



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA CUARTA LABORAL

Fuero Autorización 1100131050 02 202000047 01
Demandante: BANCO DE BOGOTÁ S.A.
Demandado: MAYERLY LÓPEZ MARTÍNEZ
Magistrado Ponente: DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO

Bogotá D.C., diecinueve (19) de octubre de dos mil veinte (2020)

SENTENCIA:

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, en contra de la sentencia proferida el 22 de septiembre del 2020, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá.

I-. ANTECEDENTES:

1.1 DE LA DEMANDA:

El *Banco de Bogotá S.A* presentó demanda especial de levantamiento fuero sindical en contra de la señora *Mayerly López Martínez*, a efectos que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido y en la actualidad desempeña el cargo de Auxiliar de Operaciones; se declare que la demandada pertenece a la Organización Sindical Unión de Trabajadores del Sector Financiero “UTRAFIN” en su calidad de quinto suplente de la Junta Directiva Nacional y como consecuencia de ello goza de la garantía del fuero sindical; se declare que la demandante incurrió en las faltas que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, e incumplió gravemente el Código de Ética de la Compañía numeral 6°, artículo 75 del Reglamento Interno del Trabajo, numerales 4° y 5° del artículo 58, artículos 55, 56, 58 y los



numerales 1°, 2°, 4°, 5° y 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, se ordene el levantamiento del fuero sindical de la demandada y se conceda el permiso para despedir con justa causa a la demandada y se le imponga el reconocimiento y pago de las costas procesales.

1.2 SUPUESTO FÁCTICO:

Como fundamento de sus pretensiones, adujo que la señora *Mayerly López Martínez* celebró contrato de trabajo con el *Banco de Bogotá S.A* y actualmente se desempeña como Auxiliar de Operaciones.

Mediante comunicación del 7 de mayo del 2019, bajo el asunto “*Depósito Cambio Total de Junta Directiva*” el Ministerio de Trabajo informó a la entidad de la nueva Junta Directiva de la Organización Sindical UNION DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO “UTRAFIN”, a la que pertenece la demandada en el cargo de quinta suplente y el 29 de agosto del 2018 se radicó el depósito de la Convención Colectiva de Empleados Bancarios “ACEB”.

Precisa que en la Convención Colectiva en su artículo 24 se enuncia un auxilio óptico que otorga el Banco a sus empleados, correspondiente en una suma no constitutiva de salario para cubrir la montura de los lentes de sus anteojos, la cual se debe acreditar aportando la factura al nombre del empleado debidamente cancelada.

El 12 de septiembre del 2019, la Gerencia de Compensación y Beneficios del Banco puso en conocimiento de la División de Contraloría, un presunto patrón de comportamiento de algunos funcionarios al momento de solicitar el auxilio, consistente en la aparente alteración de documentos; es así como en informe del 5 de noviembre del 2019 se pone



de presente una irregularidad presentada en la factura No 1503 presentada por la demandada.

La señora *Mayerly López Martínez* presentó ante la Gerencia de Compensación y Beneficios la solicitud de auxilio óptico, con factura No 1503 por un valor de \$510.000, expedida por el “Centro Óptico Brillo”, el cual no existe, como tampoco coincide con el número registrado en la página de la DIAN y no se encuentran inscritos en el registro mercantil.

Mediante comunicación del 8 de noviembre del 2019, se informó a la demandada de la apertura formal de un proceso disciplinario en su contra y fue citada a descargos para el 15 de noviembre del 2019, diligencia en el curso de la cual la demandante aceptó que conocía el Reglamento Interno de Trabajo, así como los Manuales de Procedimientos, Políticas y procedimientos del Banco, presentando respuestas contradictorias sin poder explicar el origen de la factura.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

En audiencia surtida el 18 de septiembre del 2020 indicó que no se encuentra en discusión su calidad de trabajadora de la entidad y de aforada, la demandada en su escrito de contestación indicó que no incurrió en ninguna justa causa justificada o injustificada ya que fue asaltada en su buena fe, además fue interrogada irregularmente en la diligencia de descargos vulnerando sus derechos fundamentales y no es procedente el levantamiento del fuero sindical, como quiera que la conducta desplegada por la demandada no es típica ni antijurídica.

