

*TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL*

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

*PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL DE BANCO W S.A. CONTRA ANGIE
LORENA BARÓN MALDONADO*

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintidós (2022)

El Tribunal de conformidad con lo acordado en la Sala de Decisión, procede a decidir de plano el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 1º de diciembre de 2021, por el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso de la referencia.

S E N T E N C I A

DEMANDA

Banco W S.A., por intermedio de apoderado judicial, demandó a Angie Lorena Barón Maldonado, para que se declare que incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; en consecuencia, se disponga el levantamiento del fuero sindical que ostenta en razón a su vinculación como miembro de la Junta Directiva de la organización sindical denominada Asociación de Trabajadores Bancarios Colombianos - Asotrabancol, para proceder con su despido.

Fundamentó las anteriores súplicas en los hechos vistos a folios 2 a 4/pdf 3 a 6 (archivo 01 carpeta 01 CD fl. 2), en los que en síntesis indica que: la demandada se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido el 23 de septiembre de 2013 al Banco WWWB S.A. hoy Banco W S.A.; en el cargo de

analista de crédito, quien además es tercera suplente de la junta directiva de Asotrabancol, situación que fue notificada el 14 de junio de 2019 y con constancia de depósito ante el Ministerio del Trabajo, el 19 del mismo mes y año. El 14 de junio de 2019 también se le puso en conocimiento que la pasiva se afilió a la Unión Sindical Bancaria USB. Luego el 3 de diciembre del mismo año la gerente de la oficina Bosa informó sobre inconsistencias en el trámite de la solicitud de crédito 3721516 a cargo de Barón Maldonado, ya que se presentó con la “figura RGOAH (renovación automática)” pese a que el cliente tenía nota 3 de 5 y la solicitud se efectuó en la línea “Gota Ahorro”, por lo que la gerencia procedió a realizar una visita a la cliente y con ello corroborar la información presentada al comité de crédito, evidenciándose con ello que la trabajadora no realizó visita alguna al establecimiento de comercio de la solicitante del crédito y que toda la información suministrada al comité, fue recibida de manera telefónica, sin que efectivamente se constatará la antigüedad del negocio ni la habilidad empresarial del cliente, puesto que mientras en la documental anotó 24 meses de permanencia del local comercial, realmente, aquel tenía 12 meses. De igual manera, obvió consultar las centrales de riesgo, incumpliendo con ello los protocolos establecidos por el Banco. Así mismo, el área de nómina con ocasión del cierre contable para el año 2019, encontró ausentismo i) sin soporte ni registro de la EPS para los días 2 y 3 de mayo, 27 a 29 junio y 21 a 24 de agosto de ese año, ii) en copia pendiente de original 29 y 30 de noviembre, iii) en el record de la EPS pero sin soporte en nómina para el 21 y 22 de enero iv) reportadas a nómina pero sin registro en EPS 4, 5 y 10 a 15 de junio. En atención a ello, se llevó a cabo diligencia de descargos el 20 de diciembre de 2019, cuya citación se notificó a las organizaciones sindicales, no obstante, la referida diligencia se suspendió atendiendo a que la trabajadora presentó incapacidad, de modo que se reprogramó para el 27 de ese mes y año, oportunidad en la que Angie Lorena presentó argumentos y pruebas que se consideraron insuficientes para justificar el grave incumplimiento de sus obligaciones, adoptando entonces la decisión de terminar la relación laboral por justa causa, lo que se le dio a conocer a través de correo electrónico, determinación que sólo es efectiva una vez cese el fuero sindical. Contra esa medida Barón Maldonado presentó recurso de apelación que al ser resuelto confirmó el despido.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda y corrido el traslado de ley en audiencia pública fue contestada por la demandada por Angie Lorena Barón Maldonado, en forma legal y oportuna en la que se opuso a las pretensiones de la demanda; frente a los hechos aceptó el extremo inicial, la modalidad del nexo laboral y el cargo desempeñado, así como la afiliación a los sindicatos USB y Asotrabancol, siendo del último tercera suplente. Admitió la existencia del reporte expedido por el gerente de la sucursal Bosa, la consecuente citación a descargos, la decisión del despido, su notificación, el recurso impetrado contra aquel, la confirmación de aquella resulta y negó los demás hechos. Propuso como excepciones mérito las de prescripción, mala fe, inexistencia de la falta disciplinada que motivó el despido, buena fe de la demandada, caducidad y la innominada o genérica (carpeta 09. CD fl. 2).

