

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha dos (2) de septiembre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL PERMISO PARA DESPEDIR

Demandante: BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMÍA S.A.

Demandado: LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO

Radicación: 41551-31-05-001-2021-00269-01

Resultado: **PRIMERO. REVOCAR** la sentencia proferida el primero (1) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito, Huila, por las razones expuestas.

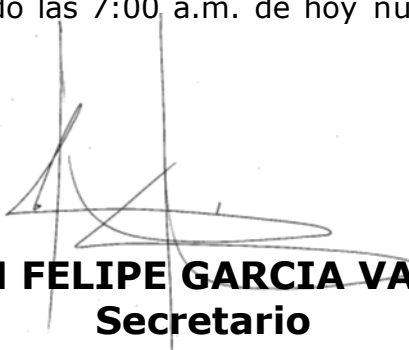
SEGUNDO. AUTORIZAR al BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMÍA S.A para terminar el contrato de trabajo del señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO, quien se encuentra amparado por la garantía legal del fuero sindical, al ser miembro de la Junta Directiva Nacional de la Organización Sindical de Primer Grado y de Industria denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE BANCAMÍA –SINTRAMÍA.

TERCERO. DECLARAR no probadas las excepciones de *Buena fe* y *Genérica* propuestas por el demandado.

CUARTO. CONDENAR en costas de primera y segunda instancia al demandado en favor de la parte demandante, en aplicación de lo establecido en el artículo 365 numeral 4 del C. G. P. por remisión del 145 del CPTSS.

QUINTO. NOTIFICAR la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9º de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, artículo 41 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social y el Auto AL2550-2021, con vigencia para este caso, proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy nueve (9) de septiembre de 2022.



RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ
Secretario



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Radicación No. **41551-31-05-001-2021-00269-01**

Sentencia No. 0117

Magistrado Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Neiva, dos (02) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

ASUNTO

Resolver el recurso de apelación, interpuesto por el apoderado del demandante de la sentencia proferida el primero (1) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito, Huila, en el proceso especial de fuero sindical permiso para despedir, promovido por BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMÍA S.A. en frente de LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO.

PRETENSIÓN

La pretensión de la sociedad actora se esgrimió en que se le autorice a terminar el contrato de trabajo del señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO, quien se encuentra amparado por la garantía legal del fuero sindical, al ser miembro de la Junta Directiva Nacional de la Organización

Sindical de Primer Grado y de Industria denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE BANCAMÍA –SINTRAMÍA.

ASPECTO FÁCTICO DE LA PRETENSIÓN

Manifestó la sociedad demandante dentro del líbelo introductorio del proceso, que el señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO se vinculó con la demandante mediante contrato de trabajo a término indefinido el 22 de diciembre de 2014, para desempeñar el cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo, fijándose como lugar de prestación de servicios la oficina del municipio de Pitalito, Huila.

Indicó que el señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO fue nombrado como miembro de la Junta Directiva Nacional del SINDICATO DE TRABAJADORES DE BANCAMÍA –SINTRAMÍA, de conformidad con la notificación realizada por parte de la organización sindical al Banco el día 26 de febrero de 2019.

Refirió que, al momento de ingresar al Banco, y tal y como lo reconoció en la diligencia de descargos, el señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO fue notificado de los siguientes documentos:

- a) Código de conducta y ética.
- b) Reglamento interno de trabajo.
- c) Manual de funciones.
- d) Manual de microcrédito.
- e) Manual SARC.

- f) Manual de políticas del SARLAFT.
- g) Manual de convivencia.
- h) Manual de prácticas no autorizadas.

Señaló que el 03 de agosto de 2021 la Dirección de Seguridad Bancaria y Ciberseguridad emitió Informe No. DSB-INVE-047-2021, en donde se relacionaron unos hallazgos respecto de unas transacciones no consentidas por la cliente Delvis Beltrán Córdoba, beneficiaria del programa de ingreso solidario, quien se acercó a la oficina de Florencia, para validar si era beneficiaria del Programa, y al hacer las pesquisas pertinentes, se evidenció que ya estaba registrada con otras huellas en la oficina Pitalito.