Propuso como excepción la de prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:



El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, en sentencia proferida el 22 de septiembre del 2020 ordenó el levantamiento de la garantía foral de la demandante y autorizó su despido, declarando no probada la excepción de prescripción.

Como sustento de su decisión indicó que al verificar las causales endilgadas por el *Banco de Bogotá* a la trabajadora *Mayerly López Martínez*, para dar por terminado el contrato de trabajo, se acredita que la demandada trasgredió el numeral 6° del Código de Ética versión 1, de 13 de junio de 2016, al presentar la factura 1503 expedida por Centro Óptico Brillo a la Gerencia de Compensación y Beneficios del Banco para efectos de obtener el auxilio óptico, el cual se encuentra establecido en el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo, factura que conforme a los informes indicados en precedencia presentan inconsistencias e incongruencias en su contenido y conforme a lo manifestado por la testigo *Flor María Salazar Salamanca*, teniendo en cuenta la dirección relacionada en la factura de venta, no se encuentra ninguna óptica, el número indicativo del NIT expuesto en la factura no coincide con la que se encuentra registrada en la página de la DIAN, esta última circunstancia fue corroborada por el Despacho, al consultar en la página de la DIAN, introduciendo el NIT 8172130-5 que aparece en la factura 1503, véase folio 289, 293 del expediente, sin arrojar resultados, igual búsqueda se hizo al verificar en la página del registro mercantil, tampoco encontrando resultados, por lo que se corrobora que el centro óptico brillo no está inscrito en el registro mercantil, motivo por el cual, la conducta desplegada por la demandada, conforme al numeral 11 y 6 del Código de Ética.

Hechos que condujeron a instaurar denuncia penal en averiguación de responsables por los delitos de estafa y falsedad en documento privado, de los que se mencionan 55 funcionarios que solicitaron el auxilio óptico, mencionaron entre ellos a la señora *Mayerly López Martínez*, véase folios 341 a 347, 346 a 357 del expediente por lo que al



interior de dicho proceso penal, se determinarán las personas responsables por los hechos descritos y su grado de culpabilidad.

Además, considera que no son de recibo los argumentos de la parte demandada al exponer que actuó de buena fe, por cuanto se evidencia que a raíz de las investigaciones adelantadas por la División de Contraloría del *Banco de Bogotá*, arrojó como resultado una presunta alteración de las facturas presentadas por gran parte de los funcionarios del banco, entre ellos la señora *Mayerly López*, para reclamar el auxilio óptico, lo cual genera indicios acerca de su falsedad por las razones anteriormente expuestas.

En cuanto a la causal alegada por la parte demandante relacionada con el numeral primero del artículo 62 del C.S.T, esto es, el haber sufrido engaños por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos, tendientes a obtener un provecho indebido, el Despacho manifiesta que la falsedad de las facturas presentadas debe determinarlas el respectivo juez penal, que tenga conocimiento de la denuncia presentada por la entidad accionante, al interior del cual se establecerá si se configura o no el delito de falsedad en documento privado, por lo que mal haría en invadir competencias que son propias de la jurisdicción penal.

De otro lado, en cuanto a los numerales 2º, 4º y 5º, no se acredita que la demandada haya incurrido en un acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en sus labores contra la entidad bancaria, ni contra los miembros de su familia, como tampoco el personal directivo o compañeros de trabajo, ni que haya causado un daño material intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos, y demás objetos relacionados con el trabajo o haya actuado de manera negligente o que hubiera puesto en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, ni que haya cometido un acto inmoral o delictuoso en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores; frente a la causal invocada, consagrada en



el numeral 6º de dicho artículo, señala que tampoco se acreditan las causales alegadas en los numerales 4º y 5º del artículo 58 del C.S.T.

Por otro lado, conforme al acta de diligencia de descargos advierte que la convocada a juicio incurre en contradicciones.

En consecuencia, encontró acreditado que la demandada violó el numeral 6º del Código de Ética versión 1, del 13 de junio de 2016, la cual se encuentra catalogada como falta grave conforme al numeral 11 del código en cita, véase folios 168, 169, 192, 172, 173, 196, del expediente es evidente la procedencia del levantamiento de la garantía de fuero sindical, de la que es beneficiaria la trabajadora *Mayerly López Martínez*.