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

La juez de conocimiento, mediante sentencia referida al inicio de este fallo, declaró que demandada incurrió en faltas graves que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en consecuencia, Concedió al Banco W S.A. autorización para despedir y dar por terminado el contrato de trabajo de Angie Lorena Barón Maldonado e impuso costas a ésta última en cuantía de un SMLMV.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte demandada la recurre en apelación argumentando, en síntesis, que i) si bien se encuentran demostradas las faltas, lo cierto es que la juez no está llamada a valorar si eran graves o no, ii) con las pruebas documentales adosadas al plenario se puso en conocimiento que la trabajadora tiene una estabilidad laboral reforzada, sin que esa circunstancia se tuviera en cuenta para resolver la Litis.

CONSIDERACIONES

Como quiera que el punto de controversia en esta instancia se circunscribe a controvertir el sustento jurídico realizado por la a quo que la llevaron a concluir que la causal aducida por la demandante para dar por finalizado el contrato de trabajo a la demandada es de tal gravedad que se reputa justa. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 A del CPT y dela SS, la Sala abordara el estudio correspondiente.

CONTRATO DE TRABAJO – CALIDAD DE AFORADA DE LA DEMANDADA

Se encuentra acreditado en el asunto sub examine que Angie Lorena Barón Maldonado se vinculó al Banco WWWB S.A. hoy Banco W S.A, desde el 23 de septiembre de 2013, desempeñando actualmente el cargo de analista de crédito; según se colige del contrato de trabajo (fls. 22 a 25/pdf 33 a 36 archivo 01 carpeta 01 C.D. fl. 2); así como lo aceptado por la sociedad demandante desde el mismo escrito de demanda.

También está demostrado que Barón Maldonado es afiliada a la organización sindical denominada Asociación de Trabajadores Bancarios Colombianos - Asotrabancol, gozando de la calidad de aforada por ser miembro de su Junta Directiva en su condición de tercer suplente y fundadora, hecho que fue establecido desde el mismo libelo demandatorio y que se corrobora con las documentales visibles a folios 78 y 80/pdf 106 a 109 (archivo 01 carpeta 01 C.D. fl. 2).

FUERO SINDICAL

Pues bien, para poder despedir legalmente a un trabajador aforado es necesario que el juez del trabajo conceda el respectivo permiso, previa la demostración dentro del proceso de que él ha incurrido en unas de las causales contempladas en el artículo 8º del decreto 204 de 1957. Constatación que debe efectuarse considerando que el proceso especial de fuero sindical no se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se constituye en un mecanismo con rango constitucional para

amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo. Por ello la Corte Constitucional en sentencia C-381 de 2000 expresó 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 solo 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”, es decir, que tal como se dijo por la Corte en sentencia C-710 de 1996 “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”¹. Este es el bien protegido y no otro.

Así, invoca la parte actora como causal de justificación del permiso para despedir los hechos contenidos en la carta obrante a folios 70 a 76/pdf 91 a 103 en la que expuso:

“Cliente Marisol Cadena Murcia (solicitud de crédito 3721516).

De conformidad con el 'autocontrol post crédito de fecha 3 de diciembre de 2019, efectuado por el Subgerente Comercial de la Oficina Bosa, dentro del cumplimiento de sus funciones laborales', se evidenciaron múltiples falencias en el proceso de originación del crédito de la señora Marisol Cadena Murcia.

