2005, se estableció:

El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de los trabajadores. (...) Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.

El mismo Tribunal constitucional en sentencia CC C-1119-2005 previó que el fuero sindical es un mecanismo configurado para proteger primordialmente el sindicato dado que se busca garantizar la libertad y asociación sindical. Al respecto, indicó:

Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el periodo inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

iii) Caso concreto

En el presente caso, no es objeto de debate **i)** la existencia de una relación laboral entre el Banco Caja Social S.A. y Leidy Marcela Camacho López; así como tampoco que **ii)** Leidy Marcela Camacho López goza de la garantía de fuero sindical, en su condición de secretaria de comunicaciones como quinta suplente en la junta directiva nacional de la organización sindical Unión Bancaria Nacional – UBN.

Así las cosas, respecto a la justa causa para el levantamiento de la garantía foral, se tiene que conforme el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para autorizar el despido, las siguientes:

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Luego, si se presenta alguna de las hipótesis establecidas en el anterior precepto, se configura una justa causa para que el juez laboral autorice el despido de la trabajadora aforada.

En ese orden, y a efectos de determinar si es procedente levantar la garantía foral de la trabajadora Leidy Marcela Camacho López, nos remitimos a la misiva de terminación que consagra las causales y motivos endilgados a la trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo. En el referido documento se indica:

Luego de un juicioso y serio análisis de los hechos, circunstancias y antecedentes llevados a cabo con el fin de evaluar de manera objetiva la conducta demostrada por usted, surtidas previamente las instancias pertinentes con el fin de garantizarle el debido proceso y su derecho de defensa, la entidad ha decidido terminar unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo, en razón a que ha evidenciado de tiempo atrás, que su conducta laboral, tanto en el cumplimiento de sus obligaciones, como en la relación con compañeros, superior jerárquico y la entidad en general, se aparta injustificadamente de nuestra cultura de buen trato, y de nuestros principios y valores, todo lo cual ha afectado profundamente el clima laboral, la paz y la convivencia armónica en la Oficina donde usted labora, generando un clima de intimidación, temor, miedo, stress, hostilidad y grave indisciplina, irrespeto y desconsideración injustificados con su superior y compañeros de trabajo y un cliente en particular quien manifestó a directivos de la entidad sentirse presionada y acosada por usted y sus acompañantes para firmar una carta preelaborada, en un ejercicio que desborda el legítimo derecho de defensa, asociación y libertad sindical.

Esta entidad exige de todos sus colaboradores una actitud de absoluto respeto y consideración con superiores, compañeros y clientes, en sus relaciones interpersonales.

De acuerdo con el traslado del escrito de impugnación de fecha 10 de diciembre de 2021, efectuado por esta gerencia el 6 de enero de 2022 al área respectiva, en el cual presentó su recurso de reconsideración, se pudo establecer el que usted incurrió en prohibiciones y violaciones de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, las cuales, esta entidad considera, violaciones y prohibiciones que no fueron desvirtuadas en la respuesta a los descargos rendida por usted el pasado 2 de marzo de 2022. En efecto:

- I. **Dentro del marco de los hechos que a continuación se le ponen de presente, se ha constatado que usted ha incumplido con sus deberes y obligaciones, desconociendo injustificadamente las normas e instrucciones impartidas por la entidad al dirigirse a la entidad en su escrito de impugnación por fuera de los parámetros de respeto y buen trato que se debe guardar a las personas, superiores y la entidad en general, generado deterioro del clima laboral en su oficina, una conducta de maltrato y grave indisciplina. en efecto:**

PRIMER CARGO: Dentro del documento suscrito por usted el día 10 de diciembre de 2021 usted ha incumplido con sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, al dirigirse y referirse a sus superiores y compañeros por fuera de los parámetros de respeto y buen trato que se les debe como personas y superiores, generando deterioro del clima laboral en su oficina y una conducta grave de indisciplina.

SEGUNDO CARGO: Dentro del documento suscrito por usted el día 10 de diciembre de 2021, demostró que su comportamiento con algunos compañeros de trabajo y sus superiores, reflejan actitudes desconsideradas, irrespetuosas, intolerantes y provocadoras, que se alejan de la "cultura de buen trato" y de nuestros principios y valores institucionales que rechazan este tipo de actitudes, lo cual ha producido un serio deterioro en el clima laboral de la oficina.

TERCER CARGO: En el documento suscrito por usted el día 10 de diciembre de 2021, cometió varias faltas calificadas como graves al referirse a sus jefes y compañeros en forma inmoral, con malos tratos, irrespetándolos, maltratándolos, tildándolos de delincuentes y mentirosos, conforme quedó evidenciado en el escrito mencionado, siendo reincidente en varios de estos mismos graves hechos.