Frente a la prescripción, que se agotó un procedimiento disciplinario en contra de la convocada a juicio, detallándose que conforme a la investigación de soportes del auxilio óptico de fecha 25/09/19, presentada por la división de contraloría del *Banco de Bogotá*, se tuvo conocimiento de los hechos que dieron origen al presente proceso, el 12 de septiembre de 2019, conforme a la investigación facturas ópticas de fecha 5/11/19, presentada por dicha dirección al director de talento humano, se relacionó la factura 1503 presentada por la demandada para efectos de obtener el auxilio óptico, con ocasión de ello, el *Banco de Bogotá* dio apertura formal del proceso disciplinario, citación a diligencia de descargos de fecha 8/11/19 a la demandada, la señora *Mayerly López* rindió descargos el 15/11/19 tal y como se acredita con el acta de diligencia de descargos a folios 267, 276, 278 y 280 del expediente, a la demandada mediante comunicado de fecha 13/12/19 le notificaron la decisión del proceso disciplinario adelantado en su contra comunicándole que teniendo en cuenta que goza de fuero sindical, se ha iniciado el proceso de levantamiento de fuero, y la demanda se presentó el 13/02/20, por lo que no opera la prescripción.

III. RECURSO DE APELACIÓN:



La parte demandada apeló la anterior sentencia indicando que en ningún momento se logró acreditar la comisión de un hecho violatorio de las normas legales, manuales de procedimiento y del Código de Ética, en tanto se limitó a acceder al beneficio para la obtención de los lentes, allegando los soportes pertinentes, y solo cuando la persona gestora del engaño a la entidad *Banco de Bogotá* y a sus compañeros de labores, señor *Henry Rodríguez* fue detectado cometiendo irregularidades con otras personas de la institución, mediante audios ya verificados inician una investigación que determinó responsabilidades, pero en ningún caso se logró comprobar la mala fe de la accionada.

Que la señora *López Martínez* no confesó haber verificado actos y por el contrario sus condiciones laborales han sido desmejoradas, atentándose contra su buen nombre y la honra. Refiere que en los descargos no se le brindó el debido asesoramiento, ni acompañamiento en todas las etapas del proceso.

Frente a la prescripción se cuenta desde el momento en que se tuvo conocimiento del banco, es decir, más de 4 meses a la fecha de presentación de la demanda, por tanto, si operó.

IV. CONSIDERACIONES:

a. Trámite de segunda instancia:

Dando alcance a lo dispuesto en el artículo 117 del C.P.T y la S.S, procede a dictar de plano la correspondiente sentencia en segunda instancia.

b. Problema jurídico:



Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse si en el presente caso la demandada incurrió en la justa causa de despido alegada por la entidad promotora y en caso afirmativo, resulta procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical y autorizar su despido. por otra parte, si la referida acción se encuentra prescrita.

1. De la existencia del contrato de trabajo:

No fue objeto de debate la existencia del vínculo laboral que unió a las partes, pues la misma sociedad asegura que la demandada sostiene un contrato de trabajo a término indefinido con la entidad, situación que no desconoce la pasiva y se encuentra acreditada con el contrato de trabajo obrante a folios 227 a 230, del cual se avizora que la relación laboral inició el 3 de agosto del 2020.

2. De la existencia del sindicato y su afiliación:

No es objeto de debate la existencia de la organización sindical UNION DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO – UTRAFIN, en tanto ninguna de las partes debatió su existencia y en todo caso a folio 232 reposa una certificación del Ministerio de Trabajo que da cuenta de ello.

3. Condición de Aforada:

El artículo 405 del C.S.T., denomina 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.



El artículo 406 de la misma obra determina quiénes son los trabajadores amparados por el fuero sindical y el término de protección, que para lo que interesa a este caso son:

“c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más”.

Por su parte, el artículo 39 de la Carta Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado y, por ello, los trabajadores privados como los públicos tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sindicales, gozan del fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de sus derechos laborales, situación que fue desarrollada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 1993.

En el presente caso la calidad de aforada de la señora *Mayerly López Martínez* no fue objeto de discusión, pues además obra a folio 232 del plenario, certificación emitida por la Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo de fecha 7 de mayo de 2019, mediante la cual se evidencia que la accionante es integrante de la Junta Directiva de la citada organización como suplente de la misma.

4. Del permiso para despedir en el caso concreto:

El artículo 410 del C.S.T estableció las justas causas para que el juez pueda autorizar el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical así: *“a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono 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”.*



No obstante, y previo a descender al caso concreto, es necesario advertir que además de la existencia de una justa causa para desvincular al trabajador amparado por el fuero sindical, se requiere la calificación de esta por un tercero imparcial, como lo es el Juez Laboral, tal como lo ha precisado la H. Corte Constitucional¹.

En ese sentido, debe concretarse que la acción incoada por la parte demandante para obtener el levantamiento del fuero sindical se fundamentó en el hecho que para la obtención del auxilio óptico consagrado en el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo, la demandada presentó una factura alterada de un establecimiento de comercio por demás inexistente.

De esta forma, en aras de corroborar la veracidad de los supuestos de hecho enunciados por la promotora de la presente litis, procedió la Sala a analizar el material probatorio recaudado, logrando constatar que mediante comunicación del 8 de noviembre del 2019 la libelista fue citada a diligencia de descargos, en la cual se le ponen de presente las inconsistencias evidenciadas en los soportes allegados para obtener los auxilios ópticos y es citada para el 15 de noviembre del 2019, acompañada de las respectivas pruebas obtenidas por la entidad, consistentes en las imágenes de la factura, una fotografía que evidencia que en la dirección establecida en la factura no funciona ninguna óptica, el soporte de que el número del NIT de la factura no se encuentra registrado en la DIAN y un soporte que da cuenta que el señor *Raúl Eduardo Moreno Peña*, quien aparece registrado en la DIAN como titular de la óptica, no cuenta con registro mercantil.

Es así, como el 15 de noviembre del 2019 en la correspondiente diligencia de descargos la demandante admite que conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, así como el Manual de Procedimientos, Políticas y Procedimientos del Banco, así como el

¹ Corte Constitucional. Sentencias T-1334/01 y C-1232/05.



Código de Ética; afirma conocer que para obtener el auxilio óptico debe presentar la correspondiente factura y que la última vez que lo solicitó fue en el mes de agosto de 2019.

Ahora respecto de la referida factura, aduce que en el mes de julio se acercó a una óptica en donde le dieron la fórmula y una cotización, pero no recuerda el nombre del especialista que la emitió; que inicialmente le dijeron que tenían un costo de \$800.000, y posteriormente, le indicaron que había una persona que ofrecía mejores precios, quien era el señor *Henry Rodríguez*, empleado del Banco, a quien le entregó la fórmula junto con un anticipo de \$300.000 y le entregó en su domicilio los lentes con la correspondiente factura, cancelando la promotora el saldo restante de \$210.000. Precisa que le comentó que tenía una óptica, pero no recuerda el nombre de la misma, que no sabe si más personas del Banco han hecho uso de sus servicios, no obstante que se lo referenciaron y que el auxilio óptico le fue desembolsado en la quincena del 15 de agosto del 2020 por valor de \$310.848. (Fls.267-276)

Igualmente, reposa la investigación de las facturas ópticas ilegítimas realizada por el Banco, en el cual se evidencia que al Banco fueron presentadas 69 facturas por diferentes colaboradores que suman un total de \$29.307.000 emitidas por los establecimientos Óptica Visión Perfect Center, Centro Óptico Brillo y Empresa Óptica, los cuales son inexistentes. De otra parte, se especifica que todos los funcionarios citados a descargos aducen que las mismas fueron emitidas por el señor *Henry Rodríguez*, funcionario de la entidad. Igualmente, se corrobora que varios funcionarios del Banco en sus diligencias de descargos confesaron que el referido empleado les vendía las facturas.

Se destaca de la mentada investigación lo indicado por el señor *Norbey Alexander Bohórquez*, quien afirma:



“[...] contactamos a Henry y se hizo la diligencia, yo llame a Henry, le dije que necesitaba una factura de la óptica, entonces yo le pase la mía para transcribir, el me respondió que sí, que eran \$20.000 para que me entregara la factura por el valor que se debe hacer al subsidio que brinda el Banco”

Lo cual se corrobora por el señor *Giovanny Alexander Nieto Sánchez*, al referir:

“Desde que yo entre al Banco desde el 2011, esto era normal como que la gente tiene su negocio de vender facturas de auxilio óptico, que yo sepa.”