Que el 23 de septiembre de 2020, previo a la activación del canal transaccional, se realizó consulta de los datos de la señora Delvis Beltrán Córdoba en el aplicativo Homini. Posteriormente se realizó el enrolamiento de las huellas en la oficina Pitalito. Al realizar otras verificaciones, el Banco evidenció en el aplicativo Monitor Plus que la señora Beltrán Córdoba tuvo enrolamiento en el aplicativo Banca móvil el 27 de junio de 2020, el cual no surtió la identificación biométrica previa.

Precisó que el Banco identificó que el 24 de septiembre de 2020, en el aplicativo Monitor Plus, se generó un cambio de dispositivo y número enrolado sobre el que sí se realizó verificación biométrica y ese mismo día se realizó el enrolamiento en el aplicativo Oficina Virtual.

Arguyó que el 24 de septiembre de 2020 el área de Monitoreo Transaccional encontró reportes en el aplicativo Monitor Plus que

evidenciaban la modificación de dato sensible (número de celular) previó a la activación de canales Bancamovil y Oficina Virtual; surtidos los enrolamientos en el canal Bancamovil, a través del aplicativo Monitor Plus se registraron transferencias a cuentas Bancamía, Nequi, Davivienda y de Bancolombia que se realizaron por medio de la aplicación transaccional. Se logró establecer en el aplicativo Bantotal, que las transferencias realizadas a cuentas Bancamía, pertenecen a Yohana Salinas Vásquez (3100062348320010) e Iván Camilo Cano Artunduaga (3100062363610011), este último identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.219, quien ostenta la calidad de trabajador del Banco, desempeñándose como Cajero de la oficina Pitalito, desde el 18 de febrero de 2019.

Que el Banco realizó consulta en el aplicativo Bantotal, encontrando que desde la cuenta de Delvis Beltrán Córdoba, se transfirió dinero a los señores Germán David Reyes López, Yohana Salinas Vásquez y Alfonso Millán Morales, clientes de Bancamía.

Esbozó que el Banco evidenció que existía coincidencia en los códigos UUID (por su sigla en inglés que refieren al identificador único universal) correspondientes a los dispositivos enrolados por el demandado, con los de los dispositivos que posteriormente fueron utilizados para realizar las transferencias de la cuenta creada a nombre de la cliente Delvis Beltrán Córdoba., además identificó que el receptor de dos transferencias realizadas desde la cuenta de Delvis Beltrán Córdoba el 25 de septiembre y el 22 de noviembre a las cuentas de Bancolombia (7641114876) y Davivienda (076700051402), respectivamente es el cliente Alfonso Millán Morales, quien ha tenido diferentes intercambios transaccionales desde su cuenta Bancamía con el demandado.

Afirmó que dentro de la investigación adelantada por el Banco, a) Se realizó solicitud a la oficina Pitalito de la cédula de ciudadanía custodiada en el expediente de la cliente Delvis Beltrán Córdoba, para cotejarla con la que remitió en su momento la oficina Florencia; b) Se verificaron las huellas plasmadas en los documentos, con las huellas registradas en el aplicativo Homini; c) Se realizó verificación de los vídeos de la oficina Pitalito de los días en que fueron ejecutadas las verificaciones biométricas para la consulta y activación de los canales transaccionales Bancamovil y Oficina Virtual de Delvis Beltrán Córdoba, de las oficinas Pitalito y Florencia; d) Se realizó cotejo de las huellas enroladas en el aplicativo Homini de Delvis Beltrán Córdoba y las del demandado. De tales pesquisas se evidenció que las huellas enroladas a nombre de Delvis Beltrán Córdoba como cliente de la oficina Pitalito, al parecer son uniprocedentes con las huellas enroladas por el demandado.

Que tuvo conocimiento formal de los hechos objeto de investigación el 03 de agosto de 2021, fecha en la cual se llevó a cabo la revisión de los movimientos transaccionales referidos.

Dijo que dentro del término establecido en el artículo noveno de la Convención Colectiva de Trabajo, es decir, dentro de los quince (15) días hábiles posteriores al conocimiento de los hechos, y teniendo en cuenta que el demandado se encontraba disfrutando de su período de vacaciones desde el 02 de agosto hasta el 31 de agosto de 2021, el 01 de septiembre de 2021 se le notificó la citación a diligencia de descargos, quedando programada inicialmente para el 03 de septiembre de 2021. Con la notificación de la citación a diligencia de descargos fue puesto a disposición la totalidad del material probatorio que hizo parte integral del proceso de comprobación de faltas.