- 1.1. El día seis (6) de enero de 2022 esta Gerencia, dio traslado al área respectiva, su comunicación de fecha 10 de diciembre de 2021 a través de la cual se realizaron las siguientes afirmaciones y señalamientos en los siguiente apartes:
 1. *Por acusarme falsamente de hechos constitutivos de un delito, que nunca se han materializado..., cayendo en el campo de la calumnia...*
 2. *"El banco, en el ejercicio ilegal de su facultad subordinante, viene presionando a mis compañeros de oficina para que declaren apreciaciones subjetivas... porque nunca han sucedido"*
 3. *"Se basa en versiones subjetivas, acomodadas, temerarias y hasta injuriosas y calumniosas"*
 4. *"Sistemático acoso laboral y la discriminación"*
 5. *"El presente proceso está siendo utilizado para continuar con la cacería de brujas... eh mi contra"*
 6. *"La predisposición del gerente en mi contra y su intención de hacerme incurrir en errores operativos desde las ordenes que me imparte; como ejecutar operaciones sin el lleno de requisitos normativos"*
 7. *"No he comportado actos de irrespeto, violencia o similar"*

En la primera aseveración es posible observar que usted acusa a la entidad de un delito, dado que afirma que la Entidad la calumnia y que pretende acusarla falsamente con hechos delictuosos. En la segunda frase acusa a la Entidad de presionar o coartar la libertad de sus compañeros de la oficina Chiquinquirá para que declaren en contra de usted con hechos subjetivos o que nunca han sucedido.

En la tercera frase enuncia que la Entidad para la toma de decisiones se fundamenta en versiones acomodadas, temerarias, injuriosas y calumniosas. Es decir, como si fueran pocos los señalamientos previamente expresados, en la tercera frase imputa

(...)

- II. **La entidad pudo constatar que su comportamiento con su jefe Jimmy Alberto Villamil Gerente de la oficina, reflejan actitudes desconsideradas, irrespetuosas, intolerantes y provocadoras, que se alejan de la "Cultura de Buen Trato" y de nuestros principios y valores institucionales que rechazan este tipo de actitudes, lo cual ha producido un serio deterioro en el clima laboral de la oficina. En efecto:**

(...)

III. ANTECEDENTES.

Los hechos protagonizados por usted, cobran singular relevancia, teniendo en cuenta los siguientes antecedentes, que han determinado un grave resquebrajamiento y deterioro del clima y la armonía laboral, a consecuencia de las reiteradas actitudes demostradas, todo lo cual justifica aún más la decisión adoptada. En efecto:

(...)

V. CONCLUSIONES.

Como podrá comprender, estas conductas conllevan una violación grave de sus obligaciones y prohibiciones y constituyen justa causa para dar por terminado unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido el artículo 55 del C.S del T., que obliga a ejecutar de buena fe el contrato y el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, aparte A numerales 2, 3, 5, 6, éste último en concordancia con los artículos 58 del C. S del T., numerales 1, que obliga a acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador, así como observar los reglamentos, numeral 4, que obliga a guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superiores y compañeros, y Artículo 60 del C. S. del T. numerales 5 y 7 que prohíbe a los trabajadores, disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, el primero, y el segundo, que prohíbe a los trabajadores coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en el o retirarse.

También, Principios Generales de actuación - Sobre las relaciones con la Organización. "Actuó y velo, porque las operaciones que realice, o se realicen **con los clientes, colaboradores y autoridades entre otros, se ajusten a las políticas internas y a las normas legales.** Artículo 59 Faltas Graves: Numeral 9: Haber presentado para la admisión en El BANCO CAJA SOCIAL o presentar después, para cualquier efecto, cualquier documento e información falsos, dolo, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad. Numeral 20: El incumplimiento en la aplicación de los principios, normas y procedimientos contenidos en el Código de Conducta... Numeral 48: Toda acción o acto de indelicadeza, mentira o engaño, que afecte o cause perjuicio a sus compañeros de trabajo o la relación de Banco Caja Social con terceros. Numeral 54, que establece: "de manera general, constituye falta grave **toda violación de parte del trabajador, de sus obligaciones, prohibiciones y deberes legales, contractuales o reglamentarios...**". Parágrafo del artículo 59: El despido no se considera sanción disciplinaria.