Finalmente, se advierte que en la mentada investigación se deja constancia de que la funcionaria *Sonia Cristina Guevara* manifestó su voluntad de suministrar al Banco un audio que contiene una conversación con el señor *Henry Rodríguez*, en la que acepta su responsabilidad de la venta ilegal de facturas, afirmación que se puede corroborar con la diligencia de descargos de la referida funcionaria obrante a folios 329 a 346.

De otra parte, tenemos que en el curso del interrogatorio de parte la demandada se limita a referir lo ya indicado en la diligencia de descargos, esto es, que se realizó un examen en una óptica y allí cotizo las gafas, que ambos documentos se los entregó a *Henry Rodríguez*, quien le entregó las gafas y la factura a un menor costo del que le cobraban inicialmente.

Llama la atención de la Sala que cuando se le interroga sobre las características de las gafas primero indica que no lo podría precisar, luego bajo apremio de la Juez realiza una caracterización muy somera e incluso no las exhibió; no recuerda el nombre de la óptica donde le hicieron el examen, y señala que nunca asistió a la óptica del señor *Henry Rodríguez*.

Asimismo fueron absueltos los testimonios de *Flor María Salamanca*, Coordinadora de la Contraloría del Banco, quien adujo que en septiembre del 2019 la Dirección de Talento Humano del Banco les indicó que habían encontrado varias inconsistencias en



unas facturas, evidenciando que los establecimientos de comercio que las expedía no existían, además se observaba a simple vista que pese a supuestamente estar ubicadas en sitios distintos, parecían ser diligenciadas por la misma persona, por tanto la letra era muy similar, los números de teléfono no correspondían y tenían indicios de irregularidades. Igualmente se constató que los empleados que los presentaron eran compañeros o tenían algún nexo con el empleado *Henry Rodríguez*, asimismo evidenciaron que existían transacciones a favor de la cuenta del señor *Henry Rodríguez* respecto de las personas implicadas entre ellas la demandante, informe que se presenta ante la Gerencia para que adopte las medidas que estime pertinente.

Precisa que está prohibido en el Banco cualquier transacción comercial entre funcionarios conforme al Código de Ética y que la demandante jamás declaró que tenía un conflicto de intereses.

El testigo *Juan Felipe Alonso*, Analista de Nómina de la Gerencia de Compensación y Beneficios indica que el auxilio óptico es un beneficio convencional y para acceder al mismo se requiere de la factura original con sello de cancelado y copia original del examen óptico; que se percataron de las inconsistencia en tanto en nómina se evidenciaron demasiados auxilios por cancelar, lo cual generó inquietud al presentar quince (15) personas facturas de la misma óptica, encontraron facturas con igual número, lo cual se puso en conocimiento de la Contraloría para realizar la investigación pertinente; finalmente, que en el Banco según el Código de Ética está prohibido realizar negociaciones con funcionarios del Banco.

El señor *Néstor Enrique Morales*, indica que a partir de septiembre de 2019 le llegó un informe a la Gerencia de Relaciones del Banco, sobre unas presuntas faltas de algunos funcionarios, quienes presuntamente hicieron uso de facturas eventualmente espurias, en virtud de lo cual se iniciaron procesos disciplinarios, logrando evidenciar que en el Banco un trabajador ofrecía la venta de facturas a los otros empleados por una suma de



dinero de \$20.000 para así acceder a un auxilio óptico, e incluso se allegó un audio en el cual se evidenciaba que el señor *Henry Rodríguez Rueda* era quien tramitaba las facturas de establecimientos de comercio inexistentes; reitera que dentro del Código de Ética de la entidad está prohibido celebrar negocios con los compañeros de trabajo.

Agrega el referido testigo que en los descargos de *Sonia Guevara*, manifestó que desde hace tiempo se venía presentando dicha situación con el señor *Henry Rodríguez Rueda*, además, varios trabajadores confesaron la compra de las facturas en su mayoría; que la accionante fue citada a descargos, y nunca aportó la factura.