En primer lugar, durante la presentación de la solicitud 3721516 ante el comité de crédito, se lograron evidenciar por parte del Subgerente Comercial de la Oficina Bosa múltiples inconsistencias en la 'documentación aportada, toda vez, que, usted presentó dicho crédito bajo la figura de RGOAH (renovación automática) a pesar' de ser un cliente nota 3 de 5 cuya solicitud se efectuó por la línea Gota Ahorro. Ante dichas inconsistencias, la gerencia de oficina en su deber, de autocontrolar la colocación de la oficina visitó a la cliente el día 3 de diciembre de 2019 para verificar la información que usted presentó ante el comité de crédito. En dicho autocontrol se evidenció que la dirección del negocio de la señora Marisol Cadena Murcia estaba errada y que usted no efectuó la visita al mismo, toda vez que la información que registró en el resumen del comité la obtuvo mediante una llamada telefónica a la señora Cadena. Así mismo, las georreferencias, consignadas en el comité no validaron la información de la cliente, ni su habilidad empresarial, ni la antigüedad de su negocio: De igual forma en el autocontrol se validó que la antigüedad del negocio que usted había registrado ante el comité de crédito, no era veraz por cuanto usted registró 24 meses y en realidad solo llevaba 12 meses de antigüedad, Así mismo, se evidenció que usted no presentó la consulta ante las centrales de riesgo, Cifin, queriendo darle al crédito apariencia de RGOAH, cuando en realidad era un crédito bajo la línea Gota, Ahorro. Todo lo anterior, da cuenta que usted no verificó las referencias que registró ante el comité, y omitió la información que éstos le proporcionaron, pues-no se debió haber presentado la solicitud del crédito del cliente ante el comité, porque ni siquiera realizó la visita al citado negocio, como lo indican los procedimientos citados, con el fin de verificar la

¹ C-240 de 2005

existencia del mismo, lo que dio origen al rechazo de la solicitud de crédito. En consecuencia de lo anterior, la información financiera que usted presentó sobre el cliente carece de fundamento, en razón a que se efectuó un análisis de la solicitud de crédito sin el cumplimiento de la metodología del microcrédito establecida al interior de la organización, además presentando la solicitud bajo una línea de crédito que establece menores requisitos de verificación de la información de cliente para lograr aprobación.

En consecuencia, y de conformidad con los hechos verificados usted incurrió en una falta grave por la omisión del procedimiento de análisis de solicitudes de vinculación para microcrédito, así como el Código de Ética, Conducta y Régimen Sancionatorio y adicionalmente y actuó de mala fe al presentar un crédito bajo una línea distinta a la que realmente estaba elevando la solicitud de crédito para obtener la aprobación del crédito bajo la presentación de del crédito con información irreal del cliente para su vinculación y sin haber verificado sus condiciones económicas y reputación tal y como lo indica la metodología del microcrédito”

Las probanzas arrojadas a los autos (archivo 01 carpeta 01 C.D. fl. 2), dan cuenta que: el 3 de diciembre de 2019 se comunica por la gerente de la oficina Bosa: “...te envío crédito presentado por la analista donde la autorización de consulta tiene fecha de septiembre, pero para que no se notara, la puso al revés y grapó donde estaba la fecha. La prenda también tiene fecha de septiembre. La analista manifestó en el momento de presentar el crédito que éste era un RGOH, ya que está línea no se puede identificar fácilmente, en el resumen de comité y adicionalmente no requiere anexar data crédito, cfin ni información financiera. Sin embargo, se realizó validación porque la revisar la relación cliente crédito se evidencia la calificación del cliente NOTA 3, y este tipo de clientes no suelen salir en las renovaciones automáticas. Agradezco tu colaboración con este caso, ya que teniendo en cuenta los antecedentes de la analista LORENA BARÓN (...), hay un alto riesgo de crédito. Mañana te envío el pre crédito realizado el día de hoy donde la clientes confirma que la analista no la visitó, sólo la llamó para ver si estaba interesada” (fl. 87/pdf 122), consulta de pagos formulario pre crédito 3 de diciembre de 2019 con la nota: “dirección negocio errada, no visitó negocio fue por teléfono y tiempo en vivienda 12 meses, las zonales se encuentran incompletas y no se evidencia confirmación de antigüedad y posesión, crédito no era RGOAH, era gota normal y no anexó data ni cfin a crédito, claramente no tenía conocimiento del crédito ya que no fue visitado” (fl. 99/pdf 146) y el cual se encuentra con la rúbrica de Marisol Cadena la beneficiaria del crédito.

También se anexó el manual de análisis de microcréditos y particularmente a folio 57/pdf 75 (archivo 01 carpeta 01 C.D. fl. 2), se observa diagrama de flujo en el que se inscriben como pasos a seguir por el analista de crédito: “Validar autorización en centrales de riesgo, si el cliente supera los parámetros², evaluar la antigüedad,

² En caso contrario se envía la solicitud negada.

verificar referencias en el sector, realizar visita al cliente (...)" además enlista el resto del procedimiento a seguir en caso de que el cliente requiera o no codeudor.