Igualmente, el artículo 7 del Decreto 2351/65, aparte A numeral 6, en concordancia con el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo, que califica como faltas graves, entre otras; numeral 18 que señala "...cualquier actitudque afecte en forma nociva el buen nombre del empleador..."; numeral 20, que señala el incumplimiento en la aplicación del Código de Conducta; numeral 21 incumplir las órdenes e instrucciones impartidas al trabajador ... numeral 30, "...El que el empleado incurra en el mismo semestre en una tercera falta leve, que pueda dar lugar a una nueva sanción disciplinaria; numeral 47, para los trabajadores que deban atender público la atención irrespetuosa, descortés, o notoriamente negligente...y numeral 54 que señala "...que de manera general constituye falta grave, toda violación de parte del trabajador de sus obligaciones, prohibiciones y deberes legales, contractuales o reglamentarios...". En este orden de ideas, esta norma reglamentaria ésta en concordancia con las siguientes normas del Reglamento Interno de Trabajo: Artículo 50 Prescripciones de Orden "(...) Los trabajadores tienen como deberes los siguientes...A) Recibir y aceptar, acatándolas y cumpliéndolas en debida forma, las órdenes, instrucciones y observaciones que le suministre el BANCO CAJA SOCIAL y especialmente sus superiores jerárquicos. Por tanto, debe, respecto a estos últimos, respeto y subordinación. B.) Respeto para con sus compañeros, o subordinados y **compartir sus tareas con espíritu de solidaridad**) Procurar completo entendimiento y armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores. D.) "Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina en general del Banco Caja Social". F) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior, y de manera fundada, comedida y respetuosa, literal G. "Ser verídico y honesto en todo caso"; Artículo 54 Son Obligaciones Especiales del Trabajador: numerales 1 y 2, aquellas que obligan especialmente al trabajador a prestar sus servicios de manera diligente y cuidadosa en las condiciones acordadas, así como observar los preceptos del Reglamento Interno de Trabajo y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido, numeral 11 guardar rigurosamente la moral en, en las relaciones con los superiores y compañeros. Igualmente, se vulneró Código de Conducta Capítulo I. Reglas Generales de Conducta del Colaborador numeral 2. Actuación recta y Veraz que reza: "...la **conducta del colaborador del Banco es intachable.** Se caracteriza por cumplir el marco regulatorio que rige la actuación de la Entidad, por apropiarse y vivir el legado de la Fundación Grupo Social, por actuar en forma transparente y fiel a la verdad y por suministrar información cierta, clara, precisa, completa y oportuna mediante un lenguaje claro, fácilmente comprensible y concreto". 3.1 CAPITULO I. Lineamientos relacionados con la actuación de los Administradores y Colaboradores del Banco: a. Cumplir con la ley, los estatutos sociales, la axiología que anima al Banco y su normatividad interna. b. Desempeñar su labor de manera profesional, responsable, honesta, leal, y eficiente y contribuir mediante la correcta realización de esta a la misión de la Fundación Social, matriz del Banco y a la consecución de los objetivos del BANCO CAJA SOCIAL. Numeral 3.2.2 Conductas prohibidas: d. Realizar cualquier clase de acto que atente contra la reputación del Banco, de sus Accionistas, Administradores, Colaboradores, Clientes, Usuarios, Proveedores y Entidades Vinculadas, o aprovechar indebidamente la imagen del Banco o de alguna de las personas anteriormente mencionadas.

Finalmente, las conductas protagonizadas por usted configuran justa causa, al tenor de lo dispuesto en los numerales 10 11, y 12 del artículo 7, aparte A del Decreto 2351 de 1965.

Conforme a lo expuesto, las causales invocadas para el despido radican en presuntas situaciones sobre la conducta de la trabajadora

demandada, dado que presuntamente *“se aparta injustificadamente de nuestra cultura de buen trato, y de nuestros principios y valores, todo lo cual ha afectado profundamente el clima laboral, la paz y la convivencia armónica en la Oficina donde usted labora, generando un clima de intimidación, temor, miedo, stress, hostilidad y grave indisciplina, irrespeto y desconsideración injustificados con su superior y compañeros de trabajo y un cliente en particular quien manifestó a directivos de la entidad sentirse presionada y acosada por usted y sus acompañantes para firmar una carta prelaborada”*.

En ese sentido, el numeral 2 y 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo prevé como justas causas de terminación del contrato de trabajo, que:

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Lo anterior en concordancia con lo previsto en el numeral 1 del artículo 58 de la misma codificación:

1a. 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.

Por su parte, el artículo 54 del reglamento interno de trabajo, regula lo concerniente a las obligaciones de los trabajadores, así:

1. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido. Para todos los efectos legales se entiende que los Manuales de Procedimiento, las Descripciones de Cargo y las Cartas Reglamentarias que imponen deberes específicos al trabajador, constituyen medios especiales por los cuales el empleador señala al trabajador, de modo particular, algunas órdenes e instrucciones para realizar la labor encomendada.
11. Guardar rigurosamente la moral, en las relaciones con los superiores y compañeros.

Asimismo, el artículo 59 del citado reglamento, contempló que se califican como faltas graves de los trabajadores, entre otras, las de:

47. Para los trabajadores que deban atender público, la atención irrespetuosa, descortés, o notoriamente negligente, cuando además hayan sido amonestados por esta causa.

54. De manera general, constituye falta grave toda violación de parte del trabajador, de sus obligaciones, prohibiciones y deberes legales, contractuales o reglamentarios. Para estos efectos, se entiende que los Manuales de Procedimientos, las Descripciones de Cargos, el Código de Conducta, el Manual de Prevención del Lavado de Activos, o las Circulares Normativas, Cartas Reglamentarias o Informativos Internos que imponen deberes específicos, constituyen medios especiales a través de los cuales El BANCO CAJA SOCIAL señala al trabajador, de modo particular, algunas órdenes e instrucciones para realizar la labor encomendada.

Del mismo modo, el Código de Conducta del Banco Caja Social, contempla como conductas esperadas por parte del colaborador, las siguientes:

1. Respeto a los Demás

El Colaborador del Banco concibe la dignidad humana como un valor fundamental. Se caracteriza por entablar relaciones fundadas en el respeto con todas las personas con las que interactúa, por comunicarse en forma clara, veraz, fundada, asertiva y respetuosa, por su compromiso con la palabra dada y por abstenerse de realizar conductas discriminatorias de cualquier clase.

Los jefes ejercerán su autoridad adecuadamente; por ningún motivo o circunstancia actuarán en forma arbitraria o abusiva.