Precisa que se presentó denuncia penal, pues se evidenció que fueron más de 100 trabajadores quienes incurriendo en dicha conducta

Por lo hasta aquí enunciado, para esta Corporación no existe duda alguna en que la demandante para obtener el auxilio óptico convencional, presentó una factura irregular, en tanto acepta que fue obtenida como producto de una transacción realizada con el señor *Henry Rodríguez*, factura No 1503 que además se encuentra plenamente acreditado corresponde a un establecimiento denominado "*Centro Óptico Brillo*" el cual no existe, ni opera en la dirección referida en la mentada factura.

Ahora, pese a que la demandada sostiene que la referida factura fue producto de una operación comercial que realizó de buena fe con un funcionario del Banco, en virtud de la cual, ella le entregó al funcionario la fórmula de sus gafas para que este se las hiciera, lo cierto es que el Banco logró probar que dicho funcionario venía vendiendo a otros funcionarios del Banco las referidas facturas con el fin de que estos pudieran reclamar el auxilio óptico.

Aunado a ello, se tiene que la demandante no probó realmente que haya adquirido de tal forma sus gafas, supuesto de hecho que debió acreditar acorde lo dispone el artículo



167 del C.G.P, *a contrario sensu*, llama la atención de la Corporación las respuestas evasivas de la demandada, quien ni siquiera es capaz de realizar una descripción clara de las gafas.

Así pues, en primera medida salta de bulto que la demandada aportó una factura de un establecimiento inexistente ante el Banco para obtener el reconocimiento y pago del beneficio óptico contemplado en el artículo 24 de la Convención Colectiva. Destacando que aun cuando la Corporación aceptara que este fue obtenido por la demandante de buena fe en virtud de una transacción comercial con el funcionario *Henry Rodríguez* como producto de la compra de sus gafas, afirmación que se itera no logró probar y que pone en tela de juicio la Sala, por el abrumador material probatorio que da cuenta de que el mentado funcionario realmente cobraba por la elaboración de las facturas. Lo cierto es que incluso dicho argumento de la defensa, permite entrever que la demandante incurrió en la falta de una prohibición contemplada en el Código de Ética de la entidad, consistente en que no podía promover dentro de la entidad negocios a título personal o en provecho de un tercero, conducta que fuere desplegada por el señor *Henry Rodríguez* y que la demandada estaba obligada a reportar.

Así las cosas, para la Sala es patente que la demandante si incurrió en las faltas que se le imputan mediante el proceso que hoy nos atañe, por cuanto a través de las acciones previamente enunciadas en efecto quebrantó el Código de Ética y Conducta, en cuyo numeral 6° prevé la política antifraude y anticorrupción, precisando que dentro de las conductas denominadas Malversación de Activos, se estipuló la obtención de beneficios, ayuda o contribución mediante engaño o callando total o parcialmente la verdad (Fl 172), e igualmente se contempla que los empleados del Banco no pueden manejar ni promover negocios a título personal o en provecho de un tercero (Fl 184), siendo deber de sus funcionarios reportar cualquier tipo de conductas que atenten contra el referido Código. Precisando que el incumplimiento de dichos preceptos constituye una falta a las obligaciones del trabajador, acorde el numeral 11 del mismo Estatuto (Fl 192).



Luego en el presente caso dados los supuestos facticos ya enunciados, se logra colegir que la demandante incurrió en las justas causas para terminar el contrato de trabajo a juicio de la Sala y sin perjuicio de lo que pueda determinarse en el curso del proceso penal, con fundamento en lo dispuesto en los numerales 1° y 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 4° y 5° del C.S.T.