Manifestó que el 03 de septiembre de 2021, una vez instalada la diligencia de descargos, el demandado solicitó el aplazamiento de la misma, reprogramándose para el 07 de septiembre de 2021 a las 8:00 a.m.

Que el día 07 de septiembre de 2021 se llevó a cabo la diligencia de descargos, oportunidad en la que se respetó el derecho de defensa y contradicción del demandado y se analizaron las respuestas esgrimidas, sopesando las mismas con el material probatorio que hizo parte del proceso, y con base en ello, se adoptó la decisión de finalizar el contrato de trabajo dentro de los quince (15) días hábiles posteriores al desarrollo de los descargos, tal como se prevé en artículo noveno de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Refirió que el día 28 de septiembre de 2021, dentro de los 15 días hábiles posteriores a la diligencia de descargos, el trabajador fue notificado de la determinación de la compañía de finalizar el contrato de trabajo con justa causa, condicionada a la autorización judicial de levantamiento de fuero sindical, atendiendo a lo establecido en los numerales 5 y 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 de la misma codificación

Que conforme con el numeral 1 del artículo 47 del Reglamento Interno de Trabajo, es obligación del trabajador, *“Desarrollar sus funciones, ejecutar sus labores y actuar permanentemente con la conciencia que prestan sus servicios a una institución financiera, sometida a la regulación, intervención e inspección del estado; cuya actividad es de interés público; por lo cual deben obrar siempre bajo los principios de buena fe, honestidad, transparencia, lealtad, responsabilidad, reserva, confidencialidad, respeto y estricto cumplimiento de las disposiciones legales dentro de su más amplia concepción.”* La conducta omisiva en la

que incurrió el demandado, además de implicar una flagrante violación a sus obligaciones contractuales, puso en riesgo no solo la imagen del Banco sino su patrimonio al generar situaciones objeto de reproche por parte de los entes de control que pueden devenir en sanciones de carácter económico.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El señor **LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO**, a través de apoderado, en audiencia celebrada el treinta (30) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones respecto de que el demandado incurrió en faltas graves y obligaciones para dar por terminado el contrato de trabajo. Propuso las excepciones de “Buena fe” y “Genérica”.

La asociación sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES DE BANCAMÍA –SINTRAMÍA**, pese a habersele corrido traslado del libelo introductorio del proceso, guardó silencio.

SENTENCIA APELADA

El Juez de primer grado en sentencia dictada el primero (1) de diciembre de dos mil veintiuno (2021):

1. Denegó las pretensiones de la demanda instaurada por BANCAMÍA en contra de LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO.

2. Condenó en costas a la parte demandante a favor de la parte demandada.

RECURSO DE APELACIÓN

El demandante, a través de su apoderado, interpuso recurso de apelación, fundado en que:

1. Existió una indebida valoración de la prueba, pues el despacho consideró que el informe de seguridad bancario y el anexo número 1 no son documentos auténticos, toda vez que no reposa la firma dentro del documento, ignorando que se está en presencia de un informe emitido por la empresa pero que expone una investigación interna que hace la demandante. Por lo que no se puede concluir que para que se analicen las actuaciones de un empleado al interior de una compañía se debería incluir un tercero. Esta es una investigación que adelantó la compañía para determinar si había responsabilidad de unos trabajadores en una conducta.
2. Respecto de la firma del documento se debe indicar que el informe de seguridad bancario y el anexo 1 no fueron tachados de falsos por la parte demandada y fueron decretados como pruebas, por lo que debieron valorarse en conjunto con los otros elementos.
3. De las pruebas documentales se logró evidenciar que el procedimiento interno de la compañía, establece que cuando se presente una anomalía en el establecimiento, se debe clarificar cual es el momento en que el banco tuvo conocimiento, luego la alarma que generó una investigación interna que desencadena el informe, y el área de seguridad bancaria toma los registros de video y

sistemas de información de la compañía, logra determinar los movimientos, computadoras, hora, encontrando que celulares que habían sido asignados al demandado posteriormente fueron utilizados para registrar a la señora Delvis Beltrán Córdoba en el aplicativo Bancamovil y Oficina Virtual, que evidencian la utilización del mismo equipo para el registro y utilización de las aplicaciones dispuestas por el banco para sus usuarios.