3. Excelencia en el Trabajo

El Colaborador del Banco está comprometido con dar lo mejor de sí; todas sus actuaciones están orientadas hacia el desempeño superior; por ello se esfuerza en desarrollar su labor de manera profesional, responsable, eficiente y eficaz. La puntualidad es un signo distintivo de su actuación.

4. Criterio y Prudencia en el Actuar

El Colaborador del Banco actúa con base en criterios razonables y conforme a las atribuciones de su cargo; entiende el espíritu y el sentido de las disposiciones que le son aplicables, a partir de una interpretación lógica y razonable de las mismas.

6. Respeto a las Autoridades

Los Colaboradores del Banco se caracterizan por respetar a las autoridades y por estar en permanente disposición para atender en forma clara, veraz, respetuosa, completa y oportuna las solicitudes fundadas que éstas formulen y por presentarles en forma comedida y transparente sus comentarios o sugerencias. En ningún caso, un Colaborador de la Entidad adelantará acciones que impliquen presiones o influencias indebidas a funcionarios públicos, ni realizará ningún tipo de ofrecimiento a los mismos.

Claro lo anterior, esta Colegiatura entra a dilucidar si las conductas endilgadas a la trabajadora efectivamente se presentaron.

En el *sub examine*, reposa en folios 362 y 363 del archivo “01Demandaanexos” documental que acredita que la actora acepta y conoce el Código de Conducta, entre otros manuales de la empresa demandante.

A folio 366 de “01Demandaanexos”, se encuentra misiva del 4 de marzo de 2022, referente a precisiones realizadas por la cliente Dora Maritza Pérez, en la que se señala que la trabajadora demandada la persuadió para que firmara una carta que había sido previamente realizada por ella, la cual no estaba totalmente de acuerdo con la misma, pero que, por presión de la demandada, la firmó.

Asimismo, en folios 461 y 462 de “01Demandaanexos”, milita acta del 24 de noviembre de 2021, suscrita por el Gerente de Zona y la Analista de Orientación al Colaborador de la Dirección de Gestión de Cambio y Clima, en la que se manifiesta que debido a las situaciones reportadas por la señora Leidy Marcela Camacho, frente al presunto trato inadecuado por parte del Gerente de la Oficina, se acudió a las instalaciones de la misma para indagar lo sucedido. Luego de entrevistar a cada una de las personas de la sede, se concluyó que no existen tratos inadecuado por parte del gerente a la señora Leidy Camacho, sino todo lo contrario, que ella presenta episodios de irrespeto y comportamientos agresivos.

Paralelamente a folio 487 y siguientes de “01Demandaanexos” yace informe dentro del programa “*más cerca de usted*”, en el que se relata referente a la trabajadora demandada, lo siguiente:

Acerca de Leidy Marcela Camacho López

Varios de los colaboradores mencionan que no comparten la forma en que Leidy trata a su jefe, le habla muy feo, le contesta mal y él es muy respetuoso con ella, en ocasiones lo ignora y no le contesta.

El jefe le dice algo y ella se indispone, no les gusta su actitud, ni la manera en que se dirige hacia él, lo consideran una falta de respeto; es la forma en que se expresa hacia el Gerente y la "cara que pone".

"El jefe trata igual a todos los Asesores por igual" y cuando el Gerente le pregunta ¿qué hiciste ayer? responde nada y ¿qué proyectos tienes para hacer hoy? lo que llegue, pero ¿a qué te comprometes? si llega uno a uno, es la forma de contestar, su actitud hacia el jefe contesta terrible o pide que lo que le solicita se lo pase por escrito; le lleva la contraria frente al grupo.

El jefe hace seguimiento para todas y les pregunta, pero Leidy se siente ofendida y expresa "me están atacando", "me siento atacada".

Una colaboradora menciona que Leidy utiliza muchas carcajadas, dice sátiras y empieza a decir frases como "a mi no me digas nada porque te hecho los del sindicato", "voy a llamar a Harold y a María Tere para consultar a ver qué dicen".

Otro colaborador considera que esa risita es una falta de respeto, no toma en cuenta la sugerencia que le hace el jefe; es molesto llegar a la reunión y pensar ahora con que va a salir; porque no habla o dice "es que me están atacando", no tiene en cuenta las jerarquías.

"Si el jefe utilizará palabras no acordes uno dice bueno, pero no es así"; no saben cómo hace el Gerente para aguantarse tanta falta de respeto.

Algunos colaboradores quisieran se pudiera solucionar la dificultad en el relacionamiento laboral de Leidy hacia el Gerente de Oficina.

Expresan que ella no estuvo de acuerdo con el cambio de Asesor de Servicios a Asesor Integral; una colaboradora refiere que Leidy manifestó que "si llegaba lo de comercial no lo iba a atender".

Los Asesores Integrales manifiestan que no cuentan con Leidy para cumplir los resultados, "todos le meten la ficha, pero ella no pone el porcentaje que le corresponde", "tratan de alcanzar las metas, pero hay un hueco porque falta Leidy".

Una colaboradora considera que no es justo cuando todos van engranando para el mismo lado por el resultado y ver que ella no se inmuta por cumplir, mientras ellos se "echan al hombro la meta de ella para poder cumplir".

Algunos colaboradores consideran que la situación con Leidy corresponde a algo más que un tema emocional, se siente perseguida, todo lo toma personal.