Ahora, como quiera que la parte demandada no controvertió la existencia de la falta en los términos previamente expuestos, sino que centró su inconformidad en señalar que la falladora de primer grado no estaba facultada para calificar de grave la conducta, no era dable acceder al levantamiento del fuero sindical, por tanto, en esos términos procederá la Sala a esclarecer si la conducta imputada es de tal gravedad que constituye justa causa.

Sobre el particular el Decreto 2351 de 1965, artículo 6º en su numeral 6º enseña que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo: "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." Y en el código de ética (fls. 41 a 56/pdf 55 a 73), en el capítulo de sanciones laborales, estima, tipos de faltas: "Faltas graves: se considera falta grave aquella cuya conducta constituye una violación a los principios valores, normas, políticas y procedimientos del Banco W S.A. y puede causar perjuicio a sus intereses, los responsables que incurran en estas facultan a El Banco para aplicar la sanción disciplinaria de suspensión del contrato de trabajo o atribuciones, así como realizar la terminación del contrato de trabajo (...)", de igual manera, el contrato de trabajo en la cláusula 3ª señala como algunas de las obligaciones principales "A) Cumplir con el reglamento y los procedimientos de crédito (...) P) cumplir con los procedimientos generales promulgados por el Empleador" y a su vez la cláusula 8ª del mismo texto, establece que son faltas graves que pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo: "... 2ª) la violación por parte de EL EMPLEADO (A) de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, en especial las obligaciones contempladas en la cláusula tercera del presente contrato de trabajo" fls. 22 a 25/pdf 33 a 36)

Bajo tales presupuestos fácticos y jurídicos, habida cuenta que el demandante imputó a su trabajador la infracción contenida en las normas antes transcritas, ha de concluirse que las causas invocadas se encuentran plenamente demostradas, por manera que al no existir ninguna duda respecto a la calificación como grave en el reglamento de trabajo de la conducta consistente en el incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias, que fue lo que ocurrió, no le es dable a esta Sala desconocer la gravedad de aquella

y, de contera, la potestad que le asistía al empleador de finalizar el contrato por esa causa. La calificación de la falta como grave en el contrato de trabajo y en el código de ética, releva al juez de la misma calificación y ha de estarse a ello, así lo definió la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 18 de septiembre de 1973, en la que precisó:

“Calificación de las Violaciones y faltas del numeral 6º, aparte A. La diferencia entre la violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta.”

Por anterior, al obedecer la solicitud de permiso para la terminación del contrato de trabajo a la demandada a una justa causa, debidamente comprobada, es del caso confirmar la sentencia apelada.

Finalmente, en lo que atañe a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora, si bien aquel fue un planteamiento de la defensa, basta con advertir que en el asunto de marras el extremo demandado no adelantó mayor actividad probatoria que lleve a concluir una estabilidad laboral reforzada, ya que solamente se limitó a incorporar unas incapacidades que desconoció la EPS como se observa en la comunicación del 8 de enero de 2020 (fls. 144 a 145/pdf 221 a 223), y en todo caso, en el asunto se encuentra acreditada una causal objetiva para la finalización del nexo entre las partes, que incluso da lugar al levantamiento del fuero sindical, por lo que tampoco sería procedente una eventual estabilidad laboral reforzada.

Corolario de lo anterior, se confirmará la decisión recurrida.

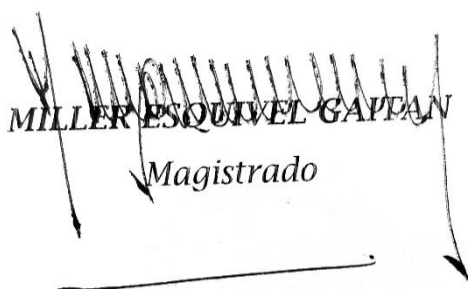
En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión de la Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero.- Confirmar la sentencia apelada.

Segundo.- Costas de esta instancia a cargo de la parte demandada. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$400.000.00 por concepto de agencias en derecho.

Notifíquese y Cúmplase.


MILLER ESQUIVEL GAITAN
Magistrado


LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado


JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado