

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

Magistrado Ponente

Luís Roberto Ortiz Arciniegas

San Gil, trece (13) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

(Esta providencia fue discutida y aprobada dando cumplimiento a las disposiciones del Acuerdo PCSJA22-11972 del 30 de junio de 2022)

Ref. Rad. No. 68-679-3105-001-2022-00173-01

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de 01 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical promovido por Bancolombia S.A. en contra de Karen Velasco Gamboa, trámite al que fue vinculado el sindicato Unión Nacional de empleados bancarios -UNEB- y la Unión Nacional de empleados bancarios seccional San Gil.

I)- ANTECEDENTES:

1.- Acudiendo al trámite del proceso de fuero sindical – levantamiento de fuero sindical, Bancolombia S.A. representada legalmente por Andrés Felipe Fetiva Ríos demandó a Karen Velasco Gamboa –empleada de Bancolombia S.A.-, para que, con su citación y audiencia, se hicieran los siguientes pronunciamientos:

a.- Que se declare que entre la entidad demandante y Karen Velasco Gamboa se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició desde el 04 de octubre de 2010.

b.- Que se declare que la demandada se encuentra amparada por la garantía real de fuero sindical, como integrante de la junta directiva del sindicato de Unión Nacional de empleados bancarios – seccional San Gil – Santander.

c.- Que se declare que Karen Velasco Gamboa incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, conforme las comunicaciones entregadas a la demandada el 2 de diciembre y 15 de diciembre de 2022, respectivamente.

d.- Que como consecuencia de las declaraciones anteriores, se conceda permiso a Bancolombia S.A., para terminar el contrato de trabajo con justa causa a la demandada.

d.- Finalmente que se condene a la parte demandada en costas procesales a que haya lugar.

2.- Los hechos invocados para sustentar los anteriores pedimentos, bien pueden recapitularse del modo siguiente:

a.- Que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de cajera, el cual inició el 04 de octubre de 2010, y que el cargo actual de la demandada es de asesora comercial multisegmento en la sucursal de San Gil, teniendo debidamente establecidas sus funciones.

b.- Que la demandada tiene acceso a la información de los clientes exclusivamente con fines laborales, igualmente tiene acceso a la herramienta intranet y debe registrar los procesos de autenticación de los clientes, su código de ventas es el N° 29791 y usuario ASEOF32205, agregando además que, los perfiles y contraseñas asignadas a la trabajadora son personales e intransferibles.

c.- Que el 12 de septiembre de 2022, un cliente identificado con cédula de ciudadanía 37.178.089 radicó queja vía telefónica, informando que en la sucursal de Bancolombia de San Gil el día 07 de septiembre de 2022, al iniciar el trámite de apertura de una cuenta de ahorros N° 322-000024-21, fue atendido por una funcionaria de nombre Karen quien le exigió para ello la suma de \$100.000, dinero que entregó.

d.- Que el 03 de octubre de 2022, otro cliente, identificado con cédula de ciudadanía 1.005.479.688, informó que el día 26 de septiembre de 2022 en la sucursal de Bancolombia en San Gil, al iniciar el trámite de apertura de una cuenta de ahorros, la funcionaria que la atendió le exigió la suma \$100.000 para abrir la referida cuenta, y que al consultar el saldo en su cuenta 322-425097-99 no se reflejó en la misma la suma de dinero entregada a la funcionaria.

e.- Que el 13 de octubre de 2022 un cliente identificado con cédula de ciudadanía 19.378.431 informó que el 30 de septiembre de 2022 fue a abrir una cuenta de ahorros en Bancolombia sucursal de San Gil, y la funcionaria que lo atendió le exigió \$100.000 para el mencionado trámite, ante la duda intentó preguntar al subgerente, conversación que la demandada impidió continuara, indicándole se dirigiera a su

puesto de trabajo para aclarar su duda, reiterando que la exigencia del dinero era parte del procedimiento que exigía el Banco para la apertura de la cuenta.

f.- Que el 13 de octubre de 2022 el subgerente del Banco remitió alerta al área encargada sobre la situación y el 27 de octubre de 2022 la Gerencia de Servicios de Investigación emitió informe respecto de la reclamación por parte de los 3 clientes -identificados con las cédulas de ciudadanía Nos 37.178.089, 1.005.479.688, 19.378.431-, que acorde con los registros en el sistema los clientes fueron atendidos por Karen Velasco Gamboa a través del usuario asignado por el Banco.

g.- Que mediante comunicación de fecha 11 de noviembre de 2022 la demandada fue citada a reunión de debido proceso el 18 de noviembre de 2022 a las 9:00 a.m. de acuerdo al art. 25 de la convención colectiva 2020 -2023.

h.- Que Karen Velasco Gamboa radicó incapacidad médica por los días 17 y 18 de noviembre de 2022, motivo por el cual la anterior diligencia se reprogramó para el 23 de noviembre de 2022 a las 9:00 a.m.

i.- Que en la reunión del 23 de noviembre de 2022, se hizo presente la demandada, el gerente de la sucursal, el subgerente de la sucursal y las personas del sindicato designadas por la demandada, reunión de la cual se levantó la respectiva acta firmada por todos los asistentes.

j.- Que el 30 de noviembre de 2022 se recibió otra queja interpuesta por el cliente identificado con cédula de ciudadanía 91.076.086,

precisando los mismos supuestos facticos de las anteriores quejas, señalando como fecha de los hechos el 21 de noviembre de 2022, razón por la cual el área de seguridad de Bancolombia emitió un informe adicional.

k.- Que el 2 de diciembre de 2022, y comoquiera, que, las explicaciones de la demandada no justificaban la falta en que esta incurrió, se tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo, condicionando su efectividad a la autorización del juez laboral.

l.- Que mediante comunicación del 07 de diciembre de 2022 la demandada fue citada -para el 14 de diciembre de 2022 a las 9:00 a.m.- a reunión por el debido proceso respecto de la nueva queja interpuesta -de fecha 30 de noviembre de 2022-, acorde con el artículo 25 de la convención colectiva 2020-2023.

m.- Que el día 15 de diciembre de 2022 la entidad bancaria demandante, teniendo en cuenta que las explicaciones dadas por la trabajadora no justifican la falta, tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, condicionando dicha decisión a la autorización del juez laboral.

ñ.- Refirió además que la demandada se encuentra vinculada con Bancolombia a la espera de que la juez laboral se pronuncie sobre la autorización para terminar el contrato de trabajo.

3.- La demanda fue admitida por auto del 30 de enero de 2023, se dispuso la notificación personal a la demandada y se ordenó la vinculación del sindicato Unión Nacional de empleados bancarios -

UNEB- y la Unión Nacional de empleados bancarios seccional San Gil, quienes contestaron el libelo en los siguientes términos:

- **Karen Velasco Gamboa** manifestó mediante apoderada judicial, que, se opone totalmente a las pretensiones de la demanda, a excepción de la primera y segunda -existencia del contrato de trabajo-, hizo una manifestación expresa de cada uno de los hechos, aceptó unos, negó otros y respecto de los demás precisó, que, el banco nunca aportó en ninguna de las instancia pruebas de la veracidad de las quejas ni de la apropiación de dineros por parte de la trabajadora, que, el proceso investigativo que hizo la entidad bancaria se hizo de manera oculta vulnerando su derecho de contradicción y defensa contemplado en el artículo 25 de la convención colectiva 2020 – 2023.

Que en el informe respecto de la reclamación de los clientes que se mencionan en los hechos de la demanda no tuvo acceso a los mismos, por tener este tratamiento confidencial según la entidad demandante, que, solicitó la exhibición de las quejas y pruebas a la entidad obteniendo por respuesta que serían presentadas en la diligencia de descargos, manifiesta que el banco pretende manejar el despido acusándola de hechos sin pruebas, basado en simples suposiciones.

De igual manera refiere la demandada que por problemas personales y ajenos al campo laboral, no ha podido cumplir con las metas comerciales asignadas con ocasión al proceso de calificación de cumplimiento de metas comerciales -plan de gestión

comercial del banco-, situación que ha generado cierto descontento con el subgerente, pues considera que por esta razón el mismo la tiene “entre ojos”, precisa que en calidad de asesora multisegmento no solicita entrega de dinero por ningún concepto, pues no maneja operación monetaria.

Asegura la demandada, que, no se dio cumplimiento a los parámetros del artículo 25 de la convención colectiva que regula el procedimiento a seguir previo a la decisión de despedir al trabajador en lo referente al debido proceso, que, hubo violación de su derecho a conocer y controvertir las pruebas, que se violaron los principios de presunción de inocencia e imparcialidad dentro del proceso adelantando, por tanto, existe una terminación injustificada del contrato de trabajo. Finalmente propone las excepciones que denominó: “i.- incumplimiento de los parámetros del artículo 25 de la convención colectiva 2020-2023 que contiene el “debido proceso”, ii.- inexistencia de causa justa para dar por terminado el contrato, iii.- temeridad y mala fe, iv.-prescripción y v.- excepción genérica”. Solicita negar el permiso para ser despedida, se declare ineficaz la decisión de despido proferida el 02 y 15 de diciembre de 2022, se dejen sin efecto las comunicaciones de 11 de noviembre de 2022 denominada citación a debido proceso, la del 23 de noviembre de 2022 acta de explicaciones, y la del 7 de diciembre de 2022 segunda citación a descargos; por último, solicita condenar en costas a la parte demandante.

3.1.- La **Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB-seccional San Gil**, mediante apoderado judicial manifestó, que,

se opone a las pretensiones de levantamiento de fuero y del despido, en tanto, no existe prueba alguna ni una justa causa para despedir la trabajadora, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Convención Colectiva 2020 – 2023 “Debido Proceso”, hace una manifestación respecto de cada uno de los hechos, e igualmente precisó que, asistió en representación de la trabajadora a las dos diligencias de descargos citadas, respecto de la diligencia citada el 11 de noviembre de 2022 -cúe se desarrolló el 23 de noviembre de 2022- la trabajadora mediante escritos del 15 y 16 de noviembre solicitó a la entidad bancaria la exhibición de las pruebas -copias de quejas, copias de respuesta emitidas por Bancolombia a los clientes, copia de informe de investigación y videos de cámaras de seguridad de las fechas de atención de los clientes mencionados en citación-, situación que no ocurrió, por cuanto el gerente se limitó a informar que serían exhibidas en la diligencia de descargos.

Señaló, que, el banco durante el desarrollo del proceso disciplinario abusó de su posición dominante y quiso practicarle un interrogatorio con preguntas violatorias al debido proceso y sin cumplimiento de la norma citada, agregando además, que, hubo terminación injustificada del contrato de trabajo. Propuso las excepciones que denominó: i.-violación al debido proceso del artículo 25 de la convención colectiva 2020-2023 que contiene el “debido proceso”, ii.-inexistencia de la causal invocada por parte del demandante, iii.-mala fe del empleador, iv.- prescripción. Y finalmente, solicita negar el permiso para despedir a la trabajadora y como consecuencia se declare ineficaz la decisión de despido proferida por el Grupo Financiero Bancolombia S.A.

4.- Surtido el trámite procesal respectivo, el Juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia con sentencia del 01 de marzo de 2023 en la cual se dispuso lo siguiente: “**PRIMERO:** ACCEDER A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA, instaurada por BANCOLOMBIA S.A., contra KAREN VELASCO GAMBOA, de conformidad con lo expuesto anteriormente. **SEGUNDO:** DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada denominadas “Incumplimiento de los parámetros del artículo 25 de la Convención Colectiva 2020-2023 que contiene el debido proceso”, “Inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato”, “Temeridad y Mala fe”, y “Prescripción”. **TERCERO:** DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de mérito propuestas por la parte vinculada, “Violación al debido proceso del artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo 2020-2023 que contiene el debido proceso”, “Inexistencia de la causal invocada por parte del demandante”; “Mala fe del empleador” y “Prescripción”. **CUARTO:** LEVANTAR EL FUERO SINDICAL de Karen Velasco Gamboa y en consecuencia AUTORIZAR la terminación de su Contrato de Trabajo con BANCOLOMBIA S.A., por los argumentos expuestos en esta providencia. **QUINTO:** CONDENAR en costas a la parte demandada. Se fija la suma de \$1.160.000 como agencias en derecho. **SEXTO:** Esta decisión se notifica a las partes y sus apoderados en estrados y contra la misma procede el recurso de apelación de conformidad con lo previsto en el artículo 117 del C.P.T. y de la S.S. **SEPTIMO:** CONSULTAR la presente sentencia con la Sala Civil, Laboral, Familia del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil, en caso de no ser apelada.”

II) LA SENTENCIA DE PRIMER GRADO:

Con el acostumbrado recuento de hechos, pretensiones, contestación de la demanda y surtido el trámite procesal, la juzgadora de instancia precisó, que, no encontraba ninguna transgresión al derecho de defensa de la trabajadora –demandada-, por el contrario se observa el lleno de las garantías durante todo el procedimiento seguido por el empleador acorde con los términos previstos respecto de cada una de las etapas surtidas del procedimiento denominado “debido proceso”

consagrado en el artículo 25 de la convención colectiva, por consiguiente, para el a quo no se pretermitió etapa del procedimiento establecido para considerarlo ineficaz y menos aún que se hubiese exorbitado los términos dispuestos para su trámite, situación que encuentra respaldo probatorio en los diferentes medios de prueba traídos al proceso -prueba documental y testimonial-.

Referente a la situación de exponer las pruebas hasta la diligencia de descargos, señaló la falladora de primer grado, que, dicha tesis no genera por sí sola, vulneración a las garantías de la trabajadora, por cuanto la citada norma -art. 25 de la convención colectiva de trabajo- prevé que es hasta ese momento donde se exhiben las pruebas, no antes, razón por la cual la demandante no tenía la obligación de hacerlo previamente, lo cual deja sin fundamento la teoría del desconocimiento de la prueba. Además, el hecho de que no se hayan exhibido las pruebas como lo depreca la trabajadora no configura una transgresión a la defensa de sus derechos pues en dicho procedimiento la tarifa legal se encuentra proscrita, porque exigir la existencia de determinado medio de prueba para con fundamento en él adoptar una decisión, sería apartar al empleador -en este caso- de realizar una valoración lógica de los medios de convicción que ha recaudado para terminar el vínculo laboral, convirtiéndose en una relación inmodificable, por cuanto, en las relaciones laborales prima la voluntad tanto a la hora de establecer el vínculo como a la hora de su terminación.

En relación con el despido de la trabajadora, refirió que, los motivos y razones comunicadas en las cartas de despido además de ser concretos, se enmarcan en las justas causas invocadas por la entidad

bancaria, puesto que, de las investigaciones adelantadas previas al despido por el área de gestión del fraude se logró demostrar que fue la trabajadora demandada según su código personal de ventas (29791) quien atendió a los clientes y dio apertura a la cuenta de ahorros de los mismos, único servicio por el que se dirigieron al banco, situación que ratifica en su interrogatorio de parte -donde confiesa que los perfiles, usuarios y contraseñas son personales e intransferibles y que atendió y registró la apertura de las cuentas de ahorro de los clientes que presentaron queja-, y que al unísono los clientes quienes dieron su declaración afirmaron que cada uno de ellos de manera independiente hizo entrega a una empleada del banco de nombre Karen la suma de \$100.000 para la apertura de su cuenta de ahorro, destacando que el dinero se entregó en el área de asesoría pues no fueron direccionados para la consignación del mismo a una caja del banco.

Por lo anterior, concluyó el a quo, que, lo consignado en la carta de despido corresponde a la realidad, en tanto, la trabajadora conocía la política denominada "lineamientos de seguridad para red de sucursales" en donde se señala específicamente los requisitos para la apertura de cuentas bancarias, pero que de manera autónoma desconoció, lo que de paso contravino las obligaciones, prohibiciones y responsabilidades contenidas en los artículos 55-d-e y 60-1 del reglamento interno del trabajo y la cláusula 4 del contrato de trabajo, desconocimiento que de paso compagina con la clasificación de causa grave para la terminación del vínculo laboral y que por contera, se enmarca en las causales legales de terminación por justa causa que contempla el código sustantivo del trabajo (Art. 62-2, 55, 58).

Ahora bien, de cara a la excepción de prescripción, precisó el a quo, que, acorde con el artículo 118^a del C.P.P.T. las acciones que emanan

del fuero sindical prescriben por regla general en dos meses, término que empieza a correr para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario según el caso, es decir, como quiera que Bancolombia adelantó un primer procedimiento que culminó el 02 de diciembre de 2022, mientras que la segunda investigación tuvo fin con la decisión de dar por terminado el contrato condicionado al levantamiento de fuero el 15 de diciembre de 2022, a partir del día siguiente de las referidas fechas, y teniendo en cuenta la data de presentación de la demanda - 16 de diciembre de 2022-, no había transcurrido aun el término que la norma establece, entonces se tenía que la entidad demandante actuó de manera oportuna y la acción a dicho momento no había prescrito.

Por lo anterior, el a quo accedió a las pretensiones de la demanda, declaró no probadas las excepciones de merito propuestas por la demandada, levantó el fuero sindical de la trabajadora demandada y autorizó la terminación del contrato de trabajo entre las partes, condenando en costas a la accionada.

III)- LA IMPUGNACIÓN:

La apoderada judicial de la parte demandada -trabajadora y sindicato- impugnaron la sentencia de primer grado, procediendo a sustentar el recurso ante el a quo, bajo los siguientes reparos, aclarando la Sala, que, se escinde el recurso de alzada, en dos partes: i.- Violación al debido proceso y ii.- Existencia de la justa causa del despido de la trabajadora.

3.1. Respecto a la violación del debido proceso convencional del artículo 25 de la convención colectiva 2020 – 2023, se precisó:

a.- Que en el proceso disciplinario adelantado a la trabajadora previamente a la decisión de terminar el vínculo laboral, la convención colectiva existente en su artículo 25 se hizo con el fin de equiparar las cargas entre trabajador y empleador, entendiendo este último como la parte dentro de este proceso que tiene la mayor carga probatoria y al trabajador como la parte débil, y contrario sensu, el a quo llegó a una conclusión diferente, pues señaló la no trasgresión de los derechos de la trabajadora por parte de Bancolombia.

b.- Que desde la primera citación a la diligencia de descargos hubo violación a las diferentes garantías de la trabajadora, pues en la aludida citación hecha por el gerente este le manifestó a la actora, que, leyera bien todo porque esto tenía un trasfondo, y el hecho de incluir la palabra “presuntamente” en la citación no respetaba lo consignado en el artículo 25 de la convención colectiva de trabajo, pues bajo el principio de la realidad de las formalidades, no se debió acusar a la trabajadora antes de ser escuchada.

c.- Que se vulneró la presunción de inocencia y la imparcialidad de la trabajadora, por el hecho que el gerente y subgerente de la entidad financiera sirvieran de testigos al interior del referido proceso disciplinario, sin haber remitido el caso al área jurídica.

d.- Que el derecho de defensa de la trabajadora se vio afectado con el cuestionario cerrado hecho por el banco en la diligencia de descargos, pues la trabajadora demandada no tuvo la posibilidad de rendir una

versión de forma libre de lo sucedido, estuvo limitada a responder un cuestionario auto-incriminatorio.

e.- Que no se comparte el hecho que en la citación a descargos se aduzca que se hizo devolución del dinero a los clientes, sin haberse realizado previamente la respectiva diligencia, situación que resulta vulneradora del debido proceso por cuanto no había prueba que acreditara lo narrado en las quejas y así procediera el reembolso del dinero.

f.- Que las pruebas que se exhibieron al interior del proceso disciplinario fueron unas imágenes en las cuales solo se observan unas sillas, y que en la declaración del Gerente del Banco rendida al Juzgado afirmó no haber visto, ni tener prueba, ni haber escuchado que la trabajadora había tomado el dinero de los clientes.

g.- Que el artículo 29 de la constitución política, otorga la facultad de contradecir y presentar las pruebas que se consideren pertinentes, interpretando bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades de la convención colectiva, por lo anterior no es cierto que el banco cumpla con su carga probatoria con el hecho de exhibir lo que quiera, pues las pruebas deben ser relativas al hecho acusado, en este caso no se exhibió ninguna prueba de la responsabilidad de la trabajadora.

h.- Que respecto al informe de seguridad de gerencia de investigaciones especiales que configura el fundamento de la citación a descargos, precisó, que, de ello nunca se tuvo acceso por parte de la trabajadora, y existe contradicción en la supuesta reserva por el hecho

de tener datos de clientes, pues al ocultar el mismo lo que se quería era investigar temas personales de la trabajadora y esa reserva bancaria no puede estar por encima de los derechos del trabajador, entonces si no se podía exhibir esas pruebas, debió exhibir o ponerle de presente otras para ejercer su derecho de contradicción.

i.- Que los testigos miembros del sindicato indicaron que el banco mostró solo unas imágenes de videos que ni siquiera se aportan con la demanda y que la firma de la demandada en las actas de exhibición de pruebas no es sinónimo de que se entregó los elementos de prueba -en el auto de exhibición de 14 de diciembre de 2022 al interior del proceso disciplinario la trabajadora dejó una anotación a mano al respecto-.

j.- Finalmente sobre el proceso disciplinario adelantado por la entidad bancaria precisó, que, existen irregularidades en el tema de pruebas que sirvieron de sustento para la investigación adelantada contra la demandada y que demostraron su responsabilidad, agrega que Bancolombia no cumplió en su integridad el artículo 25 y cada uno de sus numerales de la convención colectiva para la vigencia 2020-2023.

3.2.- En lo relativo a la existencia de la justa causa del despido de la trabajadora manifestó:

a.- Que en la carta de despido de 02 de diciembre de 2022 se señala el incumplimiento a los artículos 58 y 55-1 del reglamento interno del trabajo por parte de la trabajadora, pero no se logra establecer si existió realmente el incumplimiento de esa norma, por cuanto el banco no lo probó, y, respecto al incumplimiento del artículo 67-e ibídem -que consagra retener, sustraer, apoderarse o aprovechar de forma indebida

dinero u otros bienes que por razón de su oficio en el banco tenga que manejar, lleguen a sus manos o sean elementos de trabajo"-, para el despacho quedó acreditada con la prueba testimonial, situación que no sucedió realmente.

b.- Que los testigos no lograron acreditar la ocurrencia de la conducta por la que se acusó a Karen Velasco Gamboa, en tanto el relato emitido por los diferentes testigos no fue confiable, -refiere puntualmente sobre las declaraciones rendidas que, **Luisa Fernanda Rodríguez Álvarez**, manifiesta no recordar exactamente cuanto dinero entregó, uso una terminología bancaria, al preguntarse sobre si reconoce a la trabajadora duda por minutos y se le nota nerviosa, de su relato se presume tuvo algún tipo de asesoramiento. Sobre la versión rendida por **José del Carmen Carrillo Gómez**, precisa ser dudosa por su comportamiento mientras rinde la misma, no logra describir la persona quien lo atendió, su versión resulta contradictoria al afirmar en primera medida que no hizo ningún tipo de reclamo, pero luego señaló que había preguntado a la trabajadora el porque del dinero si un compañero que había abierto una cuenta y no había pagado nada, afirmación que no permite tomar su declaración como confiable. En el relato de **Olga Sandoval Peña** afirmó no conocer a la trabajadora, no logra identificarla y a la hora de reconocer la persona a quien le entregó el dinero de quienes aparecían en la audiencia, no tiene claridad no lograr determinar el sujeto. Y respecto del testimonio de **Pedro Pablo Castro** refiere que ni reconoce a la trabajadora investigada-.

c.- Que ninguno de los testigos logró precisar lo que sucedió con su dinero, por tanto, la conducta acusada no fue probada realmente, se insiste, no se acreditó que efectivamente la trabajadora se apoderó de forma indebida de esos dineros, y en consecuencia infringir el reglamento interno del trabajo, refiere además con extrañeza que ningún testigo hizo alusión al problema de voz -disfona- que presenta la trabajadora, característica particular de la misma.

d.- Que resulta poco creíble que una trabajadora con 13 años de experiencia financiera, exponga su estabilidad laboral por una suma

de valor tan pequeña, y su despido obedece a un tema personal con la gerencia, pues nunca se determinó su responsabilidad en el proceso disciplinario.

e.- Que la juez de primera de instancia basó el sentido del fallo en la prueba testimonial decretada de oficio pues la prueba documental aportada con la demanda tampoco demuestra ningún tipo de responsabilidad en cabeza de la trabajadora.

Finalmente solicita revocar la sentencia de primera instancia y no levantar el fuero sindical de la trabajadora.

3.3.- El sindicato Unión Nacional de Empleados Bancarios - UNEB- seccional San Gil, por su parte se acoge a los mismos fundamentos del recurso de apelación, señalando adicionalmente que la violación al debido proceso -art. 25 convención colectiva 2020-2023- atenta contra derechos colectivos por cuanto este artículo tiene por fin garantizar la imparcialidad en las diligencias, evitando que el empleador adelante las referidas diligencias como considere, pues ante eso se estaría violando el artículo 29 de la Constitución Política.

V)- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:

1.- En el presente proceso convergen a cabalidad los llamados presupuestos procesales necesarios para la constitución válida de la relación jurídica procesal, pues no es factible hacer reparo alguno en cuanto a la competencia del Juez, la capacidad para ser parte, capacidad procesal y demanda, con sujeción a las previsiones

consagradas por el art. 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De otra parte, no se observa irregularidad alguna que vicie de nulidad, en todo o en parte la actuación, y cuyo decreto oficioso se torne perentorio. Se impone, por tanto, una decisión de mérito respecto de la cuestión sometida a debate.

2.- El artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. A su vez, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo, por lo que el interés del empleador dirigido a que se produzca cualquiera de estos eventos, debe adelantarse a través de un proceso especial dirigido a obtener el permiso respectivo.

3.- Ahora bien, en el presente asunto considera la Sala, que, no existe controversia respecto de la existencia de la Organizaciones Sindicales -Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB- seccional San Gil- lo cual se desprende de la prueba documental allegada en el Pdf N° 15 por parte del Ministerio de Trabajo, e igualmente tampoco existe duda sobre la condición de aforada de la demandada -Karen Velasco Gamboa- al ser miembro de la junta directiva del sindicato -Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB- seccional San Gil- (pdf N° 2 folio 298). Razón por la

cual podemos concluir que la aquí demandada es beneficiaria de la garantía de fuero sindical prevista en el art. 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.- Clarificado lo anterior, tenemos, que, la entidad demandante solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con la trabajadora –demandada-, arguyendo, que, esta incurrió en faltas graves previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo literal a) numeral 6) Sic “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.”, en concordancia con los artículos 55 y 58 numerales 1) y 5) del mismo texto normativo, en conjunto con los artículos 55 literales d), e), h), i); artículo 60 numerales 1 y 10 , artículo 62 numeral 10, artículo 67 literal e) del Reglamento Interno de Trabajo, y lo consignado en el Código de Ética de la entidad. Así mismo, el art. 410 ibídem señala “Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: ...b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”., precisando además la entidad demandante como falta disciplinaria de la demandada la siguiente: “...Se conoció que tres clientes de la organización presentaron reclamaciones vía telefónica, en las cuales argumentan que usted los atendió y asesoró personalmente dentro de la sucursal en el proceso para abrir cuentas de ahorro, indicando todos ellos, de manera independiente, que usted les exigió la suma de cien mil pesos m/cte. (\$100.000.00) a cada uno para la apertura de dicho producto, así mismo, afirman que le entregaron dicha suma de dinero a usted en su puesto de trabajo (área de asesoría), pero este dinero nunca se vio consignado en sus cuentas de ahorro. Hoy dichas reclamaciones representan un valor total en pérdida operacional de

trescientos mil pesos (\$300.000), dado que el valor tuvo que ser abonado por el Banco en las cuentas de los clientes reclamantes, bajo el concepto Abono Capital...".

A su turno, el art. 67 del reglamento interno de trabajo de Bancolombia S.A. señala "...Se califican como graves y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas: ... e. **Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.**", y el art. 25 de la convención colectiva de trabajo -debido proceso- dispone "...1. **FINALIDAD.** Este protocolo busca el sano equilibrio entre el ejercicio de las facultades legales que le corresponden al Banco en su calidad de empleador, en particular la autonomía para dirigir las relaciones laborales y el respeto a los derechos y garantías constitucionales legales y convencionales en cabeza de los empleados, en particular el derecho a la defensa, el debido proceso y la presunción de inocencia, con el fin de mantener un ambiente de armonía y entendimiento en el trabajo que facilite el buen manejo de las relaciones laborales con los trabajadores. 2. **CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO.** De acuerdo con la anterior finalidad, el presente documento contiene los pasos a seguir (Debido Proceso) durante la atención y gestión de situaciones laborales que puedan conllevar a terminaciones unilaterales del contrato de trabajo por parte del Banco, con una presunta justa causa, del personal amparado por la Convención Colectiva de Trabajo. 2.1. El jefe citará al empleado mediante comunicación enviada al correo electrónico corporativo o personal registrado, o mediante comunicación escrita entregada en el sitio de trabajo o, en caso de estar ausente, a su domicilio registrado, para que presente sus descargos en horario de trabajo. Dicha diligencia se hará con una antelación no inferior a 4 días hábiles siguientes al envío o entrega de la comunicación. En el mismo comunicado se le informará el motivo de la citación y que podrá estar asesorado, si lo considera conveniente, hasta por dos representantes del sindicato al que esté afiliado. Copia de dicha citación deberá enviarse al sindicato al que este afiliado. No se permitirá estar asistido por personas ajenas a los sindicatos. Dicha citación debe incluir la(s) presunta (s) falta (s) cometidas(s). 2.2 El jefe del empleado realizará la diligencia sobre los hechos materia de la investigación; para ello expondrá la razón y las conductas materia de análisis, se escuchará al empleado y a (el/los) representante (s) del sindicato, si están

presentes, sobre los mismos, presentando las pruebas que sean pertinentes. Si hay elementos nuevos a considerar, esta diligencia podrá suspenderse una sola vez y por un día, luego se reanudará y deberá agotarse el trámite respectivo. 2.3 El jefe del empleado elaborará un acta de la diligencia, dejando constancia de la realización de la misma y de las explicaciones presentadas. 2.4 Exhibición de pruebas: En la audiencia el banco presentará las pruebas a que haya lugar. 2.5 El jefe podrá estar acompañado, de ser necesario, por otro empleado que actúe también como representante del Banco. 2.6 El acta que se levante de la diligencia será suscrita por los intervinientes y en esta se dejará constancia de los descargos presentados por el empleado y las intervenciones de los representantes del sindicato. 2.7 Al final de la diligencia el jefe informará que se evaluará la situación para la decisión correspondiente, la cual deberá tomarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la realización de ésta. 2.8 No producirá efecto alguno el debido proceso que se haga sin la citación al trabajador. 2.9 (...). 2.10 (...)" .”.

5.- Bajo el anterior panorama, es claro para el Tribunal, que, en el sub-lite respecto de los reparos en los cuales la trabajadora - impugnante- aduce que no es procedente acceder al levantamiento de su fuero sindical, y por ende, tampoco resultaba posible autorizar su despido de Bancolombia S.A., arguyendo básicamente que, el proceso disciplinario contra ella adelantado: **a.-** El Banco tiene la mayor carga probatoria, **b.-** Que en la citación a descargos se estaba haciendo un prejuzgamiento, pues en la misma se le estaba acusando antes de ser escuchada, **c.-** Que se vulneró la presunción de inocencia, **d.-** Que esta respondió un cuestionario cerrado auto-incriminatorio, **e.-** Que las pruebas se exhibieron hasta el momento de la diligencia de descargos, y las mismas no acreditan su responsabilidad, **f.-** Que solo se exhibieron como pruebas unas imágenes, y que si bien es cierto, la demandada firma el acta de exhibición, ello no significa que se le haya entregado copia de las misma y **g.-** Que el art. 29 de la

Constitución Nacional consagra el debido proceso y la facultad de pedir pruebas.

A criterio de la Sala, dichos reparos no están llamados a prosperar, porque en el desarrollo del trámite disciplinario de despido adelantado a la aquí apelante el mismo se ciñó al procedimiento –debido proceso- reglado en el art. 25 de la Convención Colectiva de trabajo, el cual señala que dicho proceso debe contener las siguientes etapas: **a.-** Quejas disciplinarias, **b.-** Citación a descargos por parte del investigado –con la advertencia que a la diligencia de descargos puede estar asistido con dos (2) miembros del sindicato y una Descripción de la posible falta-, **c.-** Descargos, **d.-** Exhibición de pruebas, **e.-** Acta, y **f.-** Sanción. Ritos que en el presente asunto se cumplieron, pues a la demandada se le citó a la diligencia de descargos mediante memorial del 11 de noviembre de 2022 (pdf. 8, folio 25 y 26), en dicho documento se le precisó el motivo de la diligencia, las quejas o faltas disciplinarias, indicándosele además “...En esta reunión **usted** podrá presentar las explicaciones y **pruebas** sobre los hechos antes relacionados, así mismo, podrá estar asesorada, si lo considera pertinente, por dos representantes de los sindicatos titulares de la convención colectiva de trabajo vigentes.”.

Posteriormente el 23 de noviembre de 2022 se realizó la audiencia de descargos (Pdf. 08 –folio 31 y ss), en la cual se exhibieron las pruebas –quejas de clientes, devolución de dinero a clientes e imágenes de videos, informe de resultados de investigación-, diligencia en la cual la demandada negó los hechos objeto de la investigación, no obstante lo anterior, **esta y el representante del sindicato no hicieron solicitud probatoria alguna.** Y finalmente, mediante

comunicación del 2 de diciembre de 2022 Bancolombia S.A. (Pdf 08 –folio 330 y ss) dio por terminado el contrato de trabajo, al encontrar que la conducta de la demandada se tipificaba como falta disciplinaria grave, decisión frente a la cual dicho sea de paso, acorde con el material probatorio que obra en el expediente no se advierte que la demandante haya hecho uso del recurso de apelación, medio de defensa al cual tenía derecho según el art. 66 del reglamento interno de trabajo el cual menciona “...ARTÍCULO 66. Después de escuchado en descargos el trabajador, El Banco le comunicará la sanción que corresponda a la falta por la que fue citado, o la exoneración de ésta, dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de los descargos, **disponiendo el empleado de tres (3) días para interponer el recurso de apelación para ante el inmediato superior de quien impuso la sanción disciplinaria**, el cual debe resolver en el término de ocho (8) días.”.

5.1.- En este orden de ideas, -se insiste- para la Sala, no existe la presunta vulneración al debido proceso que reclama la impugnante al interior del trámite disciplinario adelantado por Bancolombia S.A., pues la demandada contó con la posibilidad de pedir y aportar pruebas -y no lo hizo-, y el hecho que no se hayan exhibido las mismas antes de la diligencia de descargos, dicha circunstancia per se, no significa que exista vulneración a las garantías Constitucionales de la trabajadora, dado que, el art. 25 de la convención colectiva de trabajo, señala que, es en esa oportunidad y no otra, cuando se descubre el material probatorio.

Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un asunto de contornos fácticos similares a los aquí debatidos afirmó:“(...) De acuerdo con lo anterior, la acusación no se trata de un yerro fáctico evidente propio de la vía indirecta, si no que corresponde al debate sobre

la forma y oportunidad en que **la empresa debió hacer la citación a descargos para garantizar el derecho de defensa. El tribunal sí tuvo en cuenta la forma como fue practicada la diligencia descargos, por lo que no incurrió en verro fáctico alguno. Justamente, observó que, al inicio de los descargos, le fueron resumidos al accionante los motivos por los que fue citado, además que el accionante venía participando en la investigación de los hechos que dieron lugar a la justa causa de despido.**

De tal suerte que, al quedar claramente establecido cuál es el alcance del «*debido proceso*» y el «*derecho de defensa*» en la terminación de los contratos de trabajo regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, cuando esta Sala resolvió los cargos primero y segundo, **no se equivocó el *ad quem* al negar las razones de ilegalidad del despido invocadas por la parte demandante con fundamento en la forma como el empleador adelantó la diligencia de descargos con el demandante.**

Por el contrario, lo que aquí resulta evidente es que, tal y como lo dedujo el juez de la alzada, **la empresa sí le dio al accionante la oportunidad de dar su versión de los hechos constitutivos de la justa causa, que el accionante había participado en la investigación de lo sucedido ... (...)**

(...) No se puede perder de vista que **el juzgador estableció la ocurrencia de la justa causa apoyado en un amplio conjunto de pruebas.** Respecto de las funciones del accionante, no solo tuvo en cuenta el «*JOB DESCRIPTION*» que fue allegado por la demandada, sino también observó el presentado por el mismo actor junto con la demanda, denominado «*DESCRIPCIÓN DEL CARGO*», fls. 15 y 16, encontrando coincidencia en las funciones esenciales. (...)

(...) Es de reiterar por la Sala, conforme a lo resuelto en los cargos primero y segundo, que **el despido del trabajador no tiene naturaleza sancionatoria o punitiva. Por tanto, la decisión de despedir no implica la aplicación de «medidas punitivas o sancionatorias» como consecuencia del incumplimiento exclusivamente del manual de funciones, como lo quiere hacer ver la censura para configurar el verro fáctico. Por tanto, la comprobación de la justa causa achacada al trabajador, no opera de igual manera como si se estuviera juzgando una conducta penal o disciplinaria.** Esa postura de la Sala concuerda con lo que ha dicho la Corte Constitucional respecto de los grados del derecho de defensa: (...)

(...) El incumplimiento grave que configura la justa causa de despido del nl. 6° de la sección a) del artículo 62 del CST está sustentado en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador. Por tal razón, las obligaciones a que hace referencia el mencionado nl. 6° de la sección a) del artículo 62 del CST guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo. (...)

(...) En este orden de ideas, la acusación de la censura en torno a la prueba de las funciones del accionante, además de ser infundada, no tiene la virtud de desquiciar la comprobación de la justa causa de despido que hizo el juez colegiado. El *ad quem*, con base en prueba testimonial, el interrogatorio de parte del actor y la documental correspondiente a la investigación de los hechos, entre ellas los descargos rendidos por el demandante y el señor Elkin Sequeda, subalterno del accionante, concluyó que la justa causa de despido invocada por la empresa no fue el hecho de que se hubiera comprobado o no un faltante de combustible, sino que, tal como fue expuesto en la carta de despido, las irregularidades en el inventario fueron una consecuencia directa de la negligencia del actor en el cumplimiento de sus labores, al no advertir la manipulación de que era objeto el inventario desde hacía tiempo atrás y, posteriormente, consentir que su supervisado continuara alterándolo a pesar de que tuvo conocimiento del faltante tan alto que arrojaban los registros. (...) (SL2351-2020. M.P. Dr. Omar Ángel Mejía Amador).

6.- Ahora bien, en lo que respecta a los reparos realizados por la parte demandada en lo referente a la valoración probatoria - testimonial- realizada por el a quo, tenemos, que, a juicio del Tribunal, frente a los mismos no se encuentra ningún rastro de vaguedad o imprecisión, por el contrario, permiten establecer y ratificar, la validez de las quejas imputadas a la trabajadora - demandada-, y que conllevaron a Bancolombia S.A. a dar por terminado su contrato de trabajo, por las siguientes razones:

Respecto a la testigo **Luisa Fernanda Rodríguez Álvarez** - Formuló queja ante el Banco -, refirió que el 26 de septiembre de 2022, se dirigió Bancolombia S.A. sucursal San Gil para sacar una tarjeta de cuenta de ahorros y allí la atendió “Karen” y dicha persona cuando le iba a entregar la tarjeta le dijo que debía dar \$100.000 para activarla, de los cuales \$20.000 eran para ello y \$80.000 irían a su cuenta, dinero que entregó, pero que nunca vio reflejado en la misma. También expuso la testigo que la asesora que la atendió estaba sentada al lado del cajero a mano derecha, - el cubículo no lo recuerda-, su nombre era “Karen o Erika”. A su turno, la deponente de forma directa, contundente y sin titubeo alguno, precisó en la audiencia realizada por el a quo, que, la persona que estaba presente en esa diligencia, esto es, **Karen Velasco Gamboa** fue la persona que la atendió ese día.

José del Carmen Carreño Gómez-Formuló queja ante el Banco-, acotó, que, en Bancolombia S.A. sucursal San Gil al abrir la cuenta de ahorros que allí tiene, le cobraron \$100.000 -que él dio dos billetes de \$50.000- que la trabajadora que lo atendió, tenía un distintivo y recuerda decía “Karen”, que él se acercó un día al Banco para hablar con el sub-gerente y contarle la situación de los \$100.000, y Karen se acercó a decirle que ella lo atendía y se lo llevó para su puesto, hecho que fue ratificado en el interrogatorio de parte realizado al gerente del Bancolombia -**Dr. Adrián Jacobo Barrera Pérez**-, quien precisó, que, en virtud a la queja presenta por un cliente al subgerente “Carlos”, a través de este último se enteró de tales hechos, y que él ese día al estar hablando con el sub-gerente Carlos sobre ello, llegó Karen a decirles, que ya

había solucionado todo y se trataba de un problema de simples extractos bancarios –hecho que adujo, le pareció muy extraño-.

Olga Sandoval Peña –Formuló queja ante el Banco-, señaló que, tuvo una mala experiencia con Bancolombia, pues al abrir una cuenta de ahorros le cobraron \$100.000, y pasaron quince (15) días y el dinero no se reflejaba en su cuenta, razón por la cual llamó por teléfono a Bancolombia, para preguntar por el dinero -contó lo sucedido-, y seis (6) días después apareció su dinero. Agregó, que, la trabajadora que lo atendió, tenía una escarapela que decía “Karen” y que la persona que la atendió en el Banco -el día de esos hechos- estaba presente en la audiencia -refiriéndose a **Karen Velasco Gamboa**-.

Pedro Pablo Castro Pedroza –Formuló queja ante el Banco- narró solamente que al abrir una cuenta en Bancolombia sucursal San Gil, le pidieron \$100.000 pesos, los cuales al pasar los días nunca vio reflejados en su cuenta.

Karen Velasco Gamboa -trabajadora demandada- expuso que nunca recibió dinero de los clientes, no obstante lo anterior, adujo que presumía que ella había atendió a las personas que presentaron sus reclamaciones ante el banco -refiriéndose a los testigos citados en párrafos precedentes-.

7.- Así las cosas, analizada **en su conjunto** la prueba testimonial antes referida con los demás medios de prueba que obran en el expediente, observa la Sala, que, en este caso en concreto los

reparos de la impugnación tendientes a desacreditar la prueba testimonial práctica por el a quo, de cara a establecer la justa causa del despido efectuado por Bancolombia S.A. hacia la demandada Karen Velasco Gamboa, resultan improcedentes e infundados, pues nótese que todos los testigos coinciden en acotar que al usar los servicios de la entidad Bancolombia S.A. sucursal San Gil, al ser atendidos por una asesora les fue solicitada la suma de \$100.000 pesos, dinero que solo apareció al hacer sus respectivas reclamaciones, y los testigos Luisa Fernanda Rodríguez Álvarez, José del Carmen Carreño Gómez y Olga Sandoval Peña, identificaron a la aquí demandada Karen Velasco Gamboa -como la persona que los atendió- unos quienes reconocieron a la persona en audiencia y otros por su escarapela o carnet, razones suficientes para concluir por parte del Tribunal, que, lo narrado por ellos es creíble, pues coincide con las quejas por las cuales se tramitó el proceso disciplinario contra la aquí demandada. Amén que los declarantes se notaron serios, tranquilos y responsivos en todo el momento de su declaración, lo cual permite concluir a la Sala, que, estos no tienen ningún tipo de interés en el resultado de la actuación, pues inclusive, la testigo Olga Sandoval Peña, aduce que, si bien es cierto, interpuso una queja por los hechos ya mencionados, no pensó que eso se fuera para denuncia, dado que, su intención no es perjudicar o hacer daño a alguien.

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia SU129 de 2021 expuso “(i) Siendo necesario procurar un mínimo de objetividad en el testimonio, la ley impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre “la razón de la ciencia de

su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento [...]”. La respuesta que se dé a esa pregunta también habrá de estudiarse; (ii) **El Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos.** Todo esto “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”.

Aunado a lo discurrido, tampoco avizora la Sala yerro alguno por parte del a quo al haber decretado y practicado los testimonios de Luisa Fernanda Rodríguez Álvarez, José del Carmen Carreño Gómez, Olga Sandoval Peña y Pedro Pablo Castro Pedroza de forma oficiosa, declarantes frente a los cuales dicho sea de paso, la aquí demandada NO formuló tacha de sospecha en contra de estos –art. 58 del C.P.T.S.S-, pues recordemos que acorde con la jurisprudencia de Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia “Si bien es cierto que el decreto de pruebas en forma oficiosa por el juez, es una facultad que le otorga la Ley, en aras de buscar la verdad real por encima de la meramente formal, **existen eventos en los cuales no puede ser indiferente a su obligación de desentrañar la veracidad de los hechos históricos sometidos a su escrutinio, cuyo objetivo es de interés público y general, para convertirse en un simple espectador de la actividad probatoria ejercida por las partes en litigio.**”¹ (Criterio jurídico reiterado en sentencia SU129 de 2021- Corte Constitucional).

8.- Así las cosas, para el Tribunal, de las pruebas testimoniales y documentales arrimadas al plenario, resulta claro que estas, al ser valoradas en conjunto ofrecen una lectura de los elementos de

¹ Radicación No. 34075. Sentencia del veinticinco (25) de marzo de dos mil nueve (2009). M.P. Dr. Camilo Tarquino Gallego.

espacio, tiempo, modo y lugar, de la forma en que se desarrolló el trámite disciplinario adelantado en contra de la demandada y de la veracidad de las conductas por las cuales fue terminado su contrato de trabajo, es decir, que en el presente asunto de la totalidad de las pruebas obrantes en el proceso concluye la Sala, que, en el sub-lite se probó: **i.-** La justa causa del despido de la trabajadora demandada, **ii.-** El trámite de un proceso disciplinario reglado, para llegar a aquella conclusión y **iii.-** El decreto y práctica al interior del proceso laboral de los testimonios que conllevaron a corroborar, las falta graves cometidas por la demandada configurándose entonces la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, declaraciones que –se insiste– no fueron tachadas de sospechosas, razones más que suficientes para colegir, que, en el presente asunto la sentencia de primera grado deberá confirmarse en su integridad.

9.- Por lo demás, y ante el perentorio mandato previsto en el art. 365-1, imperioso resulta la condena en costas a cargo de la parte demandada y en favor de la parte demandante. Fijense como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$1.000.000.

VI) - D E C I S I Ó N:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

Resuelve:

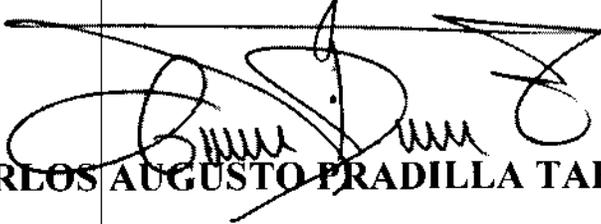
Primero: CONFIRMAR la sentencia del 01 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, al interior del proceso de fuero sindical - levantamiento de fuero sindical promovido por Bancolombia S.A. en contra de Karen Velasco Gamboa, por lo anotado en precedencia.

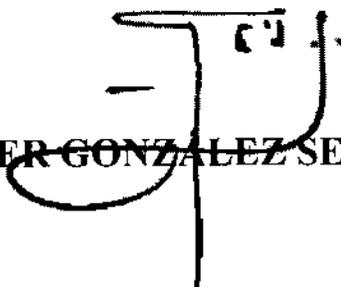
Segundo: CONDENAR en costas en esta instancia a la parte demandada y en favor de la parte demandante. Fíjense como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$1.000.000.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE al Juzgado de origen.

Los Magistrados,


LUÍS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS


CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA


JAVIER GONZÁLEZ SERRANO²

² Rad. 2022 - 00173.