El Subgerente refiere que después del proceso de descargos Leidy ha cambiado positivamente en el trato hacia él y por ende ha mejorado el ambiente laboral.

Es muy demorada en los procesos, al parecer para no cometer errores, pero esto genera demoras en la atención y molestia de los clientes por el tiempo de espera, situación que le han manifestado, pero ella no lo toma de manera positiva.

Un colaborador menciona que "por tema del sindicato se toma todo el tiempo para atender al cliente para no cometer errores".

Algunos colaboradores tienen percepción de que a Leidy no le gusta que se le acerquen, en ocasiones cuando pasan por el lado se corre, como diciendo "no me toques", es como si "ellos tuvieran pulgas".

Un colaborador menciona que ha visto en la oficina llorar a más de uno de sus compañeros por el trato de Leidy, como todo lo toma personal es como que la persona se puede volver su "peor enemigo".

Refieren que con la mayoría llega seria y hay días en que llega bien, porque es "demasiado tajante"; se la lleva bien con Laura y Jenny Villamil.

Un colaborador menciona que "Laura se ríe de cómo Leidy le contesta al jefe y lo cuestiona".

Leidy manifiesta que su jefe se hace la víctima y realmente es ella la afectada, menciona que por parte del jefe la forma de decir las cosas no es la mejor.

Expresa que le dolió las cartas que enviaron sus compañeros acerca de su trato hacia ellos y considera que estas situaciones se han dado porque ella defiende a sus compañeros al no permitir que su jefe los irrespete, pero como esta situación le ha traído solo inconvenientes entendió que no debe defenderlos porque queda como la odiosa, entonces "aprendió mejor a quedarse callada", "todos son callados y sumisos y que él diga y haga lo que quiera".

Le extrañaron mucho las cartas de sus compañeros y considera que el Gerente los manipuló para que las presentarán; "si ellos tenían algo que decir debían habérmelo dicho en la cara".

Considera que el Gerente hace lo que se le da la gana y le contesta mal a sus compañeros, en una oportunidad le contestó a una colaboradora "yo no me voy a la casa a ver la Rosa de Guadalupe sino a hacer una visita"; siente que la gente merece respeto.

Expresa que por todas estas situaciones ha reportado a Línea de Transparencia y también para mencionar algunos procesos que su jefe le ha solicitado y ella considera no están acorde con la norma; por lo que, ha indagado con otras instancias como el Gestor Operativo.

Considera que el Gerente abusa de su cargo y ha logrado despedir a varias personas; por lo que ella se afilió al sindicato por temor a perder su trabajo.

Refiere que en una oportunidad su jefe le dijo Leidy María y ella no le gustó porque esto es un apodo, ya que ella se llama Leidy Marcela; menciona que su jefe le dijo que ella "era el palo en la rueda que no dejaba avanzar la oficina".

Siente que en las reuniones él le dice cosas para que ella llegue a su límite y le conteste de tal manera que la gente diga "ay esa Leidy como le contesta a su jefe".

Menciona que ha grabado a su jefe, siente que hay cosas que tienen una segunda intención.

El Gerente expresa que el hecho de que Leidy está afiliada a un sindicato ha hecho que se genere un deterioro en su comportamiento y sea retador, desafiante, no es de vez en cuando sino permanente. ya se volvió un hábito; se siente agredida y considera que es en contra ella.

En ese mismo sentido, a folio 507 y ss de “01Demandaanexos”, reposa acta del Comité de Convivencia del Banco Caja Social, del 4 de abril de 2022, respecto del caso de acoso laboral presentado por el Gerente de la Oficina contra la trabajadora demandada Leidy Marcela Camacho López, en el cual se concluye que se evidencian varias situaciones reiterativas que se tipifican como acoso laboral, bajo la modalidad de entorpecimiento laboral y maltrato laboral por parte de la trabajadora demandada.

De igual forma, a folio 510 de “01Demandaanexos”, milita misiva del 9 de febrero de 2022, sobre el cierre y conclusiones del caso de acoso laboral presentado por Leidy Marcela Camacho contra el Gerente de la Oficina. En dicha documental se plasmó que la trabajadora tiene comportamientos que no buscan ambientes cordiales que propicien el buen clima y la armonía de la oficina. Además, que no se evidencian

conductas que constituyan acoso laboral por parte del Gerente de la Oficina.

En folio 531 de “01Demandaanexos” yace misiva del 23 de marzo de 2022, en la que se le comunica a la trabajadora demandada la separación transitoria o temporal del cargo en aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, con fundamento en las conductas que presenta la trabajadora que impiden el normal desarrollo de las laborales de la sede y sus colaboradores, por lo que se le indica que se prescinde de su servicio pero continuará devengado los salarios y demás emolumentos extralegales.

También, a folio 544 de “01Demandaanexos” se encuentra misiva del 28 de septiembre de 2021, dirigida por el Gerente de la Oficina al Gerente de Cultura del Banco Caja Social, en la que relata circunstancias en las cuales la trabajadora demandada ha realizado conductas irrespetuosas frente a él y donde informa la falta de compromiso para desplegar sus funciones.

Además, a folio 547 de “01Demandaanexos” se tiene correo electrónico del 6 de octubre de 2021, suscrito por una colaboradora de la oficina, en la que pone en conocimiento que la trabajadora demandada ejerce malos tratos y falta al respeto constantemente a varios colaboradores de la sede.