4. Al despacho no le da claridad que el documento diga que al parecer o presuntamente, ignorando que el área de seguridad no es quien valora la conducta del investigado, sino que dentro de la compañía existen los procedimientos para determinar la responsabilidad del trabajador en una conducta. Exigir que se determine o hable de responsabilidad en el informe, constituiría un prejuizgamiento y con ello, una invalidez de la diligencia de descargos.
5. El A quo afirmó que no hay claridad respecto de los procedimientos o la manera en que se identificó la huella de la usuaria, y de la persona que estaba adelantando las actuaciones, pero deja de lado situaciones específicas que sí configuran justas causas para terminar el contrato, tales como, que cuando la usuaria no registró las huellas, el funcionario debió indicarle que tenía que acercarse a la entidad a registrarlas, no hay evidencia que el sujeto pasivo la hubiere visitado, por lo que es posible inferir que el señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO con su cédula abrió la cuenta, el 24 de septiembre a las 5:39 p.m., cuando se encontraba en el puesto de trabajo del señor Miguel Lozada, y pese a que el despacho indicó que no es claro las actividades que desplegaba el accionado, es verificable que éste realizó varias actuaciones a nombre de Miguel Lozada, sin que hubiere iniciado sesión con su usuario y contraseña sino con la de la persona que se encontraba en ese puesto.

6. El sistema homini es un control que permite poner la huella de cualquier persona y este permite registrarla con un número de cédula, por lo que quedan registrados diferentes aspectos de la huella que la identificarán con el número de cédula asociado, por lo que es muy diciente que el demandado diga que no registró su huella con la cédula de la señora Delvis Beltrán Córdoba y que ésta, cuando se acerca a la oficina, evidencia que está registrada la huella del demandado con su identificación y con la señora usuaria, y esto lo realizó el 24 de septiembre de 2017 en el dedo de la mano derecha, y los videos refrendan esta situación.
7. Con los informes allegados es suficiente para determinar que el demandado incurrió en las actuaciones que se le están endilgando.
8. El demandante en su interrogatorio solo habló de lo sucedido en julio de 2020 y no en septiembre de 2020, cuando registró indebidamente la firma de la cliente.
9. El despacho dejó de lado que, al momento de contestar la demanda, los hechos correspondientes al enrolamiento de la cliente, la inscripción de las huellas de ésta en los aplicativos y las transferencias desde su cuenta a otras, fueron dados por ciertos, existiendo entonces confesión respecto de aquellos. Además, el demandado confesó que la señora Delvis Beltrán Córdoba fue enrolada con equipos de propiedad del demandado. Además, da por cierto la violación de las normas indicadas en el libelo introductorio. Por ende, no puede el despacho afirmar que el informe no tiene el convencimiento suficiente para establecer la responsabilidad del demandado.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico a resolver dentro del asunto puesto a consideración de esta Sala corresponde a establecer:

- ¿Si existió justa causa para autorizar el despido del trabajador que se encuentra amparado por la garantía del fuero sindical?

Para resolver dicho interrogante recuerda la Sala que la normativa sustancial laboral 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*". (Artículo 405 C.S.T).

En lo que atañe a los trabajadores acreedores de dicha garantía, la normativa señalada prevé en el artículo 406, que este derecho cobija entre otros, a "*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*".

Conforme a lo previsto por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-096 de 2010: "*La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la*

protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva.”

A su vez, la normativa sustancial laboral en el artículo 410 consagra las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero, entre las que se destacan “*b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato*”.

Así, el artículo 62 del C.S.T. establece como justas causas para cesar el vínculo laboral por parte del empleador:

“(…)

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

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

En el caso sub examine se evidencia que la demandante cimentó su solicitud de autorización de despido del demandado aforado en el incumplimiento del numeral 1 del artículo 47 del Reglamento Interno de Trabajo, en consideración a que registró sus huellas en la cuenta de una cliente y realizó transacciones virtuales en su nombre con destino a

terceros, frente a lo cual el señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO le sale al paso señalando que no existen pruebas que permitan evidenciar la comisión de las conductas endilgadas por el empleador.