Destacando que la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en reiterados pronunciamientos ha sido enfática en indicar que los actos presuntamente cometidos por el trabajador no requieren ser juzgados previamente por el Juez Penal para que el Juez Laboral los califique como tal, entre otras en sentencia con Rad. 15744 del 17 de mayo del 2001, al definir:

“Con todo, de tiempo atrás tiene dicho la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que el juez laboral es competente para definir en juicio si el trabajador a incurrido en actos inmorales o delictuosos dentro del ámbito de sus obligaciones contractuales de naturaleza laboral. (...) Por lo mismo no debe el juez del trabajo esperar la resolución del juicio penal, ni supeditar su decisión a que este juicio exista o no”

No obstante, dado que la falladora de primera instancia baso su decisión únicamente en la infracción del numeral 6° en concordancia con lo dispuesto en los numerales 4 y 5 del artículo 58 del C.S.T, decisión que no fuere controvertida en la alzada, se confirmara la decisión de primera instancia consistente en conceder el levantamiento del fuero sindical y consecuente despido de la accionada, pero únicamente con arreglo a dichas disposiciones normativas.

Ahora, en lo tocante a los argumentos expuestos en la alzada referentes a la vulneración del derecho al debido proceso que le asistía a la demandante, recuerda la Sala que en reciente pronunciamiento la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, recogió su postura consistente en que no es necesario agotar un procedimiento disciplinario



previo al despido, cuando quiera que este no conste en el Reglamento Interno de Trabajo, Convención o contrato de trabajo, precisando que por lo menos se le debe dar al trabajador la oportunidad de ser escuchado, como se indica en la sentencia SL 2351 del 2020, con Radicación 53676 del 8 de julio del 2020, en la que explicó:

“En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.”

Siendo preciso resaltar, que en el presente juicio la pasiva cumplió con la obligación de escuchar al trabajador previó a su despido, por cuanto fue citada el 8 de noviembre del 2019 dándole a conocer las pruebas existentes en su contra (Fl 263) a diligencia de descargos el 15 de noviembre del 2019 (Fls 267-276) la cual fue surtida en presencia de los miembros del sindicato, sin que se evidencie transgresión alguna a los derechos de la hoy convocada, máxime cuando este se surtió con apego al trámite disciplinario previsto en el artículo 91 y S.S del Reglamento Interno de Trabajo .

De otra parte, en lo que respecta al cambio de las condiciones de trabajo generadas con posterioridad al proceso disciplinario, basta indicar que tal hecho en modo alguno afecta el punto del litigio que hoy nos convoca y por tanto, no tiene la potestad de quebrar la sentencia analizada en la alzada en tanto atañe a hechos que en modo alguno atenúan la conducta cometida por la demandada y que de ser el caso, debieron ser



expuestos por la pasiva en otro juicio, si lo que pretendía era obtener la reinstalación en el cargo.

5. Prescripción:

En lo que respecta al fenómeno jurídico de la prescripción frente a las acciones especiales de fuero sindical, el artículo 118A del C.P.T y la S.S, establece que el mismo es de dos (2) meses a partir del momento en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa de despido o desde el momento en que haya concluido el procedimiento convencional o reglamentario según el caso.

En tal medida, evidencia la Sala que si bien la investigación por los soportes del auxilio óptico se presenta inicialmente el 25 de septiembre del 2019 (Fl 233), la misma fue adicionada con los hallazgos encontrados el 21 de octubre del 2019 (Fl 243) y el 5 de noviembre del 2019, pero como quiera que esta fue abierta e implicaba a varios trabajadores, la empresa vino confrontar las acciones de la promotora mediante la diligencia de descargos del 15 de noviembre del 2019 en la cual la promotora reconoció que la factura había sido obtenida producto de la transacción realizada con el empleado *Henry Rodríguez* (Fls 267-276), lo que a la postre dio lugar a la culminación de la investigación con el informe del 20 de noviembre del 2019 (Fl 277) identificándola dentro del grupo de trabajadores implicados, por tanto se le vino a informar a la demandante sobre la decisión del proceso disciplinario el 13 de diciembre del 2019 (Fl 273), momento en el cual culmina el proceso disciplinario conforme lo dispuesto en los artículos 61 y S.S del RIT. Luego, como quiera que la presente demanda vino a ser presentada el 3 de febrero del 2020, según consta en el acta de reparto de folio 349, claro resulta que no alcanzó a operar el fenómeno jurídico de la prescripción.

Por lo ya enunciado, es menester de la Sala confirmar en forma integral la decisión que fuere adoptada en primera instancia.



DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **LA SALA CUARTA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 22 de septiembre del 2020 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso de la referencia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado

RAFAEL MORENO VARGAS
Magistrado