Asimismo, a folio 548 de “01Demandaanexos” reposa correo electrónico del 5 de octubre de 2021, suscrito por el subgerente de la oficina, en donde indica que la trabajadora demandada *“tiene comportamientos desagradables en la manera de dirigirse a las personas que menciono al punto de tener que evitar cualquier tipo de contacto más allá de lo obligatorio; esto sin mencionar su posición frente a las intervenciones del gerente en las diversas reuniones grupales donde en varias oportunidades ha generado polémica por su condición”*.

A folio 549 y siguientes de “01Demandaanexos” milita misiva suscrita por 2 colaboradoras de la sede, en donde manifiestan que la trabajadora

Leidy Marcela Camacho López presenta un comportamiento inadecuado y presenta un irrespeto constante.

Finalmente, a folio 552 de “01Demandaanexos” se tiene carta del 6 de octubre de 2021, en la que otro colaborador pone de presente las conductas irrespetuosas desplegadas por la trabajadora demandada

De otro lado, se recibieron declaraciones testimoniales que dieron cuenta lo siguiente:

El señor JOHAO AGREDO RODRÍGUEZ, indicó que labora desde hace 20 años para la empresa demandante, que hizo parte del proceso administrativo en la diligencia de descargo frente a las conductas que tenía la trabajadora con el gerente que afectaba el clima organizacional de la empresa. Indicó que existieron quejas planteadas por los trabajadores, en las que se precisaba que Leidy Camacho era grosera con el jefe, y lo confrontaba frente a las decisiones que él tomaba. Adujo que a través del programa más cerca de usted, se realizó un informe que concluyó que las quejas eran ciertas. Advirtió que el clima laboral se encontraba en estado crítico y una vez se realizó la separación del cargo a la demandada, se estableció una mejoría en el ambiente laboral.

Por su parte, la señora DIANA ROJAS MARTÍNEZ, manifestó que labora para la empresa demandante desde el 2 de abril de 2011, y no laboró directamente con la demandada, pues trabajaba en talento humano. Preciso que existen quejas contra la trabajadora demandada, por lo que hizo visita presencial a la Oficina de Chiquinquirá. Adujo que hablaron con todos los colaboradores de la oficina, y varios reportaron problemas con la forma en que se relacionaban con Leidy, y también de Leidy hacia el gerente. Narró que la forma en que ella se relacionaba con su jefe, la forma en que reportaba las situaciones, los requerimientos, siempre tenía una actitud displicente y generando conflictos. Además, que no ponía atención a las indicaciones que le daba el Gerente. Efectuaba “cosas gesticulares”, como levantar hombros, no responder, manifestar que iba a mirar como respondía.

También, indicó que frente a los compañeros de trabajo, que algunos evitaban el contacto con ella, y los otros manifestaban que los amenazaba diciendo que *“voy a llamar a mis amigos del sindicato”*.

Finalmente, que cualquier investigación o visita da un resultado, el cual se realiza una semaforización y en ese caso arrojo color rojo.

Ahora, el testigo JIMMY ALBERTO VILLAMIL, adujo que labora en el banco desde el 2 de enero de 2012, y ejerce el cargo de Gerente de la Oficina de Chiquinquirá. Indicó que el banco decidió cambiar los cargos de asesor de servicios, cargo que desempeñaba Leidy a asesor integrales, por lo que Leidy se sintió molesta y a partir de ese momento el comportamiento de la trabajadora empezó a cambiar, y desde allí se generaron conductas irrespetuosas.

Narró que el cambio de asesor de servicios a asesor integrales fue por disposición de directivas del banco y fue a nivel nacional. Adujo que con el nuevo cargo la trabajadora demandada le manifestaba que no iba a abrir productos, a cumplir metas, empezó a faltar al respeto, impedía que se pudiera avanzar con los propósitos comerciales.

Manifestó que Leidy no quiso aceptar los cambios de cargos que debía realizar por las directrices de banco, por lo que empezó a generar un ambiente laboral de irrespeto frente a sus compañeros y al gerente. Preciso que el trato de la trabajadora demandada frente al Gerente no es un trato normal, el trato de voz alta es de desprecio, de manera despectiva, no atendida las indicaciones, siempre señalaba que cualquier requerimiento fuera por escrito. Aclaró que el trato despectivo, era la forma como gesticulaba, como mostraba rabia, lo hacía en público, e incluso a veces grababa las indicaciones del Gerente, además que se burlaba de las mismas.

Indicó que no existía ninguna patología que impidiera que Leidy Camacho desempeñara su labor con normalidad.

También, que existen conductas de Leidy Camacho irrespetuosas también contra otros compañeros. El ambiente laboral era tenso, la gente prefería no hablar con la trabajadora demandada. Añadió que en muchas ocasiones, más de 20 veces, los colaboradores se acercaban y mencionaban que “¿Qué hacían con Leidy porque no quería hacer nada?”, se sentían amenazados porque siempre decía que “les iba a echar a los del sindicato”

Finalmente, que la trabajadora siempre se negaba a firmar cualquier documentación, siempre decía que iba a consultarlo con la organización sindical.