Dentro del estadio procesal de contestación de demanda, la parte pasiva ratificó como ciertos los hechos 10, 11, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 22, 34, 35, 36 y 37, que hacen alusión al enrolamiento de la cliente sin el registro de sus huellas digitales, del agotamiento de tal proceder con equipos de propiedad del demandado, la realización de transacciones desde la cuenta de la cliente con destino a personal del banco, la trasgresión del reglamento interno de trabajo y de las demás normas aplicables a los deberes y obligaciones del accionado, así como de la acreditación de las conductas endilgadas en los diferentes reportes de la investigación adelantada de manera interna por parte del empleador, además no tachó la veracidad de los documentos aportados en calidad de prueba por parte del demandante, ni efectuó reparo alguno respecto del decreto de tales como pruebas por parte del A quo.

Así las cosas, es evidente, que el demandado desde la contestación de la demanda, admitió como verídica la atribución de la responsabilidad que le endilgaba su empleador, respecto de las conductas irregulares que afectaron la buena gestión de la entidad respecto de sus clientes, amparado en informes del área de seguridad de la entidad bancaria, los cuales demuestran suficientemente, que el sujeto pasivo de la presente relación litigiosa fue el responsable de tales conductas. Dicha ratificación fue constatada por el Juzgado de conocimiento primigenio, al emitir auto en el que taxativamente indicó “*Se tiene por contestada la demanda aportada por el demandado Luis Santiago Polo Fajardo, empero se tienen por ciertos los hechos 10, 11, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 22, 34, 35, 36 y 37.*”

En atención a lo previsto en el contrato de trabajo suscrito entre los extremos procesales de la presente relación litigiosa obrante en el expediente digitalizado, constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, al ser consideradas como faltas graves, entre otras¹, *“a) Violar las normas expedidas por el Empleador relacionadas con los sistemas de administración de riesgos, las disposiciones sobre control interno, gobierno corporativo, ética, conducta, conflictos de intereses, uso de información privilegiada, seguridad física y de la información y continuidad del negocio y en general de todas aquéllas disposiciones que incorporen las reglas de conducta, convivencia y buenas prácticas a las que debe ajustarse la gestión de Bancamía en todos sus niveles. b) Violar de manera grave a juicio de Bancamía, las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el Reglamento Interno de Trabajo o en las disposiciones normativas que expida el Banco, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros. c) Incumplir la normatividad relacionada con la debida atención al consumidor financiero”*.

Entre las obligaciones del trabajador, el citado instrumento contractual señala entre otras *“d) Conocer y cumplir los Estatutos, Reglamentos, Manuales, Sistemas de Administración de Riesgos y Control Interno, Códigos de Conducta, y Ética y Gobierno Corporativo; Manuales, Circulares; Procedimientos, Instructivos y demás disposiciones adoptadas por los órganos de dirección, administración y control del Empleador, todos los cuales hacen parte integrante del presente contrato.”*²

¹ Cláusula Sexta: Terminación del Contrato.

² Cláusula Primera: Objeto.

Así mismo el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMÍA S.A., en el artículo 47, prevé una serie de obligaciones al trabajador entre las que están:

“1. Desarrollar sus funciones, ejecutar sus labores y actuar permanentemente con la conciencia que prestan sus servicios a una institución financiera, sometida a la regulación, intervención e inspección del estado; cuya actividad es de interés público; por lo cual deben obrar siempre bajo los principios de buena fe, honestidad, transparencia, lealtad, responsabilidad, reserva, confidencialidad, respeto y estricto cumplimiento de las disposiciones legales dentro de su más amplia concepción.

2. Ejecutar sus labores dentro de la cultura establecida por Bancamía de atención, respeto y servicio a los consumidores, con la oportunidad, eficiencia y eficacia que requiere el cumplimiento del propósito fundamental de contribuir en el mejoramiento del nivel de vida de las personas con menores ingresos y con difícil acceso a los servicios financieros.

4. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Bancamía o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

14. Evitar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones de cualquier índole contra Bancamía.

18. Proteger la imagen y el buen nombre de Bancamía y utilizar el nombre y la imagen de Bancamía, únicamente para los propósitos institucionales requeridos para el eficiente ejercicio de sus funciones y dentro de las condiciones que se hayan adoptado para el efecto.”

Por su parte el artículo 57 ibídem contempla como falta grave:

(...)”

5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

7. Violar las normas expedidas por Bancamía relacionadas con los sistemas de administración de riesgos, las disposiciones sobre control interno, gobierno corporativo, ética, conducta, conflictos de interés, uso de información privilegiada, seguridad física y de la información y continuidad del negocio y en general todas aquellas disposiciones que incorporen las reglas de conducta y buenas prácticas a las que debe ajustarse la gestión de Bancamía en todos sus niveles.

8. Violar de manera grave a juicio de Bancamía, las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el presente Reglamento o en las disposiciones normativas que expida el Banco, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros.

9. Incumplir la normatividad relacionada con la debida atención al consumidor financiero.

27.Faltar a la verdad en la tramitación de operaciones o transacciones de los consumidores de Bancamía, en procesos administrativos o disciplinarios o en las investigaciones que sean realizadas por otras dependencias de la entidad en ejercicio de sus funciones.”

De igual manera se evidencia que, de dichas obligaciones, y faltas era conocedor el demandado, tal y como consta en los documentos citados y en especial de la suscripción del contrato de trabajo en donde se hace expresa mención a los mismos.

No existe discusión en el plenario respecto de que en efecto el trabajador incumplió sus obligaciones legales, contractuales y estatutarias, al tenor de lo establecido en los artículos 58, numeral 1 y 62, numerales 5 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual en armonía con el Reglamento Interno de Trabajo de BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMÍA S.A y el contrato de trabajo suscrito entre la demandante y el demandado, acarrea como consecuencia el fenecimiento del vínculo contractual laboral del trabajador.

Por lo anterior, esta Sala procederá a revocar la providencia objeto de alzada, para en su lugar, autorizar al BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMÍA S.A para terminar el contrato de trabajo del señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO, quien se encuentra amparado por la garantía legal del fuero sindical, al ser miembro de la Junta Directiva Nacional de la Organización Sindical de Primer Grado y de Industria denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE BANCAMÍA – SINTRAMÍA, y declarar no probadas las excepciones de *Buena fe*” y *“Genérica”* propuestas por el demandado.

Costas: Teniendo en la revocatoria integra de la sentencia, en aplicación de lo establecido en el artículo 365 numeral 4 del C. G. P. que aplica por remisión del 145 del CPTSS a este asunto, se condenará en costas de primera y segunda instancia al demandado en favor de la demandante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. - REVOCAR la sentencia proferida el primero (1) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito, Huila, por las razones expuestas.

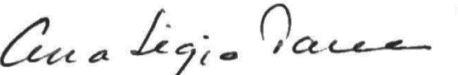
SEGUNDO. – AUTORIZAR al BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMÍA S.A para terminar el contrato de trabajo del señor LUIS SANTIAGO POLO FAJARDO, quien se encuentra amparado por la garantía legal del fuero sindical, al ser miembro de la Junta Directiva Nacional de la Organización Sindical de Primer Grado y de Industria denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE BANCAMÍA – SINTRAMÍA.

TERCERO. – DECLARAR no probadas las excepciones de *Buena fe*” y *“Genérica”* propuestas por el demandado.

CUARTO. – CONDENAR en costas de primera y segunda instancia al demandado en favor de la parte demandante, en aplicación de lo establecido en el artículo 365 numeral 4 del C. G. P. por remisión del 145 del CPTSS.

QUINTO. - NOTIFICAR la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, artículo 41 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social y el Auto AL2550-2021, con vigencia para este caso, proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR³.

NOTIFÍQUESE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ


GILMA LETICIA PARADA PULIDO

³ Las sentencias dictadas por escrito para resolver el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia o la consulta deben ser notificadas por edicto, en aplicación del numeral 3 del literal d del artículo 41 del CPTSS durante la vigencia del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Firmado Por:

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bd52dcaeecd87e1361ac204863e918932254082fe6fb5a7c5cb15c9c2198e804**

Documento generado en 02/09/2022 04:44:38 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>