De la misma forma, el testigo RAÚL ANTONIO VILLAMIL, señaló que labora con la demandada en Chiquinquirá desde hace más de 26 años, en el cargo de subgerente. Adujo que conoció a la demandada como asesora de servicios y después ese cargo el banco lo cambió a asesor integral. Preciso que el trato con el gerente de la oficina, se veían actitudes cuando se le pedía formalmente indicaciones, que era un trato despectivo, o incluso si el cliente le daba información a veces lo dejaba hablando solo. Aclaró que su actitud era una especie de trato retador o irreverente, a veces se retiraba de reuniones, era irrespetuosa. Puso de presente que cuando el gerente indagaba por los resultados, decía que no tenía nada, que es cero porque estaba en proceso de formación, y que no tenía nada que reportar. Asimismo, en algunas oportunidades cuando le decían ordenes siempre indicaba que se la pasaran por escrito.

Manifestó que el trato con los demás compañeros de trabajo, con algunas personas era una relación normal, pero con otras se veía que no le gustaba tratar con esas personas, que hubo una oportunidad donde le hizo una observación en un procedimiento, se lo tomó como si la hubiera regañado y después de ahí cambió su comportamiento. Preciso que el tono de voz con el gerente es desafiante, en algunas ocasiones llegaban comunicaciones las cuales el gerente le allegaba a ella y siempre se negaba a firmarlas, siempre decía que las iba a hacer revisar por otras personas. Que siempre era tajante y cortante y ello no correspondía al contexto en donde estaban trabajando.

Advirtió que algunas personas se acercaron cuando estaba desempeñando el cargo de subgerente y le informaron que existía un trato diferente al que se debía dar por parte de la trabajadora Leidy Camacho, lo que generaba un ambiente incómodo.

Indicó que el cambio del cargo de asesor de servicios a asesor integral, correspondió a una decisión a nivel nacional, fue una directriz general. Finalmente, que recibió una observación de una cliente que manifestó que no le gustaba el trato que le daba la asesora Leidy Camacho debido a que era “odiosa”, según la cliente.

Bajo ese prisma, para la Sala es evidente que se logró probar la conducta que se le endilga a la trabajadora demandada, esto es, su conducta reiterativa fuera de los parámetros establecidos en el Código de Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo, así como del Código Sustantivo del Trabajo, como quiera que se demostró la ocurrencia de los hechos a través de los medios probatorios allegados por la empresa demandante, pues obsérvese que el informe dentro del programa “*más cerca de usted*”, concluyó que la trabajadora demandada trata muy mal al jefe, pues le falta al respeto y a sus demás compañeros los amenaza con el sindicato, lo cual se acompasa con el testimonio de JOHAO AGREDO, quien manifestó que a través del programa más cerca de usted, se realizó un informe que concluyó que las quejas eran ciertas y advirtió que el clima laboral se encontraba en estado crítico y una vez se realizó la separación del cargo a la demandada, se estableció una mejoría en el ambiente laboral.

Asimismo, también lo manifestó el testigo JIMMY VILLAMIL, al señalar que la trabajadora demandada no quiso aceptar los cambios de cargos que debía realizar por las directrices de banco, por lo que empezó a generar un ambiente laboral de irrespeto frente a sus compañeros y a él mismo.

Es decir, están acreditadas las conductas de la trabajadora demandada, además, también con el correo electrónico del 6 de octubre de 2021, suscrito por una colaboradora de la oficina, en la que pone en conocimiento que la trabajadora demandada ejerce malos tratos y falta al

respeto constantemente a varios colaboradores de la sede y el correo electrónico del 5 de octubre de 2021, suscrito por el subgerente de la oficina, en donde indica que la trabajadora demandada *“tiene comportamientos desagradables en la manera de dirigirse a las personas que menciono al punto de tener que evitar cualquier tipo de contacto más allá de lo obligatorio; esto sin mencionar su posición frente a las intervenciones del gerente en las diversas reuniones grupales donde en varias oportunidades ha generado polémica por su condición”*.

Luego, todos los medios probatorios indican que el comportamiento desplegado por la trabajadora demandada frente a sus compañeros de trabajo y al gerente es inadecuado e irrespetuoso, pues así fue catalogado múltiples veces, como se evidencia en la misiva suscrita por 2 colaboradoras de la sede, en donde manifiestan que la trabajadora Leidy Marcela Camacho López presenta un comportamiento inadecuado y presenta un irrespeto constante y la carta del 6 de octubre de 2021, en la que otro colaborador pone de presente las conductas irrespetuosas desplegadas por la trabajadora demandada.

Todo lo anterior, guarda armonía, también con lo expresado por la testigo DIANA ROJAS, quien precisó que existen quejas contra la trabajadora demandada, por lo que hizo visita presencial a la Oficina de Chiquinquirá y en esa oportunidad todos los colaboradores de la oficina reportaron problemas con la forma en que se relacionaban con Leidy, y también de Leidy hacia el gerente. Esto es, todos los testimonios al unísono, indicaron que las conductas de la trabajadora demandada presentaban un trato de irrespeto y anormal frente a los compañeros de trabajo y en especial frente al gerente al tratarlo con voz alta de desprecio, de manera despectiva, incluso no atendida las indicaciones, y siempre señalaba que cualquier requerimiento fuera por escrito.

Ante lo cual valga destacar, que la trabajadora demandada incluso efectuó conductas de acoso laboral contra el gerente, pues así da cuenta el acta del Comité de Convivencia del Banco Caja Social, del 4 de abril de 2022, en el cual se concluye que se evidencian varias situaciones reiterativas que se tipifican como acoso laboral, bajo la modalidad de

entorpecimiento laboral y maltrato laboral por parte de la trabajadora demandada. Contrario a lo que alega la trabajadora, que se efectuaban conductas de acoso frente a ella, pues la misiva del 9 de febrero de 2022, sobre el cierre y conclusiones del caso de acoso laboral presentado por la demandada contra el Gerente de la Oficina, refleja que la trabajadora tiene comportamientos que no buscan ambientes cordiales que propicien el buen clima y la armonía de la oficina. Además, que no se evidencian conductas que constituyan acoso laboral por parte del Gerente de la Oficina.

Tampoco se puede pasar por alto, el caso con la cliente Dora Maritza Pérez, quien precisó que la trabajadora demandada la persuadió para que firmara una carta que había sido previamente realizada por ella, la cual no estaba totalmente de acuerdo con la misma, pero que, por presión de la demandada, la firmó.

De modo que, se itera, no existe duda de las conductas desplegadas por la demandada que conllevaron a un irrespetuoso ambiente laboral, a tal punto que la empresa demandante debió realizar la separación transitoria o temporal del cargo en aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, en aras de propiciar un mejor ambiente laboral en la sede de Chiquinquirá.

Por consiguiente, se verifica que la trabajadora accionada quebrantó las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Conducta y Código Sustantivo del Trabajo, disposiciones ya esgrimidas precedentemente y que la actora aceptó conocer, lo cual se acreditó con la documental descrita precedentemente.

De esta manera, al constituir una justa causa de terminación del contrato de trabajo conforme el literal *b)* del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, es evidente la procedencia del levantamiento de la garantía de fuero sindical de la que es beneficiaria Leidy Marcela Camacho López.

De otro lado, respecto al reparo concreto en la alzada sobre las conductas de acoso, la Ley 1010 de 2006, en los artículos 7 y 8 estableció

las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud, actuación que representa el ámbito laboral o gestión encaminada a dar por terminado el contrato de trabajo configura un proceder de acoso.

Entonces, corresponde a la parte accionante demostrar con los medios probatorios a su alcance, la ocurrencia de las conductas alegadas en la alzada, lo cual no ocurrió. Contrario a ello, recuérdese que fue la trabajadora demandada quien efectuó conductas de acoso laboral contra el gerente, pues así da cuenta el acta del Comité de Convivencia del Banco Caja Social, del 4 de abril de 2022, en el cual se concluye que se evidencian varias situaciones reiterativas que se tipifican como acoso laboral, bajo la modalidad de entorpecimiento laboral y maltrato laboral por parte de la trabajadora demandada, y la misiva del 9 de febrero de 2022, sobre el cierre y conclusiones del caso de acoso laboral presentado por la demandada contra el Gerente de la Oficina, refleja que no se evidencian conductas que constituyan acoso laboral por parte del Gerente de la Oficina.

Asimismo, respecto al argumento de incapacidad de la trabajadora demandada y en consecuencia el fuero de estabilidad, es menester indicar que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Por tanto, en criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria. En esa perspectiva, sienta como subregla que la decisión del empleador puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (sentencia CSJ SL 1360-2018).

Por tal motivo, como en el caso concreto se acreditó la configuración de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, se hace necesario levantar la garantía foral de la trabajadora demanda y permitir su despido, pues el mismo no es como consecuencia de su presunto estado de salud.

Finalmente, respecto al trámite disciplinario, conviene precisar que la Corte Suprema de Justicia - Sala laboral, de manera reiterada y pacífica, ha considerado que no es necesario seguir un trámite previo para la terminación del contrato de trabajo **a menos que así lo hayan pactado las partes**, pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, por lo que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del trabajador, mientras que las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias, presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de la misma; de allí que no puedan fundirse bajo el mismo concepto, así fue expuesto en sentencias, CSJ SL1189-2015, CSJ SL, 15 febrero 2011, radicado 39394, CSJ SL15245-2014, CSJ SL10255-2017.

Igualmente, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el despido no es una sanción disciplinaria. Para éste órgano, *“el objetivo de una sanción es disciplinar y corregir, lo que no se logra cuando se opta por despedir, en consecuencia, si bien el despido podría ser tomado como la última opción, no es de tipo disciplinario”* (sentencia T- 014 de 2018).

En el asunto bajo examen, la empresa demandante dispuso en el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo el procedimiento interno disciplinario para aplicar sanciones, pero no para despedir, y taxativamente contempló que el despido no es una sanción, con lo cual se evidencia que no se configuró vulneración alguna al derecho al debido proceso.

De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala confirmará la decisión de primera instancia.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 8 de junio de 2023.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

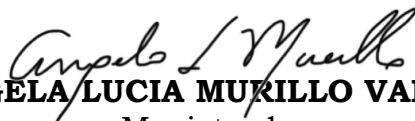
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada

(En uso de permiso)

HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



ÁNGELA LUCÍA MUXILLO VARÓN
Magistrada